



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y
GESTIÓN MINERA



RELACIÓN ENTRE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA CONSTRUCTORA AMERICANA DE
PROYECTOS JULIACA 2024

TESIS PRESENTADA POR
Bach. JOSE RODOLFO CHAMBI CAPQUEQUI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y

GESTIÓN MINERA

RELACIÓN ENTRE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EL

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

DE LA CONSTRUCTORA AMERICANA DE

PROYECTOS JULIACA 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JOSE RODOLFO CHAMBI CAPQUEQUI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

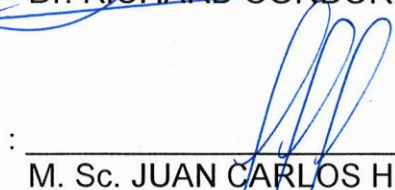
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE


Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

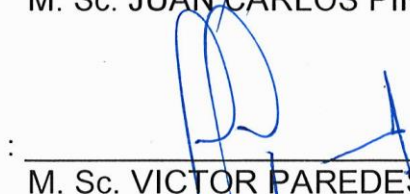
PRIMER MIEMBRO


M. Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

SEGUNDO MIEMBRO


M. Sc. JUAN CARLOS PINTO LARICO

ASESOR DE TESIS


M. Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS CÓDIGO – P26



RESOLUCIÓN N° 021-2024-UI.S-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 02 de julio de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-7622 (fecha y hora de Sustentación de Tesis) de fecha 25 de junio de 2024 y el expediente: 2024-CU-7616 (título) de fecha 25 de junio de 2024, de(l)(la) bachiller **JOSE RODOLFO CHAMBI CAPQUEQUI**, quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir la sustentación y defensa de la tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA AMERICANA DE PROYECTOS JULIACA 2024**, conducente a la obtención del Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de **INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

CONSIDERANDO:

Que, el Director de la Unidad de Investigación autoriza la ejecución de la propuesta de investigación según Resol. Nro. 043-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación) y con Resol. Nro. 054-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar el informe final de la investigación).

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y, estando a la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de ingeniería de Sistemas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR APTO para la sustentación virtual del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulada: **RELACIÓN ENTRE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA AMERICANA DE PROYECTOS JULIACA 2024**, del bachiller **JOSE RODOLFO CHAMBI CAPQUEQUI**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- Presidente : Dr. RICHARD CONDORI CRUZ.
- Primer miembro : M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA.
- Segundo miembro : M.Sc. JUAN CARLOS PINTO LARICO.
- Asesor: : M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA.

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- Lugar : Plataforma Virtual (Cisco Webex Meet).
- Fecha : lunes, 08 de julio de 2024.
- Hora : 18:00 p. m.

ARTICULO CUARTO. - DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

C.c
Arch 2024
JCHM/ v1.1
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda



RESOLUCIÓN N° 054-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 15 de Mayo de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-5412 de fecha 13 de Mayo de 2024, del Bach. **JOSE RODOLFO CHAMBI CAPQUEQUI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. JOSE RODOLFO CHAMBI CAPQUEQUI, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulada: RELACIÓN ENTRE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA AMERICANA DE PROYECTOS JULIACA 2024, conducente para optar el Título profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, corrobora el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (Borrador de Tesis) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **RELACIÓN ENTRE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA AMERICANA DE PROYECTOS JULIACA 2024**, presentado por el (la) Bach. **JOSE RODOLFO CHAMBI CAPQUEQUI**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c
Arch 2024
JCHM/ v1.1
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado



RESOLUCIÓN N° 043-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 15 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-02311 de fecha 27 de marzo de 2024, del (la) Bach. **JOSE RODOLFO CHAMBI CAPQUEQUI**; con el cual solicita Revisión de la Propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. JOSE RODOLFO CHAMBI CAPQUEQUI, solicito la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de la tesis titulada: RELACIÓN ENTRE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA AMERICANA DE PROYECTOS JULIACA 2024; conducente para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación ha emitido opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, ratifico la propuesta del Asesor M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulada: **RELACIÓN ENTRE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA AMERICANA DE PROYECTOS JULIACA 2024**, presentado por el (la) Bach. **JOSE RODOLFO CHAMBI CAPQUEQUI**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER, como ASESOR al M.Sc. **VICTOR PAREDES ARGANDOÑA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c
Arch 2024
JCHM/ v1.1
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado



RELACIÓN ENTRE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA AMERICANA DE PROYECTOS JULIACA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
RELACIÓN ENTRE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA AMERICANA DE PROYECTOS JULIACA 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JOSE RODOLFO CHAMBI CAPQUEQUI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74165808
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-9681-3850
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	VICTOR PAREDES ARGANDOÑA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02368052
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1301-8720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02442917
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29606930
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS PINTO LARICO
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	41742156
Datos de investigación	
Línea de investigación	SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS CÓDIGO – P26
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Longitud oeste: 70° 07'20.0" Latitud sur: 15° 28'00.5"</p> <p>URL Maps https://maps.app.goo.gl/nxEvQc99XQA9Mj1f7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2023 – Julio 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ingeniería, Tecnología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.00.00</p> <p>Otras ingenierías, Otras tecnologías https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.11.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
 "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
 DIRECTOR (e)
 Unidad de Investigación FIS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JOSE RODOLFO CHAMBI CAPQUEQUI, identificado con DNI
Nro. 74165808, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico
denominada:

RELACIÓN ENTRE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA AMERICANA DE PROYECTOS JULIACA 2024

Asesorado por: M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 09 de Agosto del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios, fuente de fortaleza y guía en este camino, y a mi amada madre Herminia Capquequi Poma y a mi querido padre Feliciano, así como a mis hermanos Rufo, Eva y Virginia, les dedico este logro con profunda gratitud por su apoyo incondicional.

A mi madre, mi pilar y mi inspiración, agradezco por su constante motivación, esfuerzo y por acompañarme en cada proyecto, siempre a mi lado brindándome su amor incondicional. A mi novia Marisol, que día a día me apoya con su cariño y comprensión, también va mi profundo agradecimiento.

Este logro no habría sido posible sin ustedes, quienes han sido mi sostén en las buenas y en las malas. Su apoyo y amor han sido mi mayor impulso para conseguir mis metas. ¡Gracias por ser mi familia y mi mayor motivación!



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y a su Escuela Profesional de Ingeniería de Seguridad y Gestión Minera por brindarme la oportunidad de formarme académicamente.

Agradezco de manera especial a mis apreciados docentes, quienes, con su valiosa enseñanza y la inculcación de valores, me han preparado para seguir mi camino profesional con éxito.

No puedo dejar de mencionar a mi tutor, el M.Sc Victor Paredes Argandoña, por su excelente orientación y apoyo durante este proceso. Y por supuesto, a mis queridos compañeros de clase, Clinton, Jobel, Yuri, Renee, Rodhy, Betty y Julhino, por su compañerismo y colaboración en este camino profesional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... III

AGRADECIMIENTO IV

ÍNDICE GENERAL..... V

ÍNDICE DE TABLAS VII

ÍNDICE DE FIGURAS VIII

RESUMEN IX

ABSTRACT X

INTRODUCCIÓN XI

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 4

 1.2.1. PROBLEMA GENERAL..... 4

 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 4

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 4

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 6

 1.4.1. OBJETIVO GENERAL 6

 1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 6

1.5. DELIMITACIONES 6

1.6. HIPÓTESIS..... 7

 1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL..... 7

 1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 7

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 8

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 9

 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES..... 9

 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES 11

 2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES 13

2.2. MARCO TEÓRICO 16

 2.2.1. SEGURIDAD EN EL TRABAJO 16

 2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL 23



	vi
2.2.3. EFICIENCIA	27
2.2.4. PRODUCTIVIDAD	29
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	30
CAPITULO III	
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	33
3.3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	33
3.6. VALIDACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	34
3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	36
3.8. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS	38
CAPITULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL.....	41
4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE RESULTADOS	42
4.2.1. CONFORME AL OBJETIVO ESPECÍFICO 1.....	42
4.2.2. CONFORME AL OBJETIVO ESPECÍFICO 2.....	51
4.2.3. CONFORME AL OBJETIVO GENERAL	60
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	63
4.3.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1	63
4.3.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	64
4.3.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL.....	66
4.4. DISCUSIÓN	69
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	81
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	82
ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	83
ANEXO 3: BASE DE DATOS.....	85



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	8
Tabla 2. Técnicas e instrumentos.....	34
Tabla 3. Confiabilidad del cuestionario de seguridad en el trabajo.....	37
Tabla 4. Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral.....	37
Tabla 5. Escalas de valoración de la variable seguridad en el trabajo y dimensiones.....	43
Tabla 6. Distribución de frecuencia de los factores de organización.....	44
Tabla 7. Distribución de frecuencia de los factores de planificación.....	46
Tabla 8. Distribución de frecuencia de los factores de aplicación.....	48
Tabla 9. Distribución de frecuencia de seguridad en el trabajo.....	50
Tabla 10. Escalas de valoración de la variable desempeño laboral y dimensiones.....	52
Tabla 11. Distribución de frecuencia de la calidad del trabajo.....	53
Tabla 12. Distribución de frecuencia de eficiencia.....	55
Tabla 13. Distribución de frecuencia de formación adquirida.....	57
Tabla 14. Distribución de frecuencia de desempeño laboral.....	59
Tabla 15. Seguridad en el trabajo y desempeño laboral.....	61
Tabla 16. Hipótesis específica 1.....	63
Tabla 17. Hipótesis específica 2.....	65
Tabla 18. Prueba de normalidad de variables.....	66
Tabla 19. Prueba de hipótesis general mediante rho de spearman.....	68



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de frecuencias de factores de organización.....	44
Figura 2. Distribución de frecuencias de factores de planificación	46
Figura 3. Distribución de frecuencias de factores de aplicación	48
Figura 4. Distribución de frecuencias de seguridad en el trabajo	50
Figura 5. Distribución de frecuencias de calidad del trabajo.....	53
Figura 6. Distribución de frecuencias de eficiencia	55
Figura 7. Distribución de frecuencias de formación adquirida	57
Figura 8. Distribución de frecuencias de desempeño laboral	59
Figura 9. Seguridad en el trabajo y desempeño laboral.....	61



RESUMEN

La construcción de proyectos por parte de la empresa Constructora Americana de Proyectos S.A.C., demanda un nivel adecuado de desempeño laboral por parte de sus trabajadores; pero, en algunas ocasiones se observó que el desempeño laboral no alcanza los estándares deseados, lo que ha originado retrasos y ha afectado la calidad del trabajo ejecutado, esta investigación parte de la hipótesis, un elemento que tal vez esté afectando a esta situación es la seguridad en el trabajo. Este estudio tiene como objetivo, determinar la relación entre la Seguridad en el Trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024. En cuanto a la metodología, este estudio emplea un diseño no experimental, alcance correlacional, y una población de 21 trabajadores. Entre los resultados, se evidenció una relación con un valor $p=0.000$ y coeficiente de correlación Spearman de 0.869 lo indica que hay una correlación positiva considerable entre la variable de seguridad en el trabajo y la variable desempeño laboral. Se llega a la conclusión que, existe una relación de grado significativo entre la Seguridad en el Trabajo y el desempeño laboral en el trabajador de la Constructora Americana de Proyectos, este resultado refleja que un entorno laboral seguro y saludable está estrechamente vinculado con un mayor desempeño laboral por parte de los trabajadores.

Palabras clave: Desempeño laboral, seguridad, trabajador, trabajo.



ABSTRACT

The construction of projects by the company Constructora Americana de Proyectos S.A.C., demands an adequate level of work performance on the part of its workers; However, on some occasions it was observed that work performance does not reach the desired standards, which takes created stays and exaggerated the quality of the work performed. This study is founded on the hypothesis that an element that may be affecting this situation is safety in the job. The objective of this learning is to fix the connection among Safety at Work and the labor act of the workers of Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024. Regarding the methodology, this study uses a no-experimental strategy, correlational scope, and a people of 21 staffs. Among the results, a relationship was evident with a p value = 0.000 and a Spearman connection factor of 0.869, which point to that near is a considerable encouraging connection between the job security adjustable and the work act. It is concluded that near is a substantial affiliation amongst Safety at Work and the work concert of the workforces of the Constructora Americana de Proyectos, this result reflects that a safe and strong work location is closely linked to greater job performance by workers.

Keywords: Job performance, safety, worker, work.



INTRODUCCIÓN

La industria de la construcción, particularmente en proyectos de envergadura como los desarrollados por la empresa Constructora Americana de Proyectos S.A.C., demanda un adecuado nivel de desempeño laboral por parte de sus trabajadores a fin de asegurar la calidad en la ejecución de las obras, pero, se ha apreciado que en ciertas ocasiones el desempeño laboral no alcanza los estándares deseados, lo que puede generar retrasos y afectar la calidad del trabajo final. Esta problemática ha suscitado la necesidad de indagar más a fondo en las variables que podrían influir en el desempeño laboral del trabajador. Una de las variables que se ha identificado como potencialmente influyente es la seguridad en el trabajo. Si el trabajador se encuentra en un entorno laboral inseguro o están expuestos a riesgos que afectan su salud y bienestar, es posible que su desempeño pueda verse afectado de forma negativa. En consecuencia, resulta crucial analizar la relación entre la seguridad y el desempeño laboral del trabajador de la Constructora Americana de Proyectos S.A.C.

El objetivo general de este estudio es determinar la relación entre la Seguridad en el Trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024. A fin de alcanzar ese objetivo, se plantean objetivos específicos: primero, determinar el nivel de Seguridad en el Trabajo desde la percepción del trabajador; segundo, determinar el nivel de Desempeño Laboral desde la percepción del trabajador.

La metodología de investigación que se empleó comprende una ruta cuantitativa, utilizando un diseño de investigación tipo no experimental, de alcance correlacional. Se aplicó una encuesta como aquella técnica para la recolección



de datos, utilizando el instrumento diseñado por Fernández (2021). Se analizarán los datos recopilados mediante la estadística descriptiva, y se empleó la estadística inferencial para efectuar la prueba de hipótesis.

La estructura de este trabajo se organiza en varios capítulos, comenzando por los aspectos generales del problema, seguido por un marco teórico que sustenta conceptualmente la investigación. Luego, se detalla el procedimiento metodológico utilizado para llevar a cabo la investigación, incluyendo la selección de la muestra, así como las técnicas e instrumentos de investigación, también la validación y confiabilidad del instrumento utilizado. Y por último, se presentan los resultados obtenidos, se discutirán y se formularán conclusiones y recomendaciones pertinentes.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las agencias responsables de salvaguardar los derechos del trabajador en todo el mundo consideran que la seguridad en el lugar de trabajo es una cuestión de gran importancia. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015), anualmente están originándose un número importante de accidentes laborales que frecuentemente provocan muertes. De estos accidentes, más de trescientos mil ocurren directamente en el lugar de trabajo, mientras que aproximadamente dos millones son causados por enfermedades que están asociadas con el trabajo. A fin de cubrir esta cuestión, la OIT ha sugerido la difusión de valores para prevenir accidentes a través de su programa orientado a los trabajadores que son jóvenes. El objetivo es promover una cultura preventiva el cual logre mejorar el desempeño laboral. Asimismo, se hace evidente el enfoque de la organización multinacional en mejorar la seguridad ocupacional y distinguir el efecto de este aspecto sobre el desempeño laboral del trabajador. Además, las investigaciones han



revelado que una parte sustancial de los accidentes laborales ocurren en obras civiles, en los cuales los riesgos son característicos del sector de la construcción. Por ello, es imperativo incorporar elementos de protección especializados a fin de asegurar la seguridad del empleado. Sin embargo, con frecuencia no se cumplen estos requisitos, lo que no sólo pone en peligro la seguridad del trabajador, sino que también tiene un efecto indirecto en su desempeño laboral.

En relación al escenario del Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008) ha dado a conocer resultados de un estudio efectuado sobre empleados de la industria del ámbito de construcción. El estudio revela de manera clara que una parte importante de los trabajadores no utiliza correctamente la ropa protectora. En concreto, solamente un 71% de los trabajadores hace uso del casco a fin de asegurar su cabeza, el 45% usa botas que sean apropiadas a su actividad y apenas el 27% utiliza guantes. Además, se ha observado que el 40% de los incidentes laborales documentados son el resultado de objetos que golpean diferentes zonas corporales, provocando así hematomas. Un 15% de estos incidentes se atribuyen a cortaduras, asimismo un 15% son causados por caídas de superficies elevadas y el otro 30% corresponde a otras causas. Los incidentes se atribuyeron a muchos factores, incluidas fallas estructurales, descargas eléctricas y manipulación inadecuada.

Un estudio que fue efectuado en Perú por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha revelado de manera clara que una proporción sustancial de trabajadores de la construcción sufrieron lesiones relacionadas con el trabajo durante su mandato. De manera similar, el



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008) afirmó que una parte sustancial de las empresas no cree que los factores de seguridad en su infraestructura tengan un impacto en la adquisición de contratos laborales. Este hallazgo indica que la seguridad laboral no tiene un rol decisivo en el normal desarrollo del trabajo ni en el desempeño del trabajador para un porcentaje considerable de organizaciones.

En la región Puno falta información estadística precisa para evaluar con precisión el alcance de los peligros relacionados con el trabajo, a pesar del conocimiento existente sobre su presencia en los lugares de trabajo. Las empresas tienen una responsabilidad importante a la hora de asegurar el bienestar y seguridad de sus trabajadores. Es evidente que existe un desinterés por proteger la vida de los empleados, desconociendo que las normas laborales garantizan a los trabajadores el derecho a tener condiciones físicas, psicológicas y morales óptimas para desempeñar sus funciones sin comprometer su salud de ninguna manera. La construcción de proyectos por parte de la empresa Constructora Americana de Proyectos S.A.C., demanda un nivel adecuado de desempeño laboral por parte de sus trabajadores. Pero, en algunas ocasiones se observó que el desempeño laboral no alcanza los estándares deseados, lo que ha originado retrasos y a la vez afectado la calidad del trabajo ejecutado. Se presume que un elemento que tal vez esté afectando a esta situación es la seguridad en el trabajo. Si el trabajador se encuentra en un ambiente de trabajo inseguro o están expuestos a riesgos que comprometen su salud, muy posiblemente se afecte de forma negativa su desempeño. En síntesis, la situación



problemática de este estudio es determinar la relación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral del trabajador en la Constructora Americana de Proyectos; el objetivo trazado es determinar si existe una relación entre ambas variables.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

PG: ¿Cuál es la relación entre la Seguridad en el Trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1: ¿Cuál es el nivel de Seguridad en el Trabajo desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024?

PE2: ¿Cuál es el nivel de Desempeño Laboral desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación teórica

Esta investigación es crucial desde una perspectiva teórica porque busca profundizar en la comprensión de la relación, si esta existe, entre la seguridad y el desempeño laboral en los trabajadores en el contexto específico de la empresa Constructora Americana de Proyectos. Existe una necesidad imperiosa de ampliar el conocimiento en esta área, ya que la literatura existente proporciona evidencia dispersa y limitada. Al explorar teóricamente esta relación, se podrá desarrollar un marco



conceptual sólido que contribuya a la base de conocimientos existente en seguridad en el trabajo, así como en gestión de proyectos de infraestructura, generando así un aporte significativo al campo académico.

Justificación práctica

Desde una perspectiva práctica, esta investigación tiene como objetivo proporcionar recomendaciones concretas y aplicables para mejorar la seguridad en el trabajo en la empresa Constructora Americana de Proyectos en 2024. Al comprender mejor cómo la seguridad ocupacional logra influir sobre el desempeño laboral del trabajador en este contexto específico, se podrán diseñar e implementar intervenciones efectivas que reduzcan los riesgos laborales, mejoren las condiciones del ambiente laboral y aumenten la eficiencia y calidad en la ejecución de proyectos ejecutados por empresas del rubro de la construcción. Estas recomendaciones prácticas no solo beneficiarán a los trabajadores, sino también a los contratistas.

Justificación metodológica

Desde un punto de vista metodológico, la investigación se ha llevado a ejecutarse mediante una ruta cuantitativa. Se realizaron encuestas estructuradas con trabajadores, pertenecientes de la empresa en particular. Estos métodos permitieron recopilar datos sobre la percepción del trabajador respecto a las condiciones respecto de seguridad y su conexión con el desempeño laboral. Además, se realizó un análisis estadístico de los datos cuantitativos con el fin de identificar tendencias, patrones y asociaciones significativas entre las variables analizadas. Este



enfoque metodológico integral garantizó la rigurosidad y validez de los hallazgos de la investigación.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

OG: Determinar la relación entre la Seguridad en el Trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Determinar el nivel de Seguridad en el Trabajo desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024.

OE2: Determinar el nivel de Desempeño Laboral desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024.

1.5. DELIMITACIONES

Delimitación espacial: La investigación se centra únicamente en el ámbito de trabajo de la empresa Constructora Americana de Proyectos SAC, en el distrito de Juliaca, ubicado en el departamento Puno. Excluyendo otras empresas constructoras o de otro sector en otras regiones geográficas, ya que la asociación de la seguridad sobre el desempeño laboral puede cambiar según las características individuales de cada ubicación.

Delimitación Temporal: Este estudio se centra en datos adquiridos exclusivamente en mayo de 2024.

Delimitación de la población: La investigación se centra sobre un grupo



particular de individuos, los cuales son, los 21 trabajadores obreros de la empresa Constructora Americana de Proyecto SAC. La investigación se dirigirá específicamente a este número de trabajadores.

Alcance del Estudio: Este estudio examinará específicamente la correlación entre la seguridad y el desempeño laboral de todo el personal obrero de la organización caso de estudio. Excluyendo cualquier variable o influencia adicional, el enfoque primordial del estudio es examinar con precisión la asociación de la seguridad en el desempeño laboral en este entorno único.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: Existe una relación significativa entre la Seguridad en el Trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024.

1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: La Seguridad en el Trabajo desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos tiene predominantemente un nivel alto, Juliaca 2024.

HE2: El Desempeño Laboral desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos tiene predominantemente un nivel alto, Juliaca 2024.

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

En la siguiente tabla se presenta la operacionalización de las variables objeto de estudio.

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de medición	
V1: Seguridad en el Trabajo	Factores de organización	Comité de seguridad y salud ocupacional Reglamento interno de seguridad y salud ocupacional Capacitación Sistemas de comunicación	Numérica	
	Factores de planificación	Señalización de áreas de trabajo y código de colores Equipo de protección personal y medidas de control Estándares y procedimientos escritos de trabajo seguro (PETS)		
	Factores de aplicación	Trabajos de alto riesgo Higiene ocupacional (riesgos) Salud ocupacional Primeros Auxilios Bienestar		
V2: Desempeño laboral	Calidad del trabajo	Productividad Nivel de calidad Actitud y dedicación	Numérica	
	Eficiencia	Recursos Solución de problemas Puntualidad Juicio		
	Formación adquirida	Habilidades de aprendizaje Relaciones interpersonales Responsabilidad		

Nota. Dimensiones e indicadores de Fernández (2023).



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En el ámbito internacional, se cuenta con los siguientes antecedentes:

Moran et al. (2022) presento en México su artículo científico titulado: Impacto de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo sobre el desempeño de las empresas manufactureras de Aguascalientes, México. Su objetivo era evaluar el desempeño del negocio en referencia a las Prácticas de Seguridad y Salud Ocupacional (PSST). Este estudio emplea un enfoque de investigación transversal y correlacional. El período de recolección de datos fue de diciembre de 2021 a marzo de 2022. Utilizando una técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, se aplicó un cuestionario a 84 trabajadores de 45 empresas manufactureras de Aguascalientes. La relación entre el índice global del PSST y el índice global de desempeño empresarial fue de 0,70, con un nivel de significancia de 0,01 según los resultados. Se concluyó que existió correlación positiva entre todas las dimensiones de ambas variables y el



índice PSST global de la empresa, así como entre ambas.

Gallegos y Castillo (2022) en su artículo científico titulado: Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. El objetivo de este estudio fue investigar las relaciones que existen entre la carga de trabajo, la eficiencia y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en las organizaciones de la construcción. En el desarrollo del estudio participaron treinta empresas constructoras ecuatorianas vinculadas a las cámaras de la construcción de Quito, Cuenca y Guayaquil. Para recopilar información, especialistas crearon y validaron tres preguntas sobre gestión en tres dimensiones: carga de trabajo, eficiencia y seguridad. Los hallazgos del estudio demuestran que las empresas sacrifican la SST y la carga de trabajo para aumentar la productividad y los ingresos. La conclusión del estudio hace recomendaciones para las áreas donde las organizaciones de construcción deberían hacer ajustes a fin de mejorar el desempeño de la gestión.

Álvarez et al. (2022) en Colombia realizó su artículo científico denominado: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Mipymes de Sincelejo, Colombia. El objetivo del estudio fue investigar el estado existente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las micro y pequeñas empresas del centro de Sincelejo-Sucre. La metodología utilizada es de carácter descriptivo; Se seleccionaron como población 300 micro y pequeñas empresas del centro de la ciudad, y mediante selección no probabilística conveniente se encontraron 50 de estas empresas en Sincelejo. Los hallazgos demostraron la importancia



de coordinar esfuerzos para brindar a los empresarios información, gestión de recursos y asistencia adecuadas. Esta investigación concluyó que se evidencia la existencia de un sistema de seguridad y salud en el trabajo deficiente y un desconocimiento generalizado.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

A nivel del país, se tienen estos antecedentes:

Bonilla (2021) en su tesis titulada: Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño del Trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020. Su objetivo fue mostrar cómo la seguridad y salud en el trabajo influyó en el desempeño laboral de HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020. Fue una investigación de diseño no experimental, secuencial, evidencial, descriptiva y fundamental con enfoque correlacional-explicativo. El método e instrumento de la encuesta fue un cuestionario con 16 preguntas en escala Likert para la variable dependiente "desempeño laboral" y 12 preguntas para la variable independiente "Seguridad y salud en el trabajo", que fue sometido al estándar por cuatro expertos. Los hallazgos muestran que, en HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., la seguridad y salud en el trabajo tuvo un impacto moderadamente significativo en las condiciones de trabajo ($p=0,012$; $r=0,538$). De igual forma, influye exitosa y significativamente en las enfermedades y accidentes laborales ($p=0,000$; $r=890$), y por último, está demostrado que influye exitosa y significativamente en las acciones preventivas ($p=0,000$; $r=900$). Así, se concluyó que mientras los trabajadores mantengan su compromiso, responsabilidad y entusiasmo



en el trabajo, verán resultados positivos en forma de aumento de producción y sensación de realización dentro de la empresa.

Mendoza (2021) en su tesis titulada: La seguridad y salud en el trabajo y su influencia el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Molutions Meru SAC, de la región Moquegua 2020. Tuvo como objetivo general determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Perú SAC. La metodología de investigación es de tipo descriptivo correlacional. Los hallazgos muestran que: en cuanto a la calificación de seguridad y salud en el trabajo de Mining Solutions Perú Sac, el 40.9% de los empleados la valora en un nivel eficiente, el 59.1% de los trabajadores la valora en un nivel eficiente; en materia de seguridad, el 77,3% de los trabajadores la valora a nivel regular, el 22,7% la valora a nivel eficiente; en materia de salud, el 54% de los trabajadores la valora en un nivel indefinido, el 43% la valora en un nivel Fuerte; en cuanto al desempeño laboral, el 46% de los trabajadores lo valora en un nivel regular, el 54% lo valora en un nivel Alto; y en cuanto a la eficiencia de la empresa Mining Solutions Perú SAC, el 22% de los trabajadores la valora en un nivel regular, La eficacia de Mining Solutions Perú SAC es altamente valorada por el 78% de los colaboradores, mientras que el 24% la valora en un nivel regular y el 76% en un nivel alto. Se concluyó que existe una correlación moderadamente positiva (p -valor "sig. aproximado = 0.001 < 0.05) y una asociación directa significativa (p -valor = 0.001 < 0.05) entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral. La hipótesis general se confirmó a un nivel de significancia del 95%.



Huerta (2023) en su tesis: Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022. Su objetivo fue ilustrar el grado en que se relacionan el desempeño laboral y la seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores operativos empleados por el Municipio de Chorrillos en el año 2022. Este estudio utiliza una metodología cuantitativa, fundamental y correlacional. Había 250 trabajadores operativos en el municipio que constituían la población, y 152 trabajadores conformaban la muestra, que fue intencionalmente no probabilística. El cuestionario de desempeño laboral estuvo compuesto por 22 ítems, y la prueba de seguridad y salud en el trabajo por 27 ítems. El resultado alfa de Cronbach del primer cuestionario fue de 0,880, mientras que el valor alfa de Cronbach del segundo cuestionario fue de 0,880, lo que indica excelentes niveles de confiabilidad para ambos. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación R de Pearson porque los puntajes tienen una distribución normal y el resultado en la prueba de hipótesis general fue de 0,787 con un nivel de significancia de 0,000. Considerando las opiniones de los empleados del Municipio de Chorrillos, se concluyó que existe un grado de relación significativo entre las variables estudiadas.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

En el ámbito regional, se tienen los siguientes antecedentes:

Tacuri (2023) en su tesis de pregrado, titulado: Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicios educativos MASTA sociedad comercial de responsabilidad limitada –



Juliaca, 2020. Con el objetivo de probar la hipótesis de que existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la sociedad mercantil de responsabilidad limitada MASTA Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada - Juliaca: 2020, el estudio se propuso conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. 57 participantes que trabajan como proveedores de servicios para la organización educativa participaron en el estudio, el cual es de naturaleza descriptiva y utiliza enfoques cuantitativos, hipotéticos, deductivos y no experimentales para la recolección de datos. Se emplearon técnicas de investigación en el proceso de recolección de datos. Como resultado, con base en el análisis estadístico de los datos, se encontró que 49 empleados creen que su lugar de trabajo tiene un clima organizacional alto, 6 empleados creen que es medio y 2 empleados creen que es bajo. De los 54 empleados, una media del 90,35% afirma que su desempeño es alto y está directamente relacionado con su entorno laboral. Se concluye que, el diseño y la cultura organizacional juegan un papel importante en la creación de una fuerza laboral informada, empleados responsables, resultados de alta calidad, alta productividad y un sólido desempeño laboral, todo lo cual es necesario para lograr las metas, tareas y operaciones de la empresa. compañía.

Málaga (2020) en su tesis titulada: El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral del Personal Docente y Administrativo de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno – 2018. Su objetivo principal fue conocer cómo el desempeño laboral del personal



administrativo e docente de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres”, Puno, durante el año 2018, se relaciona con el clima organizacional. Metodología, es diseño transversal, cuantitativo, no experimental, nivel de correlación. La muestra estuvo compuesta por los doce empleados de la planta, o la población completa, a quienes se les aplicó un cuestionario. El estudio llega a la conclusión de que los resultados indican que el desempeño laboral del personal administrativo e docente de la Institución Educativa caso de estudio, se ve considerablemente impactado por el clima organizacional.

Ichuta (2019) en su tesis titulada: Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno – 2017. Su principal objetivo fue mostrar cómo la salud ocupacional afecta la productividad de los empleados de limpieza pública en la Municipalidad Provincial de Puno. En el abordaje metodológico se aplicó una encuesta a 86 miembros del personal de limpieza pública utilizando un diseño no experimental y método deductivo hipotético para recolectar información; este estilo de investigación se conoce como explicativa. Los hallazgos del estudio demuestran cómo los empleados de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno se ven impactados en su salud ocupacional. Dado que utilizan herramientas ocasionalmente, el 30,9% de los empleados de limpieza pública reporta tener una salud ocupacional regular. de protección personal, casi nunca se realizan exámenes médicos, presentan cansancio por el trabajo y están expuestos a partículas sólidas; estas condiciones de salud ocupacional impactan en la clasificación de su desempeño laboral como regular debido



a que han solicitado licencia de salud al menos una vez en el último trimestre y han presentado avisos laborales. A nivel particular, el 29,4% de los encuestados afirma que las condiciones de seguridad en el trabajo tienen un impacto considerable en el desempeño, mientras que el 22,1% afirma que la higiene en el trabajo tiene un impacto sustancial en el desempeño. Se concluyó que el rendimiento se ve afectado por la salud ocupacional, en un $p=0.007$.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La seguridad ocupacional o del trabajo es un derecho fundamental que todos los empleados en el Perú están obligados a tener por ley. El objetivo principal de estas normas es garantizar que los trabajadores estén a salvo de daños en el entorno laboral, de conformidad con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (N° 29783). Aquella obligación de promover opciones que optimicen tanto la seguridad y es aspecto de la salud en el trabajo en situaciones apropiadas se impone a todas las instituciones públicas por esta Ley. La intención es evitar daños físicos y mentales a los trabajadores como resultado de su empleo.

Henao (2013) afirma que este tipo de seguridad laboral es un conglomerado de normas que encaminan a proteger la salud de los empleados y garantizar que el equipo y el ambiente de trabajo se conserven adecuadamente. El objetivo es mantener las condiciones más apropiadas para alcanzar el desarrollo de la actividad productiva.

La seguridad consta de dos partes principales: la percepción de la



seguridad, que se ocupa de cómo se sienten y actúan los colaboradores, y el sistema de gestión de la seguridad, este último se ocupa de aquellos procedimientos, reglas y regulaciones establecidos a fin de controlar la probabilidad de ocurrencia de los accidentes. En este último marco entra la gestión de la seguridad.

Evidentemente, se afirma que la seguridad en el lugar de trabajo es un factor crucial que debe considerarse detenidamente en todas las actividades realizadas por cualquier empresa. Para garantizar que los trabajadores tengan unas circunstancias laborales adecuadas es necesario contar con una normativa adecuada y ponerla en práctica. Sistemas como las políticas de seguridad son elementos críticos a considerar a fin de que los empleados de manera consciente entiendan la importancia de la seguridad, y así estos se animen a mostrar una buena actitud hacia la gestión preventiva, como señalan Fernández et al. (2005). También se hace referencia a que existe algo que se conoce como cultura de seguridad laboral.

Dos componentes son esenciales para una cultura de seguridad, según Fernández et al. (2005). El primer factor es el clima de seguridad, que incluye la mentalidad y las acciones de todos los empleados, supervisores y administradores. Existe una correlación entre sus acciones y comportamientos con respecto a la seguridad laboral y este clima de seguridad. En segundo lugar, está el factor contextual conocido como gestión con respecto a la seguridad trabajo. Dentro de este componente se incluye todo lo que tiene que ver con la prevención de los riesgos



laborales. Esto incluye procedimientos, políticas y actividades operativas.

Una forma de reconocer la relevancia de la seguridad en el lugar de trabajo es llamar la atención respecto a las formas en que un sistema de seguridad impacta sobre la vida laboral del trabajador. El fin es que las instituciones mejoren sus circunstancias laborales para que su fuerza laboral pueda ser feliz, saludable y libre de accidentes. En pocas palabras, Brunette (2003) dice que toda empresa debería hacer de la seguridad en el entorno del trabajo una máxima prioridad para reducir la probabilidad de accidentes y proporcionar a los trabajadores buenas condiciones laborales que les animen a ser más eficientes y productivos.

Cuando se trata de seguridad humana, existen dos formas claras de mirar la seguridad laboral, en primer lugar, se han implementado salvaguardias a fin de asegurar la seguridad de los equipos de trabajo y de las personas que los operan; reducir los impactos causados por los accidentes laborales es el objetivo de estas iniciativas; del mismo modo, la segunda parte trata de abordar las causas profundas de los accidentes para prevenirlos (Cortés, 2018).

Nuestro país cuenta con un completo sistema de normas para resguardar la salud y la seguridad de los colaboradores en el trabajo, y estas regulaciones cubren un amplio espectro de temas cruciales para los proyectos de infraestructura. Para adoptar el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012) dictó el D.S. N° 005-2012-TR al respecto. En el país. todos los sectores económicos, incluido el llamado sector de



construcción, están obligados a cumplir con las normas establecidas por esta norma. Las empresas y otras organizaciones están obligadas a evaluar los riesgos potenciales en el lugar de trabajo para los empleados y realizar las modificaciones necesarias de acuerdo con las normativas establecidas.

Con el objeto de reducir la probabilidad o cuantía de los riesgos laborales, el citado Reglamento establece las normas adecuadas para implementar un sistema de gestión exhaustivo que garantice y mantenga la seguridad y salud en el trabajo. Asegurar un entorno seguro y en excelentes condiciones de salud es uno de los principios primordiales asociados a la protección. La prevención, es decir, las medidas para proteger a los empleados, visitantes y terceros de la organización, es otro aspecto esencial considerado en la normativa. Otra idea es la responsabilidad, lo que significa que el empleador pagará por cualquier daño que ocurra como resultado directo o como resultado de un accidente que ocurra mientras el empleado está en el trabajo. Por último, la noción de cooperación es crucial ya que exige que el gobierno, las empresas y los trabajadores trabajen juntos.

Para reducir aún más la probabilidad de accidentes provocados por un comportamiento descuidado, otro concepto aborda la necesidad de proporcionar a los empleados formación y conocimientos preventivos. Además, se enfatiza el concepto de Gestión Integral, que significa que los componentes de salud y seguridad en el trabajo se integran al proceso de la gestión empresarial. También se tiene en cuenta la dedicación a la



rehabilitación del trabajador y, en la medida de lo posible, su reintegración al puesto de trabajo, de acuerdo con la noción de atención general de la salud. Otro concepto que el Estado está obligado a promover es el de consulta y participación. Por último, se enfatiza la idea de veracidad, lo que significa que toda la información proporcionada por los centros e instituciones laborales comerciales o del sector público debe ser completa y precisa de acuerdo con los criterios del Reglamento.

Una referencia a los requisitos de seguridad que fueron establecidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1983) por medio de la Resolución Suprema N° 021-83 -TR se puede encontrar en la industria de la construcción. Diseñadas específicamente para su uso en el contexto de proyectos de construcción, estas directrices pretenden enfatizar la necesidad de tomar precauciones para evitar peligros ocultos en el trabajo.

De acuerdo con estas reglas básicas, quien tenga el control de la industria debe asegurarse de que todos los trabajos relacionados cumplan con un conjunto de estándares. Por ejemplo, se espera que el lugar de trabajo se conserve limpio y ordenado, con pasillos bien iluminados y claramente marcados para que los empleados los sigan. Además, es necesario colocar el material a una considerable distancia de los márgenes del talud para poder instalar barandas de seguridad en el caso de que sean necesarias la práctica de excavaciones. Asimismo, se tratan formas de prevenir caídas, cómo manejar maquinaria de manera segura, cómo limitar los riesgos eléctricos y cómo utilizar rampas, escaleras y andamios



de manera segura. Se requiere que todos los empleados usen cascos, botas, gafas protectoras, protección respiratoria y auditiva y otros EPP. También se destaca que contar con servicios como vestuarios, cafeterías, baños y fuentes de agua para los trabajadores es fundamental para su salud y seguridad en el trabajo.

Al promulgar la Norma E-120 "Seguridad en la Construcción" en 2001, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (2001) estableció normas más estrictas para las obras civiles. La Resolución Ministerial N° 427-2001-MTC autorizó la adopción de esta norma, la cual fue revisada en 2006 y 2009. Para asegurar la seguridad de los proyectos de construcción, la Norma E-120 se integra al Reglamento Nacional de Edificaciones y ofrece instrucciones detalladas.

El objetivo principal de la norma antes mencionada es delinear los requisitos fundamentales de seguridad que deben cumplirse durante la totalidad de un proyecto de construcción, desde la planificación en un inicio hasta la entrega final. Esto incluye todas las etapas del proyecto, incluido el montaje, desmontaje, procedimientos operativos y transporte al sitio.

Al planificar la programación de seguridad de un proyecto de infraestructura, es importante establecer estándares internos que mantendrán a los trabajadores seguros y saludables. Una evaluación exhaustiva de los peligros relacionados con la tarea debe informar esta planificación, que luego debe difundirse a todos los empleados para garantizar su comprensión y cumplimiento.



Una obra civil debe contar con medidas de seguridad y señalización para garantizar una atmósfera protegida. Aquí se establece un sistema de vigilancia a fin de monitorear adecuadamente la salida y entrada de materiales y se colocan vallas para delimitar el área donde se desarrollan las operaciones.

En términos de limpieza y organización, es fundamental mantener limpias todas las áreas del lugar de trabajo en todo momento y eliminar correctamente la basura después de su uso. Hay ciertos lugares donde se deben tirar estos materiales.

Los accesos que atraviesen zonas de trabajo deberán contar con la protección suficiente para evitar accidentes provocados por caída de alguna herramienta u otros objetos desde altura. Asegurar una cobertura suficiente es crucial a fin de prevenir algún riesgo potencial en estas áreas de transporte.

Dejar claro que nadie sin la debida autorización puede acceder a las obras, y aun así deberá ser escoltado por alguien con identificación adecuada y equipo de protección. Con esta disposición se busca asegurar la seguridad en el lugar de trabajo y se evitan posibles percances.

Cuando se trata de prevención, es fundamental tener a mano el equipo de extinción de incendios adecuado en cada obra. El acceso directo y sin obstáculos a los equipos esenciales es de enorme relevancia. Del mismo modo, es necesario colocar señales de prohibición de fumar estratégicamente alrededor del sitio de construcción.



La iluminación del lugar de trabajo, tanto natural como artificial, debe ser adecuada. Para mejorar aún más la seguridad y la vigilancia en la zona de construcción en las horas nocturnas, es recomendable la utilización de balizas de luz roja.

Todos los empleados de la construcción están obligados por ley a usar EPP, que consiste en ropa protectora, casco, zapatos, gafas y cualquier equipo adicional que se considere esencial para el trabajo en cuestión.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Para obtener una aproximación teórica a esta variable que se está estudiando, es necesario considerar las variadas definiciones que ofrecen los diversos puntos de vista sobre el desempeño laboral. En opinión de Chiavenato (2009), el término "desempeño laboral" se utiliza para describir las acciones manifiestas tomadas por los trabajadores que son cruciales a fin de conseguir el éxito de la empresa. El logro de mayores niveles de producción y la satisfacción que se obtiene al adquirir un buen trabajo están supeditados a esto, por lo que, según este supuesto, un desempeño adecuado requiere una cualidad fundamental que debe existir en cada persona.

Un proceso de evaluación es definido por Chiavenato (2007) como un examen sistemático del desempeño laboral de todo empleado con el objetivo de pronosticar resultados en el corto plazo; el objeto de esta evaluación es el desempeño laboral.



El uso de mecanismos de control en procesos los cuales permitan el desarrollo, capacitación y selección de personas es vital para evaluar el desempeño laboral cuando se trata de la gestión integral del talento humano (Alfaro, 2012). Los programas de reconocimiento, promoción e incentivos de los trabajadores también pueden beneficiarse de todas estas medidas.

El crecimiento de diferentes tareas y operaciones laborales es un reflejo de las competencias adquiridas en el lugar de trabajo, que incluyen habilidades conductuales, operativas y cognitivas. Esto se manifiesta en el desempeño laboral.

El desempeño laboral es aquel trabajo diario efectuado por el empleado, que incluye no sólo su competencia en el desempeño de sus funciones sino también su conformidad con las metas y expectativas de la organización. Todas las acciones de los empleados, tanto profesionales como personales, se analizan para garantizar que se ajusten a las normativas y reglamentos de la organización.

La organización considera el desempeño laboral como aquel atributo por el que los empleados deben esforzarse y se demuestra por sus acciones mientras trabajan. Esta interpretación la adelantan Palací y Agulló (2008). Para que los objetivos y propósitos de la organización se cumplan, estas acciones son cruciales.

El desempeño laboral es un principio importante en psicología a causa de que ayuda a las personas a alcanzar sus metas, las alienta a actuar apropiadamente en el trabajo y les permite crecer profesionalmente más



allá de su conjunto de habilidades actuales, todo lo cual aumenta la productividad. Según Chiavenato (2009), el desempeño se define como aquellas acciones de los empleados las cuales contribuyen al logro de objetivos generales.

Los resultados, sin embargo, no son producto de una única acción impulsiva, sino más bien la culminación de una estrategia metódica que aprovecha todos los recursos disponibles. El éxito depende de las habilidades del trabajador y de la comprensión de su función específica, además del nivel de esfuerzo del trabajador. Estos elementos operan de la mano ya que la capacidad limitada de un empleado le impedirá desempeñarse de manera eficiente por mucho que se esfuerce.

De manera similar, se reconoce que el desempeño laboral se compone de componentes internos mensurables y orientados a objetivos. Aquí, el trabajador exhibe su conducta y competencia en el trabajo, siempre que las condiciones de trabajo sean propicias para ello. Según Pérez (2009), para cumplir el objetivo de la organización es crucial que los empleados combinen las actividades y comportamientos observados con el desempeño laboral. El grado de dedicación de cada empleado a la institución u organización y su conjunto específico de talentos podrían informar una evaluación de estos factores. El desempeño laboral, en pocas palabras, es un reflejo de los deberes asociados con el rol de un trabajador y un punto de referencia para las evaluaciones de desempeño.

Del mismo modo, para saber qué tan bien les está yendo a los empleados, la empresa realiza una evaluación. Nuestro objetivo es analizar las



funciones o cargos dentro de la institución para determinar los campos de trabajo como primera fase. El siguiente paso en la evaluación del desempeño es comparar las tareas realizadas con los objetivos establecidos por el negocio.

De manera similar, se reconoce que la evaluación del desempeño debe abordar aquellos procedimientos por los cuales pasarán los trabajadores, utilizando una variedad de enfoques y métricas que permitan la evaluación del desempeño en el trabajo. Para ello se tienen en cuenta tres pasos: 1) Planificación: se relaciona con RR.HH. y su papel a la hora de sentar las bases del procedimiento de evaluación. 2) Elegir y reclutar a las personas adecuadas, lo que implica evaluar sus habilidades y potencial para el éxito futuro. 3) Vigilar los procedimientos del talento humano, que incluyen la supervisión del crecimiento y la eficiencia de los empleados.

También existen diferentes posturas teóricas a la hora de evaluar el desempeño. La actitud del trabajador y sus habilidades operativas que le permitan ejecutar eficientemente son los dos principales factores que definen el desempeño según Chiavenato (2009). En este conjunto de habilidades se incluyen las siguientes: confianza en uno mismo, presentación adecuada, inventiva, cooperación adecuada con los compañeros de trabajo y disciplina laboral. Para completar estas habilidades, necesitas saber lo que haces cuando se trata de tareas que se asignan y poder hacer un buen trabajo. Varios factores influyen en el desempeño en el lugar de trabajo. Varios factores pueden conducir a un buen o mal desempeño, como afirman Palací y Agulló (2008). La



compensación financiera o no financiera, las oportunidades de educación y capacitación relacionadas con el trabajo, la motivación intrínseca, el desempeño, aunado al ambiente de trabajo y las expectativas individuales son elementos que contribuyen al sentido de satisfacción laboral y desempeño en el trabajo de un empleado. El desempeño del empleado en el trabajo depende en gran medida de todos estos factores.

Siguiendo con el tema, una evaluación del desempeño es considerada una herramienta crucial y esencial para cualquier negocio, ya que es el medio por el cual se definen los estándares de desempeño en el lugar de trabajo.

La consideración de las metas logradas por medio del uso eficiente de los insumos más la correcta práctica en distintas actividades es una metodología adecuada para realizar esta evaluación de desempeño. Esto ayudará a la empresa a lograr sus objetivos establecidos de manera efectiva y eficiente.

2.2.3. EFICIENCIA

Las comparaciones se suelen utilizar para evaluar la eficiencia del trabajo. Los recursos gastados y los resultados obtenidos se tienen en cuenta en los análisis de eficiencia. Un indicador de eficiencia en este contexto sería el grado en que los productos son óptimamente proporcionales a los insumos. También es posible considerar esta evaluación de la eficiencia desde una perspectiva económica. El hecho de que la cantidad del producto se haya conocido de antemano determina la interpretación de eficiencia de Lusthaus (2002). En ese caso, el objetivo se orienta a reducir



los costos de producción.

Según Werther y Davis (2008), un sistema estructurado es esencial para evaluar la eficiencia laboral. En este sistema, son los supervisores los responsables de analizar la mejora del equipo, el resultado y cualquier problema que surja en el cumplimiento de las tareas. Al realizar esta revisión podremos conocer el grado de eficiencia alcanzado e implementar estrategias adecuadas para mejorar nuestro desempeño laboral.

La eficiencia es muy valorada por las organizaciones ya que es vista como la conexión entre los recursos gastados y los resultados obtenidos. El objetivo de estos es alcanzar objetivos en contextos altamente competitivos haciendo un empleo apropiado y controlado de los recursos espaciales, económicos, técnicos y humanos. Las métricas de desempeño utilizadas para evaluar la productividad de un empleado deben estar directamente vinculadas a los resultados deseados por el empleador. Ninguna cantidad de coerción servirá; más bien, estas especificaciones deberían basarse en una cuidadosa consideración de cada rol (Werther y Davis, 2008).

Cuando los objetivos se logran de manera eficiente, demuestra que la organización está funcionando a un alto nivel. Existe una conexión con el enfoque, la cantidad de tiempo destinada a la realización de actividades, la optimización de los recursos y el cumplimiento de los procedimientos de trabajo.

Un alto nivel de especialización, aunado a una limitada variedad de funciones y una cantidad reducida de empoderamiento son los



componentes básicos de un proceso de valoración eficiente. Cabe destacar que una mayor eficiencia puede conducir a una menor satisfacción laboral (Werther y Davis, 2008).

2.2.4. PRODUCTIVIDAD

Según Lusthaus (2002), el nivel de éxito está determinado por qué tan bien se logran ciertos objetivos. Reconocer la importancia de este factor requiere trabajar para mejorarlo, particularmente cuando se evalúa el desempeño durante un período de tiempo designado.

La productividad de una empresa se define como aquel grado en que se consiguen sus objetivos; sin embargo, los objetivos no siempre están definidos, pueden surgir disputas y los objetivos están sujetos a revisiones periódicas. La eficacia también se centra en los trabajadores; es una medida de su competencia y capacidad para desempeñar sus funciones en un grado suficiente, independientemente de los recursos a su disposición. La finalización exitosa de los objetivos, una alta tasa de finalización de tareas y el volumen general de producción son indicadores de un desempeño eficaz.

Además, cabe destacar que controlar todo, desde el establecimiento de objetivos como parte de la estrategia de la organización hasta los estándares específicos de desempeño alcanzados por cada empleado, es fundamental para medir con precisión el desempeño laboral. Es factible valorar el desempeño en varios niveles de la organización con la ayuda de este seguimiento constante.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

a) Desempeño laboral

El desempeño o rendimiento laboral de una persona es su valor agregado anticipado a una organización durante un período de tiempo fijo como resultado de sus comportamientos y actividades (Pedraza et al., 2010)

Asimismo, el desempeño laboral se define como la cantidad y calidad del trabajo realizado por un empleado mientras está en el trabajo, considerando sus responsabilidades específicas, las metas y resultados que deben alcanzarse, su margen de avance y, lo más importante, su impacto en la organización (Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo, 2019).

b) Eficacia

Una medida de eficacia es el grado en que se consiguen las metas predeterminadas y los esfuerzos continuos para mejorar el desempeño dentro de un período de tiempo fijo (Lusthaus, 2002).

c) Eficiencia

Teniendo en cuenta las métricas de desempeño vinculadas a los logros alcanzados en cada tarea, la eficiencia se define como la asignación sensata de insumos y la capacidad para lograr objetivos en un ambiente corporativo (Werther y Davis, 2008).

d) Salud

Cuando una persona está sana, no sólo está en buena forma física, sino también emocional y mentalmente estable, y no sufre ninguna condición que disminuya su nivel de vida (Henao, 2013).



f) Seguridad

Las medidas tomadas para garantizar la ausencia de peligros, la defensa de la propiedad y la seguridad humana en un entorno específico se conocen colectivamente como seguridad (Cortés, 2018).

g) Seguridad y salud en el trabajo

Aquellas procedimientos utilizados a fin de asegurar la ausencia de peligros, la protección de la propiedad y la mejora de la salud y la seguridad humanas en un entorno específico se conocen colectivamente como seguridad y salud en el trabajo (Butrón, 2021).

h) Trabajo

El trabajo se define como las actividades físicas, mentales y sociales que realizan las personas para crear algo de valor y recibir un pago por su esfuerzo (Henao, 2013).



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Cuantitativo, ya que se orienta a recopilar datos numéricos de manera objetiva y estandarizada a través de encuestas estructuradas. Según Hernández y Mendoza (2018), este tipo de estudios recopila datos cuantitativos, que son información que se puede representar numéricamente e incluye, entre otras cosas, promedios, porcentajes y escalas de calificación.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio hace uso de un diseño no experimental; no se altera el desempeño laboral ni tampoco la variable de seguridad y salud en el trabajo; más bien, la investigación se restringe a cuantificar estas variables a fin de poder procesar los datos. Los autores Hernández et al. (2010) afirman que este tipo de diseño elimina cualquier manipulación de las variables analizadas.



3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método general empleado en este estudio es el método científico. Como método particular se sigue el hipotético-deductivo, ya que en la investigación se parte de la formulación de hipótesis sobre la asociación de las variables, estas hipótesis se someterán a prueba mediante la recopilación y análisis de datos cuantitativos Cegarra (2012).

3.3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Tipo: Aplicada, a causa de que los resultados producto de la investigación tienen un efecto práctico al analizar las variables presentes en la realidad Carrasco (2008).

Nivel: Investigación correlacional.

Línea de investigación: Seguridad y gestión de riesgos P26.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN: 21 trabajadores de la empresa Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024.

MUESTRA: Se trabajará con toda la población que comprenden los 21 trabajadores de la organización Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Técnica:

En términos de técnica de adquisición de datos, se ha utilizado la encuesta como medio de recolección de datos durante la actividad de campo. Esta estrategia se implementó concretamente para los empleados de la organización investigada.



Instrumento:

Se han aplicado dos cuestionarios de respuestas en escala Likert con la finalidad de evaluar la perspectiva de los empleados. Se utilizan los cuestionarios de Fernández (2023), para hacer la medición de las variables de Seguridad en el Trabajo y Desempeño laboral. Los cuestionarios sirvieron como herramientas para comparar y evaluar las percepciones de los partícipes.

Tabla 2. Técnicas e instrumentos.

Técnica empleada	Instrumento utilizado	Fuente
La encuesta para medir la Gestión de Seguridad	El cuestionario para medir la Gestión de Seguridad	21 trabajadores
La encuesta para medir el Desempeño laboral	El cuestionario para medir el Desempeño laboral	21 trabajadores

Nota. Elaborado por el investigador.

3.6. VALIDACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En el transcurso de la investigación, una vez que los datos han sido debidamente codificados, se procede a una etapa crítica: la validación de las hipótesis formuladas. Esta fase es esencial para determinar si las suposiciones teóricas planteadas pueden ser respaldadas o refutadas por los datos empíricos recopilados. Para llevar a cabo esta validación de manera rigurosa y fundamentada, se emplean diversas técnicas y herramientas estadísticas, entre las cuales destaca el uso del programa SPSS.

RHO DE SPEARMAN

Entre las técnicas estadísticas utilizadas para alcanzar la validación de hipótesis se encuentra el Rho de Spearman, un coeficiente ampliamente



empleado en la investigación social y científica. El Rho de Spearman es considerada una medida no paramétrica de dependencia, lo que significa que no hace suposiciones específicas sobre la distribución de los datos. Esto lo convierte en una herramienta valiosa cuando las condiciones para el uso de métodos paramétricos no están presentes o no pueden ser asumidas con certeza.

Este coeficiente se utiliza para analizar la relación entre dos variables, lo que permite determinar si hay una asociación significativa entre ellas. La idea subyacente en el cálculo del Rho de Spearman es comparar los rangos de las observaciones para ambas variables y calcular la correlación entre estos rangos. Para ello, se determina la jerarquía media de las observaciones y se suman las diferencias elevadas a la potencia cuadrada.

Formula del Rho de Spearman

$$r_R = 1 - \frac{6\sum_i d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

ρ : coeficiente de correlación de Spearman.

n : representa la cantidad de puntos de datos para ambas variables.

d_i : denota la diferencia de rango para n observaciones.

El resultado de este cálculo proporciona un valor que oscila entre +1 y -1. El valor próximo a 1 sugiere que hay una correlación positiva, en tanto que un valor próximo a -1 sugiere la existencia de una correlación negativa. Por otro lado, un valor cercano a 0 indica una ausencia de correlación entre las variables. Esta



medida cuantitativa de la conexión entre las variables es fundamental para conseguir la interpretación de los hallazgos de la investigación y la toma de decisiones informadas.

3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

La validez, según Carrasco (2008), es la capacidad de un instrumento para medir una determinada idea con exactitud y precisión, mientras que la confiabilidad es la consistencia y estabilidad de los datos que produce el instrumento.

El instrumento destinado para la recopilación de datos utilizado en este estudio fue el diseñado por Fernández (2023), el cual mide la Seguridad y el Desempeño Laboral. Dado que este instrumento ya fue validado en la investigación previa realizada por Fernández (2023), en la cual participaron tres expertos en el campo, no fue necesario realizar un nuevo análisis de validación por expertos para este estudio.

El instrumento diseñado por Fernández (2023) se eligió para esta investigación por varias razones fundamentales:

- Validación previa: El instrumento ha sido previamente validado en la investigación de Fernández (2023), lo que proporciona garantías sobre su fiabilidad y validez. El hecho de que haya sido validado por expertos en el campo respalda su idoneidad para cuantificar las variables de Seguridad y Desempeño Laboral.
- Relevancia: El instrumento está específicamente diseñado para valorar la Seguridad y el Desempeño Laboral, lo que lo hace altamente pertinente para los objetivos de esta investigación. Al centrarse en estas variables específicas, el instrumento permite obtener datos

precisos y relevantes para el estudio.

- **Facilidad de uso:** El instrumento es fácil de entender y administrar, lo que facilita su aplicación en el contexto de esta investigación. Esto garantiza que los participantes puedan responder de manera clara y precisa, lo que favorece a la calidad de los datos recopilados.
- **Consistencia:** Utilizar el mismo instrumento que ha sido validado previamente permite comparaciones más directas y consistentes con los hallazgos de la investigación de Fernández (2023) y otros estudios similares. Esto aumenta la coherencia en la interpretación de los hallazgos y fortalece la validez de las conclusiones obtenidas.

Con el fin de evaluar la confiabilidad del instrumento que recolecta los datos, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, que permite determinar la consistencia interna de un conglomerado de preguntas o items en un instrumento de medición. Este análisis se cumplió utilizando el software SPSS, utilizando la base de datos que se adjunta junto con este trabajo y que comprende toda la población de estudio.

Tabla 3. *Confiabilidad del cuestionario de seguridad en el trabajo*

Coef. Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	24

Nota. Calculado con SPSS v26.

Según Carrasco (2008), un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.990, indica una confiabilidad de grado Muy Bueno.

Tabla 4. *Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral*

Coef. Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------------	----------------

,972

20

Nota. Calculado con SPSS v26.

Según Carrasco (2008), un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.972, también indica una confiabilidad Muy Buena.

En resumen, el instrumento usado en la recolección de datos demuestra una confiabilidad muy alta, lo que respalda su capacidad para proporcionar mediciones consistentes y precisas de las variables de seguridad y desempeño laboral. Esto asegura la fiabilidad de los resultados conseguidos en el estudio y respalda su validez para el análisis y la adecuada interpretación de aquellos datos recopilados.

3.8. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Considerando el enfoque exclusivamente cuantitativo y los objetivos definidos de la investigación realizada sobre la relación entre la Seguridad y el desempeño laboral del trabajador de la Constructora Americana de Proyectos en Juliaca 2024, se presenta el siguiente plan detallado:

1. Diseño del Estudio:

- Se elaboró un diseño de investigación de naturaleza transversal para recopilar datos en un solo punto en el tiempo.
- Se utilizó un enfoque descriptivo y correlacional a fin de examinar la relación entre las variables analizadas.

2. Selección de la Muestra:

- Se trabajó con todos los trabajadores de construcción de la Constructora Americana de Proyectos en Juliaca.

3. Instrumentos de Recolección de Datos:



- Se diseñó un cuestionario debidamente estructurado el cual incluya escalas de medición validadas con el fin de cuantificar la percepción de los trabajadores sobre la seguridad y su desempeño laboral.
- Se incluyó preguntas específicas relacionadas con aspectos clave de la seguridad, como el cumplimiento de normas, la capacitación en seguridad y la satisfacción con las condiciones laborales.
- Se garantizó la claridad y la comprensión del cuestionario mediante una fase piloto y revisiones posteriores.

4. Procedimientos de Recolección de Datos:

- Se distribuyó el cuestionario a los empleados de la Constructora Americana de Proyectos en Juliaca de manera presencial o electrónica, según sea más conveniente.
- Se brindó la debida orientación a los participantes sobre cómo completar el cuestionario y se les asegurará la confidencialidad de sus respuestas.
- Se estableció un plazo para la recolección de datos y se realizarán recordatorios periódicos para maximizar la tasa de respuesta.

5. Procesamiento de Datos:

- Se realizó la codificación de los datos recopilados para facilitar su ingreso en el software estadístico.
- Se introdujeron los datos en un programa de análisis estadístico como SPSS para su procesamiento y análisis.
- Se efectuó una revisión y limpieza de los datos a fin de identificar y corregir algunos posibles valores atípicos o errores.

6. Análisis de Datos:



- Se realizó un análisis de carácter descriptivo de los datos con el fin de obtener estadísticas resumidas de la seguridad y el desempeño laboral.
- Se emplearon técnicas estadísticas en este caso la correlación de Spearman con el fin de examinar la relación entre las variables.
- Se evaluó la significancia estadística de los hallazgos y se interpretó en relación con los objetivos del estudio.

7. Presentación de Resultados:

- Se preparó un informe detallado que presente los resultados de manera precisa y clara, usando tablas y gráficos para resumir los hallazgos.
- Se discutió las implicaciones de los hallazgos en el ámbito de la literatura existente y se sugerirán recomendaciones con el fin de mejorar la seguridad y el desempeño laboral en la Constructora Americana de Proyectos en Juliaca.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL

Para alcanzar el propósito central de determinar la relación entre la Seguridad en el Trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos en Juliaca 2024, se siguieron estos criterios de procedimiento:

- a) Selección de la población analizada: La población la conformaron todos los trabajadores obreros de la Constructora Americana de Proyectos en Juliaca durante el año 2024. Dado que la población es de tamaño moderado, se optó por trabajar con toda la población en lugar de realizar un muestreo.
- b) Selección de la técnica de recolección de datos: Se optó por utilizar la técnica de la encuesta como método principal para la compilación de datos. Se consideró que esta técnica es la más adecuada para compilar la información indispensable para cumplir con la finalidad de la investigación
- c) Instrumento de recolección de datos: Se eligió un cuestionario que integra

preguntas relacionadas con la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral. El cuestionario está estructurado de acuerdo con las escalas y los objetivos específicos del estudio.

- d) **Recolección de datos:** El cuestionario de encuesta fue administrado a todos los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos en Juliaca durante el mes de mayo de 2024. Para abordar posibles preocupaciones sobre la confidencialidad, se enfatizó que las respuestas serían anónimas y no estarían vinculadas a ninguna represalia laboral.
- e) **Procesamiento y análisis de datos:** Después de compilar los datos, se procedió a su procesamiento y análisis utilizando herramientas informáticas como Microsoft Excel para la construcción de la base de datos y SPSS para el análisis estadístico.
- f) **Contratación de hipótesis:** Se utilizó SPSS para contrastar las hipótesis formuladas en la investigación. La elección de las pruebas estadísticas se basó en las características de cada una de las variables analizadas y en los objetivos específicos de la investigación.

Con la implementación de este procedimiento, se logró alcanzar los objetivos de la investigación de manera rigurosa y sistemática, utilizando datos confiables que permitieron la obtención de hallazgos significativos, conclusiones claras y recomendaciones pertinentes.

4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE RESULTADOS

4.2.1. CONFORME AL OBJETIVO ESPECÍFICO 1

En esta sección del documento se presenta el desarrollo del primer objetivo específico que es, determinar el nivel de Seguridad en el Trabajo desde

la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024, se muestran los resultados de las encuestas realizadas a los empleados de la empresa en la fecha de la encuesta, que fue en 2024. No obstante, fueron puntuados de acuerdo con las siguientes escalas de valoración antes de la presentación de los datos para facilitar una interpretación más precisa de las respuestas del cuestionario.

Tabla 5. Escalas de valoración de la variable Seguridad en el Trabajo y dimensiones

Variable y dimensiones	Niveles		
	Alto	Medio	Bajo
V1: Seguridad en el Trabajo	89 - 120	57 - 88	24 – 56
Dim. 1: Factores de organización	30 - 40	19 - 29	8 – 18
Dim. 2: Factores de planificación	30 - 40	19 - 29	8 – 18
Dim. 3: Factores de aplicación	30 - 40	19 - 29	8 – 18

Nota. Baremos de acuerdo a Fernández (2023).

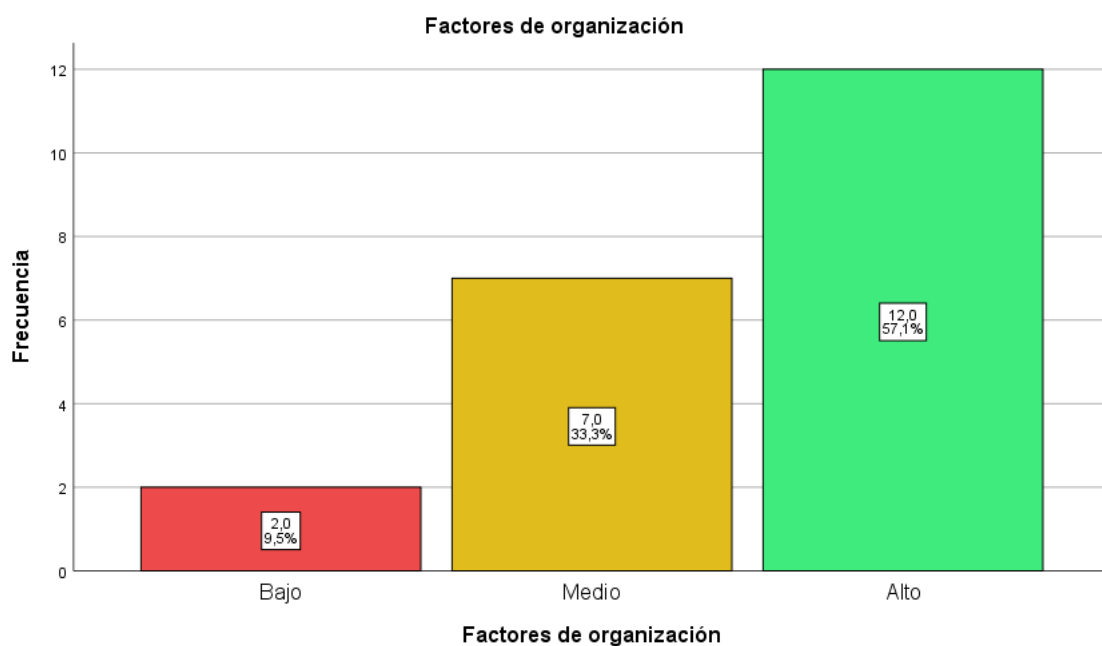
En este sentido, una puntuación más alta indica que la seguridad laboral es mejor o está en un nivel alto; por otro lado, las puntuaciones bajas indican que la seguridad en el lugar de trabajo es inadecuada o se encuentra en un nivel bajo. Las escalas de valoración de la variable Seguridad en el Trabajo se dividen en tres categorías, cada una de las cuales corresponde a un rango específico de valores en orden ascendente. Siguiendo este criterio se interpretaron las dimensiones y la propia variable, cuyos resultados se muestran en las líneas siguientes.

Tabla 6. Distribución de frecuencia de los factores de organización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	9.50%	9.5%
Medio	7	33.30%	42.9%
Alto	12	57.10%	100.0%
Total	21	100.0%	

Nota. Datos hallados de la población de estudio.

Figura 1. Distribución de frecuencias de factores de organización



Nota. Gráfico diseñado con SPSS v26.



En la Tabla y figura previas se han detallado los resultados hallados en la encuesta realizada al personal en relación con los factores de organización en la empresa, Constructora Americana de Proyectos SAC. Según los datos recopilados, un 9.5% de los encuestados calificaron los factores de organización como bajos. Por otro lado, un 57.1% de los participantes expresaron que estos factores fueron altos, mientras que un 33.3% los percibió como medios.

Estos hallazgos indican que una gran parte de los trabajadores consideran que los factores de organización en la empresa son apropiados, con más de la mitad señalando un nivel alto de organización. Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje considerable aún percibe estos factores como medios, lo que sugiere que podría haber áreas de mejora en la gestión organizativa.

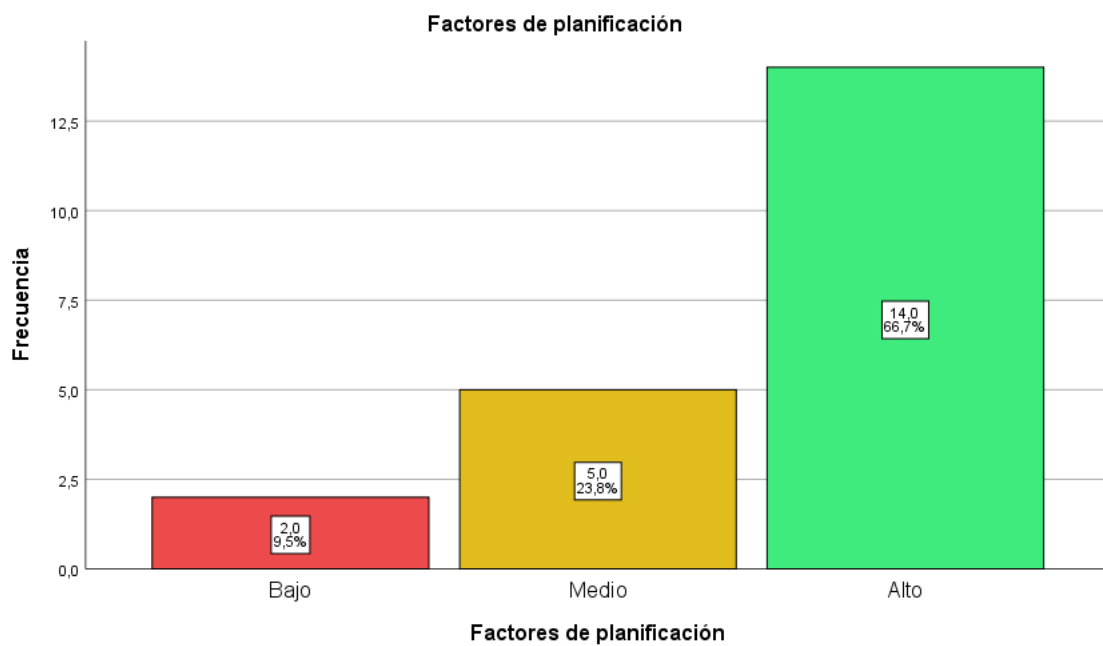
En este contexto, es fundamental analizar las percepciones de los empleados y considerar acciones para fortalecer aún más los factores de organización, lo que podría implicar mejoras en el comité de seguridad y salud ocupacional, en el reglamento interno de seguridad, en las capacitaciones brindadas al personal y en los sistemas de comunicación interna. Esto podría contribuir a reducir posibles fallos en la organización, de manera especial en lo referente a las capacitaciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral.

Tabla 7. Distribución de frecuencias de los factores de planificación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	9.5%	9.5%
Medio	5	23.8%	33.3%
Alto	14	66.7%	100.0%
Total	21	100.0%	

Nota. Datos hallados en la población de estudio.

Figura 2. Distribución de frecuencias de factores de planificación



Nota. Gráfico diseñado con SPSS v26.



La tabla anterior revela los resultados obtenidos de la encuesta sobre factores de planificación en nuestra empresa, Constructora Americana de Proyectos SAC. Según los datos recopilados, el 9.5% del personal encuestado indicó que el aspecto de los factores de planificación es de nivel bajo. Por otro lado, un 66.7% señaló que estos factores son de alto nivel, en tanto que el 23.8% sitúan en un nivel medio estos factores.

Estos resultados sugieren que una proporción considerable de los trabajadores percibe los factores de planificación como eficientes y la sitúan en un alto nivel, lo que indica que la empresa está implementando medidas efectivas en áreas como la señalización, las medidas de control y los equipos de protección, y los estándares que se relacionan con el trabajo seguro. Sin embargo, es preocupante que un pequeño pero significativo porcentaje perciba estos factores como medios o bajos.

En este contexto, es importante destacar que aquellos que consideran que los factores de planificación son de nivel bajo pueden enfrentar dificultades en sus labores diarias y pueden estar expuestos a riesgos innecesarios. Es posible que la señalización no sea adecuada o esté desactualizada, lo que podría llevar a errores en el trabajo y aumentar los riesgos para la seguridad. Además, la eficiencia del equipo de protección puede estar en entredicho, lo que podría comprometer la seguridad del trabajador en sus acciones laborales.

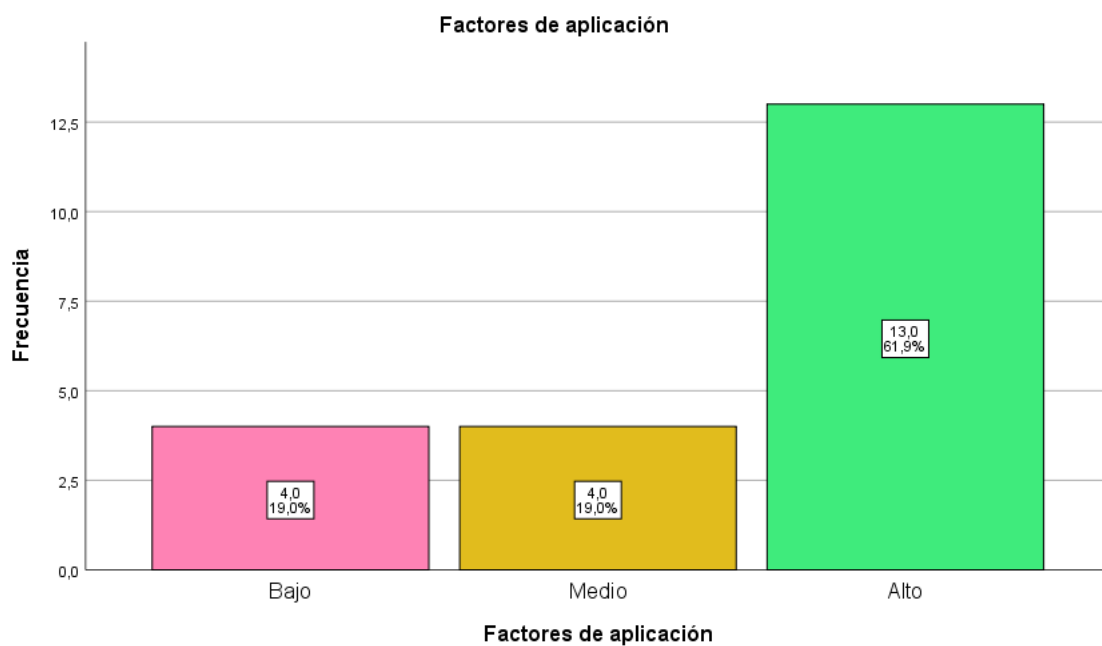
Por lo tanto, los hallazgos subrayan la necesidad de mejorar y revisar los aspectos identificados como deficientes en los factores de planificación para asegurar un ambiente de trabajo seguro y eficiente para todos los empleados.

Tabla 8. Distribución de frecuencia de los factores de aplicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	13	61.9%	61.9%
Medio	4	19.0%	81.0%
Bajo	4	19.0%	100.0%
Total	21	100.0%	

Nota. Datos hallados en la población de estudio.

Figura 3. Distribución de frecuencias de factores de aplicación



Nota. Gráfico diseñado con SPSS v26.



En referencia a los factores de aplicación, los cuales ha sido evaluados en la investigación en la empresa Constructora Americana de Proyectos SAC, se reveló que el 19.0% de los encuestados señalaron que estos factores son de nivel bajo. En contraste, un 61.9% manifestó que los factores de aplicación están situados en un nivel alto, y solo un 19.0% mencionó que estos son de nivel medio.

Estos hallazgos ponen de manifiesto que una proporción considerable de los trabajadores perciben los factores de aplicación como eficientes y de nivel alto, lo que sugiere que la empresa está aplicando de manera efectiva sus procesos, políticas o sistemas. Sin embargo, es preocupante que un porcentaje significativo aún perciba estos factores como medios o bajos.

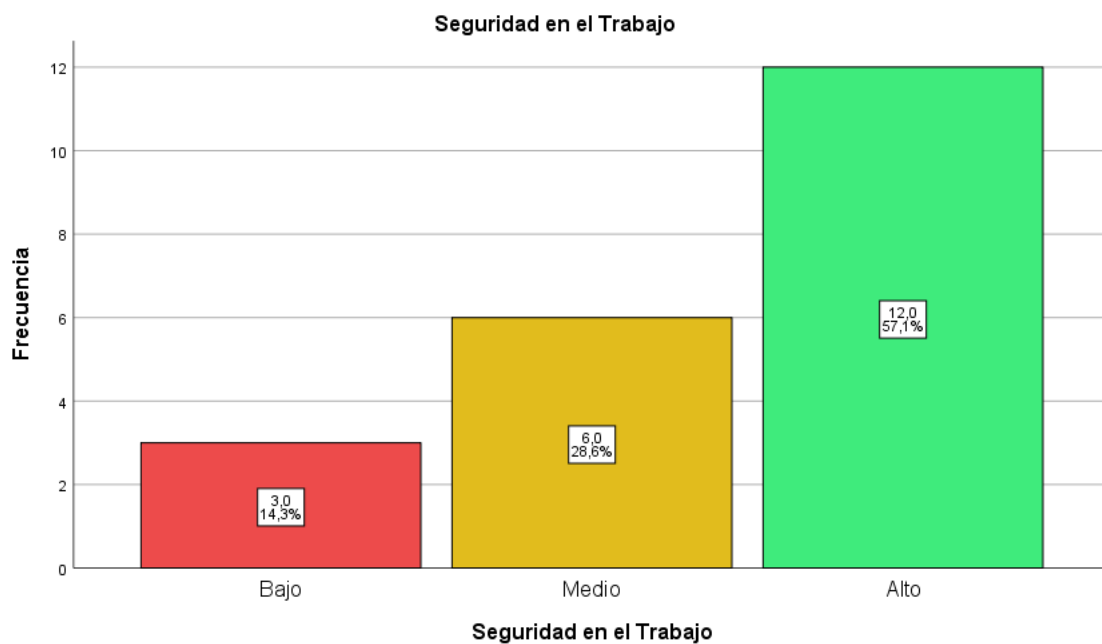
A la luz de estos hallazgos, se evidencia que los factores de aplicación pueden ser ineficientes en la organización en algunos aspectos. Se sugiere que la higiene ocupacional no representa una preocupación de parte de algunos funcionarios y que las capacitaciones en relación a la salud ocupacional son mínimas. Además, se observa que hay un conocimiento limitado entre los trabajadores sobre los primeros auxilios, lo que podría poner en riesgo su bienestar en situaciones de emergencia. También se destaca que la empresa pocas veces incentiva el uso de programas de seguridad y bienestar en el trabajo diario.

Por lo tanto, los hallazgos subrayan la necesidad de mejorar la implementación de los factores de aplicación, especialmente en áreas como la higiene ocupacional, las capacitaciones en salud ocupacional y el fomento de programas de bienestar y seguridad. Esto podría contribuir en gran medida a garantizar un ambiente laboral más seguro y saludable para todos los empleados.

Tabla 9. Distribución de frecuencias de seguridad en el trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	12	57.1%	57.1%
Medio	6	28.6%	85.7%
Bajo	3	14.3%	100.0%
Total	21	100.0%	

Nota. Datos obtenidos de la población de estudio.

Figura 4. Distribución de frecuencias de seguridad en el trabajo

Nota. Gráfico diseñado con SPSS v26.



En la tabla presentada se exponen los hallazgos en referencia a la gestión de seguridad, según la el punto de vista de los trabajadores encuestados en nuestra empresa, Constructora Americana de Proyectos SAC. De los 21 trabajadores encuestados, el 14.3% manifestó que la gestión de seguridad ocupacional es baja, en tanto que el 57.1% ha señalado que la gestión es de un grado alto. Cabe resaltar que un 28.6% restante la situó en un nivel medio.

Estos resultados ponen de manifiesto que una parte significativa del personal percibe que la gestión de la seguridad ocupacional dentro de la organización es alta, lo que sugiere que se están implementando medidas efectivas para garantizar un entorno laboral seguro. Sin embargo, es preocupante que un porcentaje considerable aún la evalúe como media o baja.

A partir de estos datos, se evidencia que aunque la mayoría del personal percibe una gestión de seguridad alta, aún hay un número considerable que la evalúa como media o baja. Esto sugiere la necesidad de una revisión y mejora en la aplicación, organización y planificación de la gestión de seguridad en la empresa. Se destaca la importancia de fortalecer las capacitaciones para proporcionar suficiente información al personal y mejorar los sistemas de comunicación, elementos cruciales para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo. En última instancia, es fundamental garantizar una aplicación efectiva de las políticas y procedimientos de seguridad a fin de crear un ambiente laboral más seguro y sano para todos los empleados.

4.2.2. CONFORME AL OBJETIVO ESPECÍFICO 2

En este apartado del documento se detalla el desarrollo del segundo objetivo específico, el cual es conocer el nivel de Desempeño Laboral con base en los resultados de los cuestionarios aplicados a los empleados de la empresa y la



percepción de los trabajadores sobre la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024. Sin embargo, fueron calificados de acuerdo con las siguientes escalas de evaluación antes de la presentación de los datos para facilitar una interpretación más precisa de las respuestas del cuestionario.

Tabla 10. Escalas de valoración de la variable Desempeño laboral y dimensiones

Variables y dimensiones	Categorías		
	Alto	Medio	Bajo
Desempeño laboral	74 - 100	47 - 73	20 - 46
Calidad de trabajo	23 - 30	15 - 22	6 - 14
La Eficiencia	30 - 40	19 - 29	8 - 18
La formación adquirida	23 - 30	15 - 22	6 - 14

Nota. Baremos de acuerdo a Fernández (2023).

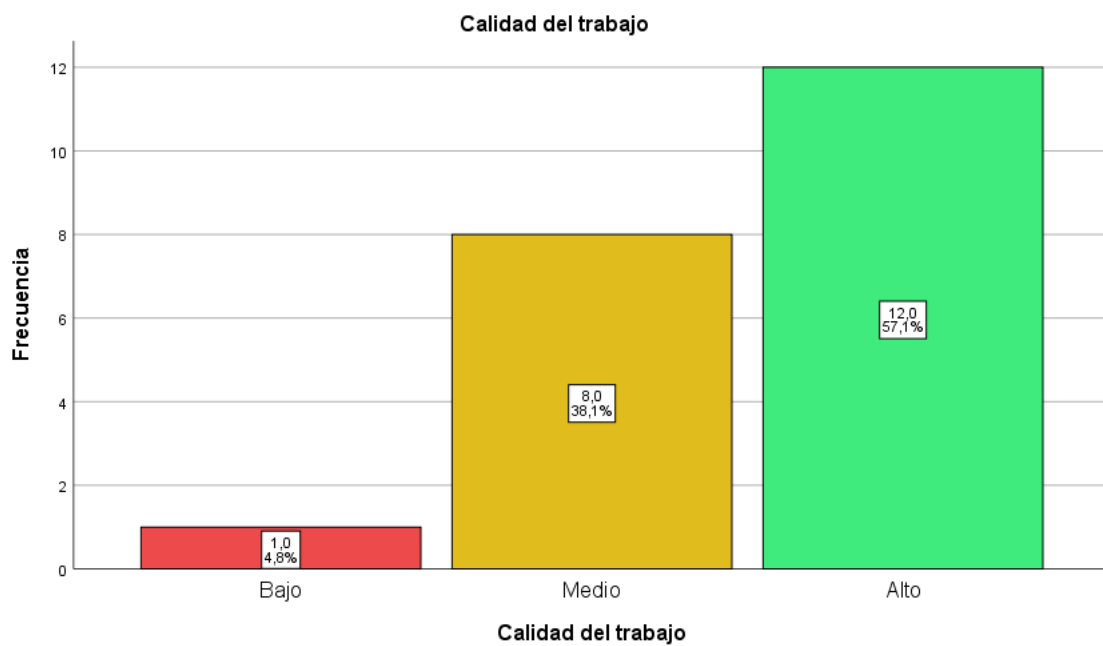
En este sentido, una puntuación más alta indica que el desempeño laboral es mejor o está en un nivel alto; por otro lado, puntuaciones bajas indican que el desempeño laboral es inadecuado o se encuentra en un nivel bajo. Las escalas de evaluación de la variable desempeño laboral se dividen en tres categorías, cada una de las cuales corresponde a un rango particular de valores en orden ascendente. Siguiendo este criterio se interpretaron las dimensiones y la propia variable, cuyos resultados se muestran en las siguientes líneas.

Tabla 11. Distribución de frecuencia de la Calidad del trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	12	57.1%	57.1%
Medio	8	38.1%	95.2%
Bajo	1	4.8%	100.0%
Total	21	100.0%	

Nota. Datos conseguidos en la población de estudio.

Figura 5. Distribución de frecuencias de calidad del trabajo



Nota. Gráfico diseñado con SPSS v26.



En la tabla presentada se exponen los hallazgos en relación con la calidad del trabajo, a partir del juicio de los trabajadores en nuestra empresa, Constructora Americana de Proyectos SAC. De aquellos 21 encuestados, un 57.1% situó el nivel de calidad de trabajo en un nivel alto, un 4.8% la sitúa en un nivel bajo, en tanto que un 38.1% ha manifestado que la calidad es de nivel medio.

Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal percibe la calidad del trabajo como alta, lo que indica un nivel satisfactorio de resultados en sus labores. Sin embargo, es preocupante que un porcentaje considerable aún la evalúe como medio o bajo.

A partir de estos datos, se afirma que el nivel de calidad del trabajo tiende a ser medio-alto, aunque se observa una proporción significativa que lo considera medio. Esto podría indicar que hay áreas donde la calidad del trabajo podría mejorar para alcanzar niveles más altos de satisfacción y eficiencia. Se destaca la percepción de poco interés y poca iniciativa dentro del trabajo, lo que podría afectar la calidad de los resultados. También se resalta que los recursos podrían no ser del todo apropiados desde el punto de vista del personal, lo que podría estar influyendo en la calidad del trabajo realizado.

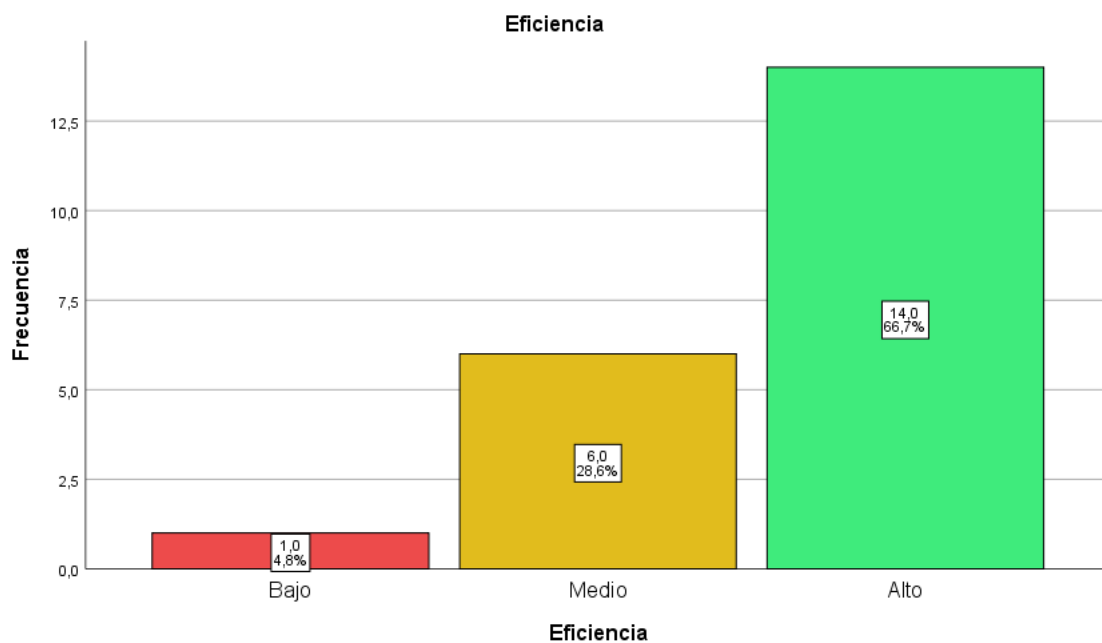
Por lo tanto, estos resultados subrayan la necesidad efectuar una mejora de la calidad del trabajo, fomentar una actitud y dedicación adecuadas, así como proporcionar los recursos necesarios para que los empleados efectúen sus labores de manera efectiva. Esto contribuirá a mejorar la satisfacción del personal y la eficiencia en las operaciones de la empresa.

Tabla 12. Distribución de frecuencia de eficiencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	14	66.7%	66.7%
Medio	6	28.6%	95.3%
Bajo	1	4.8%	100.00%
Total	21	100.0%	

Nota. Datos conseguidos en la población de estudio.

Figura 6. Distribución de frecuencias de eficiencia



Nota. Gráfico diseñado con SPSS v26.



En términos de eficiencia, los resultados quedaron reflejados en la Tabla, que reveló que, de los 21 empleados encuestados, el 28,6% dijo que su nivel era medio y el 4,8% dijo que era bajo. Sin embargo, el 66,7% de los encuestados afirmó que la eficiencia es alta.

Los hallazgos sugieren que la mayor parte de los trabajadores perciben que la eficiencia dentro de la institución es alta, lo que indica un nivel satisfactorio de logro de resultados con los recursos disponibles. Sin embargo, es importante mencionar que una proporción significativa considera que la eficiencia es de nivel medio, lo que sugiere que hay aspectos que podrían mejorarse para maximizar la eficiencia con respecto a la utilización recursos y la consecución de resultados óptimos.

En los aspectos analizados se encuentra la puntualidad, donde se evidencia que no siempre es cumplida por todos los trabajadores, lo que podría afectar el desarrollo de las actividades de la organización. Además, se destaca que el juicio del personal no siempre resulta ser apropiado para la situación, lo que puede claramente influir sobre la toma de decisiones eficientes. También se menciona que la solución de problemas suele complicarse, lo que podría estar afectando la agilidad y efectividad en la resolución de situaciones adversas.

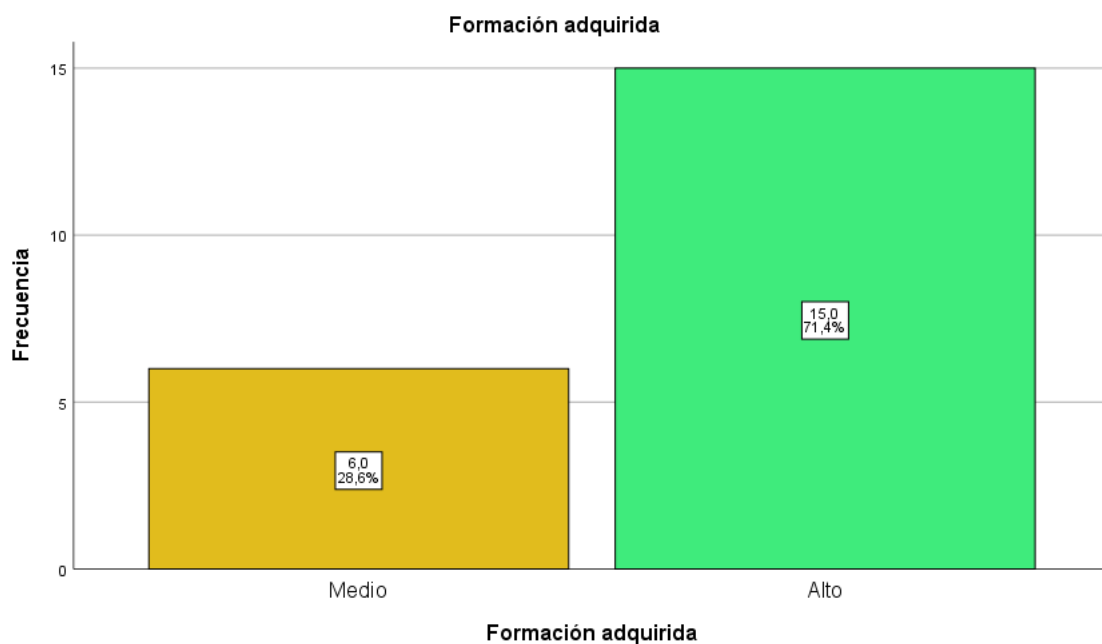
En resumen, aunque la mayoría percibe que la eficiencia es alta, los resultados también indican que existen áreas de mejora para elevar la eficiencia a un nivel óptimo. Es fundamental abordar estos puntos para garantizar un uso eficaz de los recursos y el logro de resultados sobresalientes en la empresa Constructora Americana de Proyectos SAC.

Tabla 13. *Distribución de frecuencia de formación adquirida*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0%	0.0%
Medio	6	28.6%	28.6%
Alto	15	71.4%	100%
Total	21	100%	

Nota. Datos obtenidos de la población analizada.

Figura 7. *Distribución de frecuencias de formación adquirida*



Nota. Gráfico diseñado con SPSS v26.



En la tabla se revelan los hallazgos en relación a la formación adquirida, a juicio del personal encuestado en nuestra empresa, Constructora Americana de Proyectos SAC. De los 21 trabajadores encuestados, el 28.6% sitúa a la formación adquirida en un nivel medio, en tanto que un 0.0% o sea ningún trabajador la sitúa en un nivel bajo; se resalta que el 71.4% manifestó que el nivel fue alto.

Estos resultados sugieren que gran parte de los trabajadores han considerado que la formación adquirida es de nivel alto, lo que indica que se sienten bien preparados y capacitados para realizar sus funciones. Es alentador observar que no se registraron respuestas indicando un nivel de formación adquirida bajo, lo que sugiere que la empresa ha realizado esfuerzos efectivos para brindar oportunidades de formación y desarrollo a su personal.

Sin embargo, aún se evidencia que una cantidad significativa de trabajadores que perciben su nivel de formación adquirida como medio. Esto sugiere que, aunque la mayoría se siente bien preparada, aún hay margen para mejorar y ofrecer oportunidades adicionales de formación y desarrollo profesional.

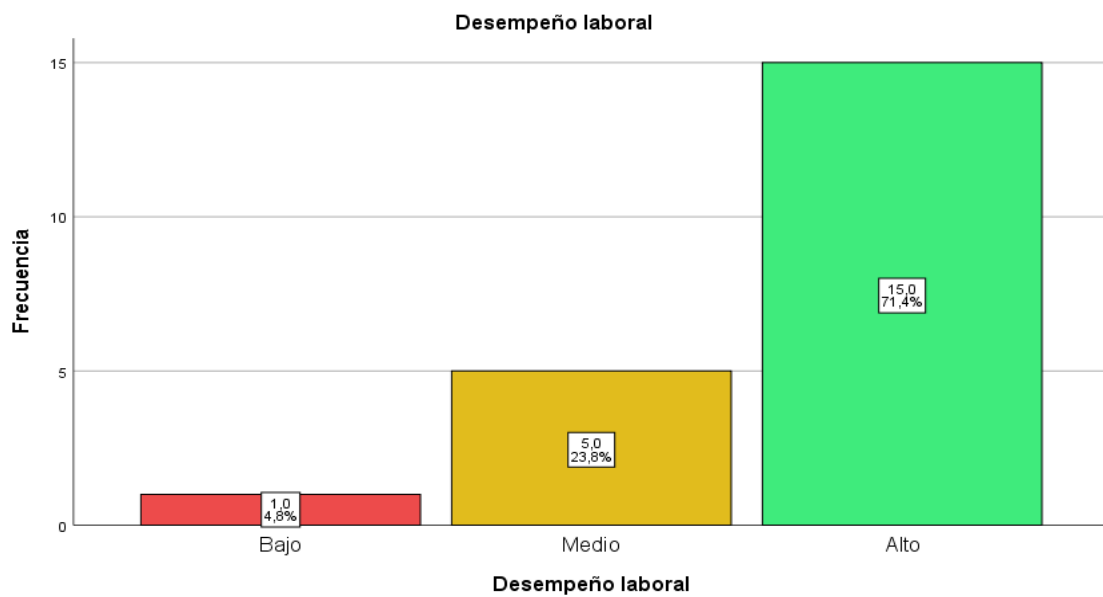
En resumen, la mayor parte de los trabajadores encuestados están satisfechos con su nivel de formación adquirida, lo que indica que la empresa ha implementado eficazmente programas de formación y desarrollo. Sin embargo, aún hay espacio para mejorar y asegurar que todos los empleados tengan acceso a las oportunidades de formación necesarias para alcanzar su máximo potencial en la empresa.

Tabla 14. Distribución de frecuencia de desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	4.8%	4.8%
Medio	5	23.8%	28.6%
Alto	15	71.4%	100.0%
Total	21	100.0%	

Nota. Datos conseguidos en la población de estudio.

Figura 8. Distribución de frecuencias de desempeño laboral



Nota. Gráfico diseñado con SPSS v26.



Los resultados de la encuesta realizada a los 21 colaboradores de Constructora Americana de Proyectos SAC se dieron en la tabla y gráfico anteriores en referencia a los hallazgos de desempeño laboral. El 71,4% de ellos valoró el desempeño laboral como alto, el 23,8% como medio y el 4,8% como bajo. Esto demuestra que la mayor parte del desempeño laboral fue excelente.

Estos resultados son alentadores, ya que la gran mayoría de los trabajadores han sido clasificados con un nivel de desempeño laboral alto, esto sugiere que se destacan por su buen rendimiento en sus labores. Sin embargo, es importante destacar que un pequeño número de trabajadores fue clasificado con un nivel de desempeño laboral bajo, lo que indica que existen áreas de mejora o dificultades específicas que deben abordarse a fin de mejorar el rendimiento laboral de esos empleados.

En cuanto a aquellos trabajadores clasificados con un nivel de desempeño laboral medio, es posible que puedan mejorar su rendimiento para alcanzar un nivel más alto. Esto sugiere que, aunque la mayoría tiene un buen desempeño, aún hay algunos que podrían beneficiarse de un apoyo adicional o un desarrollo profesional más específico.

En resumen, la mayor parte de los empleados encuestados tienen un grado de desempeño laboral alto, lo que indica un buen rendimiento general en sus labores. Sin embargo, es importante prestar atención a aquellos empleados que tienen un rendimiento medio o bajo y proporcionarles el apoyo y los recursos necesarios a fin de alcanzar un mejor desempeño y contribuir al éxito general de la empresa.

4.2.3. CONFORME AL OBJETIVO GENERAL

En esta sección se presenta el estudio del objetivo principal del documento, cuyo

propósito es conocer la relación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024.

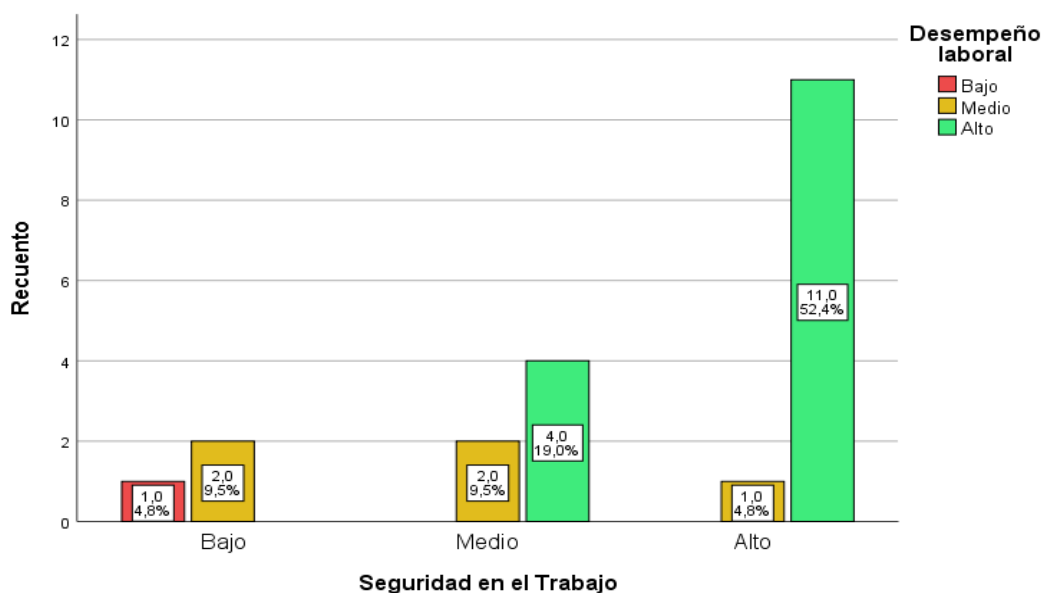
En seguida, se revela la tabla cruzada entre las variables de Seguridad y el Desempeño laboral en los trabajadores caso de estudio.

Tabla 15. Seguridad en el trabajo y desempeño laboral

Seguridad en el Trabajo		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Recuento	1	2	0	3
	% del total	4,8%	9,5%	0,0%	14,3%
Medio	Recuento	0	2	4	6
	% del total	0,0%	9,5%	19,0%	28,6%
Alto	Recuento	0	1	11	12
	% del total	0,0%	4,8%	52,4%	57,1%
Total	Recuento	1	5	15	21
	% del total	4,8%	23,8%	71,4%	100,0%

Nota. Datos obtenidos de la población de estudio.

Figura 9. Seguridad en el trabajo y el desempeño laboral



Nota. Gráfico diseñado con SPSS v26.



La mayoría de los trabajadores (71.4%) tienen un nivel alto de percepción de seguridad en el trabajo como de desempeño laboral. Esto sugiere que existe una correlación positiva entre estos dos factores, ya que aquellos empleados que se sienten seguros dentro de su entorno laboral tienden a tener un mejor desempeño.

Hay un pequeño porcentaje de trabajadores (4.8%) que tienen un nivel bajo tanto de seguridad en el trabajo como de desempeño laboral. Esto podría indicar que estos trabajadores enfrentan desafíos significativos en su entorno laboral que afectan negativamente su rendimiento.

En cuanto al nivel medio de seguridad en el trabajo, el 9.5% de los trabajadores manifiesta un desempeño laboral medio, y un 19.0% manifestó un desempeño laboral alto. Esto sugiere que, aunque la seguridad en el trabajo puede ser un factor importante, otros aspectos también pueden influir en el desempeño laboral.

En resumen, la tabla sugiere una relación positiva entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, con la mayoría de aquellos trabajadores que se sienten seguros teniendo también un alto desempeño laboral. Sin embargo, existen casos donde el desempeño puede no ser óptimo, lo que indica áreas donde la empresa puede enfocarse para mejorar tanto la seguridad como el desempeño laboral.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

La hipótesis específica formulada en la investigación fue: "La Seguridad en el Trabajo desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos tiene predominantemente un nivel alto, Juliaca 2024". Para contrastar esta hipótesis, se practicó una encuesta a los trabajadores, donde se evaluó su percepción respecto del nivel de seguridad en el trabajo.

Dado que el objetivo específico del estudio es descriptivo, el análisis se centra en la presentación y la interpretación de resultados obtenidos. No se aplica estadística inferencial para probar esta hipótesis específica. En cambio, se utiliza la razón y la lógica para interpretar los datos recopilados y sacar conclusiones acerca de las características y tendencias apreciadas en la muestra.

Tabla 16. *Hipótesis específica 1*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Hipótesis Esp. 1	Contrastación
Bajo	3	14.3%	La Seguridad en el Trabajo desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos tiene predominantemente un nivel alto	Se cumple la hipótesis, ya que predomina el nivel alto en la percepción de la Seguridad en el Trabajo
Medio	6	28.6%		
Alto	12	57.1%		
Total	21	100.0%		

Nota. Efectuado por el investigador.



Los resultados obtenidos indican que, de los 21 trabajadores encuestados, el 14.3% manifestó que el nivel de la gestión de seguridad ocupacional es bajo, en tanto que el 57.1% sitúa que la gestión es de nivel alto. Cabe resaltar que el 28.6% restante la situó en un nivel medio.

Estos resultados confirman la hipótesis planteada, ya que la mayor parte de los trabajadores perciben que la seguridad en el trabajo en la Constructora Americana de Proyectos tiene un nivel alto. Este hallazgo es significativo, ya que sugiere que la empresa está implementando medidas efectivas para garantizar un entorno laboral seguro.

Sin embargo, también es importante destacar que una parte significativa del personal percibe la seguridad en el trabajo como media o baja. Esto sugiere que aún existen áreas que mejorar en la gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa.

En resumen, la contrastación de la hipótesis específica revela que, si bien la mayoría de los empleados perciben un nivel alto de seguridad en el trabajo, aún hay aspectos que deben mejorarse a fin de asegurar un ambiente laboral seguro y sano para todos los empleados. Es fundamental que la empresa continúe implementando medidas de mejora y seguimiento para abordar las áreas identificadas como media o baja en la percepción de seguridad laboral.

4.3.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

La hipótesis específica 2 formulada en la investigación afirmaba que, el Desempeño Laboral desde la percepción del trabajador de la Constructora Americana de Proyectos tiene predominantemente un nivel alto, Juliaca 2024". Los resultados obtenidos de la encuesta respaldan claramente esta hipótesis, ya que un 71.4% de encuestados calificó su desempeño laboral como alto.



Tabla 17. Hipótesis específica 2

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Hipótesis Esp. 2	Contrastación
Bajo	3	14.3%	El Desempeño Laboral desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos tiene predominantemente un nivel alto	Se cumple la hipótesis, ya que predomina el nivel alto en la percepción de Desempeño laboral
Medio	6	28.6%		
Alto	12	57.1%		
Total	21	100.0%		

Nota. Elaborado por el investigador.

Los hallazgos de los 21 empleados que participaron en la encuesta que se dieron en relación con los resultados de desempeño laboral en Constructora Americana de Proyectos SAC, revelan que un 71,4% de ellos valoró el desempeño laboral como alto, el 23,8% como medio y el 4,8% como bajo. Esto demuestra que, en su mayor parte, el desempeño laboral fue alto, lo que respalda la hipótesis específica 2 de la investigación.

Estos resultados son alentadores, ya que la gran mayoría de los trabajadores han sido clasificados con un nivel alto de desempeño laboral, lo que sugiere que se destacan por su buen rendimiento en sus labores. Sin embargo, es importante destacar que un número reducido de trabajadores fue clasificado con un nivel de desempeño laboral bajo, lo que indica que existen áreas de mejora o dificultades específicas que deben abordarse para mejorar el rendimiento laboral de esos empleados.

En resumen, la mayor parte de los empleados encuestados tienen un nivel de desempeño laboral alto, lo que indica un buen rendimiento general en sus labores, y confirma el cumplimiento de la hipótesis específica 2 formulada en la investigación. Sin embargo, es fundamental prestar atención a aquellos

empleados que tienen un rendimiento medio o bajo y proporcionarles el apoyo y los recursos necesarios a fin de conseguir mejorar su desempeño y contribuir al éxito general de la empresa.

4.3.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

La hipótesis general que se planteó en esta investigación es: Existe una relación significativa entre la Seguridad en el Trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024. Esta hipótesis se plantea desde una perspectiva correlacional, por lo que se usa la estadística inferencial para contrastar la hipótesis.

Comenzamos ejecutando una prueba de normalidad para elegir la mejor prueba estadística a utilizar para analizar los datos que están disponibles actualmente. Los resultados de esta prueba indicarán si los datos tienen o no una distribución normal, lo que nos ayudará a determinar si emplear una prueba paramétrica o no paramétrica.

Nuestra selección de la prueba Shapiro-Wilk se basa en el hecho de que tenemos un tamaño de muestra limitado de 21 trabajadores. Podemos evaluar la normalidad de los datos de la variable estadística con esta prueba. Se implica una distribución normal de los datos cuando el valor p es superior a 0,05. Por el contrario, los datos de la variable estadística no se ajustan a una distribución normal cuando el valor p es igual o menor que 0,05.

Tabla 18. Prueba de normalidad de variables

Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig. o p
Seguridad en el trabajo	0.880	21	0.014
Desempeño laboral	0.957	21	0.463

Nota. Calculado con SPSS v26.



La tabla anterior muestra datos que indican que la variable "Desempeño Laboral" presenta una distribución normal, sin embargo, la dimensión "Seguridad en el trabajo" no presenta una distribución normal en sus datos.

Todas las variables estadísticas deben tener una distribución normal para poder usarse con una prueba paramétrica. Si no se cumple este requisito, se debe considerar una prueba no paramétrica. Se determinó emplear la prueba no paramétrica, en este caso la prueba de Spearman Rho, debido a que este requisito no se cumple en nuestro caso.

Prueba de Rho de Spearman

En primer lugar, se plantea las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: No existe una relación significativa entre la Seguridad en el Trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre la Seguridad en el Trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024.

Los resultados obtenidos producto de la prueba de Rho de Spearman, se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 19. Prueba de hipótesis general mediante Rho de Spearman

VARIABLES	Parámetro	Seguridad en el trabajo	Desempeño laboral
Seguridad en el trabajo	Rho	1.000	,869
	Sig. (p)		0.000
	N	21	21
Desempeño laboral	Rho	,869	1.000
	Sig. (p)	0.000	
	N	21	21

Nota. Calculado con SPSS v26.

Se ha establecido un nivel de significancia del 5% (0.050) para realizar la prueba. Después de examinar los datos en la tabla anterior, se encontró un valor p de 0.000, es decir, menor a 0.05. Consecuentemente, la hipótesis alternativa—el cual postula la existencia de una correlación entre las variables estadísticas—es aceptada, y la hipótesis nula es rechazada. Adicionalmente, una correlación positiva considerable es indicada por el valor del coeficiente de correlación de 0.869.

Como resultado, se satisface la hipótesis de investigación, demostrando que: Existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y la seguridad en el trabajo, en los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024.

Este resultado refleja que un ambiente laboral seguro y saludable está estrechamente vinculado con un mayor rendimiento y desempeño laboral por parte del trabajador. Esta relación es fundamental para el bienestar y la eficiencia dentro de la empresa, ya que una gestión apropiada de la seguridad en el trabajo puede contribuir significativamente a mejorar la productividad, reducir los



accidentes laborales y promover un ambiente laboral más positivo y motivador. Por lo tanto, se confirma la importancia de priorizar y fortalecer las medidas de seguridad en el trabajo dentro de la Constructora Americana de Proyectos, no solo como un aspecto de cumplimiento normativo, sino como una estrategia integral para alcanzar la mejora del desempeño y la calidad laboral de sus empleados. Esta conclusión tiene implicaciones significativas para la gestión empresarial y resalta la necesidad de seguir promoviendo políticas y prácticas que garanticen un entorno laboral seguro y sano para todos los trabajadores.

4.4. DISCUSIÓN

Discusión respecto al objetivo específico 1:

En la presente investigación se tuvo como resultado que el 14.3% manifestó que el nivel de la gestión de seguridad es bajo, en tanto que un 57.1% ha manifestado que la gestión es alta, mientras que un 28.6% restante la valoró como media. La mayoría de los trabajadores perciben que la seguridad en el trabajo en la Constructora Americana de Proyectos tiene un nivel alto, también es importante destacar que una parte significativa del personal percibe la seguridad en el trabajo como media o baja. Esto indica que aún hay áreas para mejorar en la gestión de seguridad ocupacional dentro de la empresa.

Si bien las condiciones de seguridad en el trabajo en cada empresa son diferentes principalmente a las políticas propias de cada organización respecto a la seguridad en el trabajo, se ha encontrado coincidencia con los resultados de Mendoza (2021), donde la mayoría de empleados (59.1%) de la organización Mining Solutions Perú SAC percibieron que la Seguridad tiene un valor eficiente, de estos trabajadores la mayoría manifestaron tener un buen rendimiento laboral. Asimismo, dicho autor también señala que es necesario mejorar todas



las condiciones de seguridad en el trabajo a fin de mejorar el aspecto del desempeño laboral.

Discusión respecto al objetivo específico 2:

En este estudio se ha evidenciado en forma predominante que, en la mayoría de los trabajadores (71.4%) encuestados, se tiene un desempeño laboral alto. Dichos trabajadores, son los que también perciben la seguridad en el trabajo de un nivel adecuado.

Estos hallazgos son consistentes con los resultados de Mendoza (2021), donde un 54% de los trabajadores también valoraron su desempeño profesional en la empresa con un nivel alto. Esto respalda la importancia de una apropiada gestión de la seguridad en el trabajo para promover un rendimiento laboral óptimo y subraya la necesidad de seguir fomentando un entorno laboral seguro y saludable.

Discusión respecto al objetivo general:

En nuestra investigación, se encontró una correlación significativa entre la Seguridad y el Desempeño Laboral, esto con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.869, este resultado sugiere una correlación positiva considerable.

Estos hallazgos están en línea con el estudio de Maguiña y Ventura (2021), quienes también identificaron una conexión directa y estadísticamente significativa entre el componente de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en el trabajador de la compañía Megaconcreto SAC en 2021, determinado con un coeficiente de correlación de Spearman de valor 0.733157. Además, nuestros resultados son consistentes con los de Mendoza (2021), quien encontró una relación entre la Seguridad y el Desempeño Laboral en los



empleados de Mining Solutions Perú SAC, con un coeficiente de correlación de 0.509, indicando una correlación directa moderada.

En síntesis, los hallazgos de nuestro estudio respaldan los resultados obtenidos por Maguiña y Ventura (2021) en Megaconcreto SAC, así como los de Mendoza (2021) en Mining Solutions Perú SAC. Todos estos estudios revelan una asociación significativa y positiva entre la Seguridad en el Trabajo y el Desempeño Laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar y mantener medidas efectivas de seguridad ocupacional para promover un entorno laboral seguro y sano, lo que puede conducir a un mejor rendimiento laboral por parte de los trabajadores.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que existe una relación significativa entre la Seguridad en el Trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024. Se evidencia una relación con un valor $p=0.000$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.869 lo indica que existe una correlación positiva considerable. Este resultado refleja que un entorno laboral seguro y saludable está estrechamente vinculado con un mayor desempeño laboral por parte de los trabajadores, ya que una gestión adecuada de la seguridad en el trabajo puede contribuir significativamente a mejorar la productividad, reducir los accidentes laborales y promover un ambiente laboral más positivo y motivador.

SEGUNDA: Se determinó que la Seguridad en el trabajo desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, durante el 2024, tiene un nivel predominantemente alto, con un porcentaje mayoritario de 57.7%, consecuentemente, se cumple con la hipótesis específica planteada. El resultado pone de manifiesto que una parte significativa del personal percibe que la gestión de la seguridad en el trabajo dentro de la empresa es alta, lo que sugiere que se están implementando medidas efectivas para garantizar un entorno laboral seguro. Sin embargo, es preocupante que un porcentaje considerable aún la evalúe como media o baja.



TERCERA: Se determinó que el desempeño laboral desde la percepción de aquellos trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, durante el 2024, tiene predominantemente un nivel alto, con un porcentaje mayoritario de 71.4%, consecuentemente, se cumple la hipótesis específica planteada. Este resultado es alentador, ya que la gran mayoría de los trabajadores han sido clasificados con un nivel de desempeño laboral alto, esto sugiere que se destacan por su buen rendimiento en sus labores. Sin embargo, es importante destacar que un reducido número de trabajadores fue clasificado con un nivel de desempeño laboral bajo, lo que indica que existen áreas de mejora o dificultades específicas que deben abordarse para mejorar el rendimiento laboral de esos trabajadores.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Fomento de una cultura de seguridad y desempeño laboral; dado que se ha evidenciado una relación de grado significativo entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, se recomienda promover una cultura organizacional que valore y priorice tanto la seguridad como el rendimiento en el trabajo. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de distinción y recompensa para aquellos trabajadores que demuestren un compromiso destacado con la seguridad y el rendimiento laboral, así como la creación de espacios para compartir buenas prácticas y experiencias entre los trabajadores.

SEGUNDA: Fortalecimiento de las medidas de seguridad ocupacional; aunque la mayoría de los empleados perciben un nivel alto de seguridad en el trabajo en la Constructora Americana de Proyectos SAC, es necesario continuar fortaleciendo las medidas de seguridad a fin de asegurar un entorno laboral seguro para todos los empleados. Se sugiere implementar programas de capacitación periódicos, actualizar constantemente los protocolos de seguridad y promover una cultura de seguridad en la organización.

TERCERA: Atención a los trabajadores con bajo desempeño laboral; a pesar de que la mayoría de los trabajadores muestran un desempeño laboral alto, es importante prestar atención a aquellos empleados que han sido clasificados con un nivel de desempeño laboral bajo. Se sugiere



efectuar un análisis detallado de las causas de este bajo rendimiento y proporcionar el apoyo y los recursos indispensables a fin de mejorar su desempeño, como capacitación adicional, evaluación de competencias y retroalimentación constante.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, M. D. C. (2012). *Administración de personal*. Red Tercer Milenio.
<http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1435>
- Álvarez, D. E., Araque, E. A., y Jiménez, K. A. (2022). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Mipymes de Sincelejo, Colombia. *Tendencias*, 23(2), 178-201. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.206>
- Bonilla, O. (2021). Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L. Lima 2020. *Universidad Peruana de Las Américas*. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/xmlui/handle/upa/1350>
- Brunette, M. J. (2003). Definición del estudio y metodología. *Economía y Sociedad*.
<https://faspa.cayetano.edu.pe/images/doc/brunette%202003.pdf>
- Butrón, E. (2021). *Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. 2a Edición: Paso a paso para el diseño práctico del SG-SST*. Ediciones de la U.
<https://books.google.com.pe/books?id=PiwaEAAQBAJ&lpg=PP1&dq=seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo&hl=es&pg=PA15#v=onepage&q&f=false>
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica* (2da ed.). Editorial San Marcos.
- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Ediciones Díaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano*



de las organizaciones (Octava Edición). Mc Graw Hill.

<https://bit.ly/4bJC78x>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda Edición). Mc Graw Hill.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Cortés, J. M. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales* (11a Ed.).

Editorial Tebar.

<https://books.google.com.ec/books?id=pjoYI7cYVVUC&lpg=PA1&hl=es&pg=PA1#v=onepage&q&f=false>

Fernández, B., Montes, J. M., y Vásquez, C. J. (2005). Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: Un modelo de cultura positiva hacia la seguridad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(3), 207-234.

Fernández, P. R. (2023). *Gestión de la seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Recuperada S.A.C. Huachocolpa – 2021*.

<http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5224>

Gallegos, M., y Castillo, T. (2022). Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. *Novasinerгия*, ISSN 2631-2654, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.37135/ns.01.09.09>

Henao, F. (2013). *Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos*. Ecoe Ediciones.



- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. del P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Huerta, E. J. (2023). Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos—2022. *Universidad Autónoma del Perú*.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2255>
- Ichuta, A. L. (2019). Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno—2017. *Universidad Nacional del Altiplano*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_fd65d74da477d1bb9fccf5d61053d4eb
- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación organizacional: Marco para mejorar el desempeño*. IDRC.
- Maguiña, J., y Ventura, J. (2021). Influencia de la seguridad y salud ocupacional, en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Megaconcreto SAC, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84202>
- Málaga, A. (2020). El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral del Personal Docente y Administrativo de la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno – 2018. *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca*.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4670>



- Mendoza, J. (2021). La seguridad y salud en el trabajo y su influencia el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Peru SAC, de la región Moquegua 2020. *Universidad José Carlos Mariátegui*. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/984>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (1983, marzo 23). *DS 021-83-TR Normas Básicas de Seguridad e Higiene en Obras de Edificación*. Gestop - Asesorías y Consultorías de Sistemas de Gestión. <https://bit.ly/4alkRzb>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2008). *Informe sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud de los asalariados privados de Lima Metropolitana*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/inf_trab_seg_sal_lima_2007.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Decreto Supremo N.º 005-2012-TR*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>
- Ministerio de Transportes y Comunicaciones. (2001). *RM 427-2001 MTC - Norma E-120 "Seguridad durante la Construcción"*. <https://es.scribd.com/document/246613365/RM-427-2001-MTC>
- Moran, J. J., Ornelas, C. E., y Rodríguez, M. A. (2022). Impacto de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo sobre el desempeño de las empresas manufactureras de Aguascalientes, México. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 11(21), Article 21. <https://doi.org/10.29057/icea.v11i21.8956>



- OIT. (2015). *Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. Organización Internacional del Trabajo.
<https://bit.ly/4aQIOEp>
- Palací, F. J., y Agulló, E. (Eds.). (2008). *Psicología de la organización* (Última reimpr). Pearson / Prentice Hall.
<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
- Pérez, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *UPIICSA*, XVII(VII), 50-51. <https://bit.ly/4aFisW0>
- Rodríguez-Marulanda, K., y Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 87, 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Tacuri, A. (2023). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicios educativos MASTA sociedad comercial de responsabilidad limitada – Juliaca, 2020*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Werther, W. B., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos 6a edición El capital humano de las empresas · Biblioteca CLEA* (Sexta Edición). Mc Graw Hill.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/items/show/434#?c=&m=&s=&cv=>



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la Seguridad en el Trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024?	Determinar la relación entre la Seguridad en el Trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024.	Existe una relación significativa entre la Seguridad en el Trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024.	V1: Seguridad en el Trabajo	Factores de organización	Comité de seguridad y salud ocupacional	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Población: 21 trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024 Muestra: Se trabaja con toda la población, que lo conforman los 21 trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024
					Reglamento interno de seguridad y salud ocupacional	
					Capacitación	
					Sistemas de comunicación	
Factores de planificación	Señalización de áreas de trabajo y código de colores					
	Equipo de protección personal y medidas de control					
	Estándares y procedimientos escritos de trabajo seguro (PETS)					
	Trabajos de alto riesgo					
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	V2: Desempeño laboral	Factores de aplicación	Higiene ocupacional (riesgos)	
					Salud ocupacional	
PE1.- ¿Cuál es el nivel de Seguridad en el Trabajo desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024?	OE1.- Determinar el nivel de Seguridad en el Trabajo desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024.	HE1.- La Seguridad en el Trabajo desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos tiene predominantemente un nivel alto, Juliaca 2024.	Calidad del trabajo	Productividad	Nivel de calidad	
					Actitud y dedicación	
PE2.- ¿Cuál es el nivel de Desempeño Laboral desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024?	OE2.- Determinar el nivel de Desempeño Laboral desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos, Juliaca 2024.	HE2.- El Desempeño Laboral desde la percepción de los trabajadores de la Constructora Americana de Proyectos tiene predominantemente un nivel alto, Juliaca 2024.	Eficiencia	Recursos	Solución de problemas	
					Puntualidad	
					Juicio	
					Habilidades de aprendizaje	
Formación adquirida	Relaciones interpersonales	Responsabilidad				



ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Buen día Sr(a), este cuestionario pretende recopilar información sobre la situación actual de la seguridad en el trabajo. La sinceridad con que respondan a las afirmaciones será de gran utilidad con fines de mejora e investigación. Asimismo, se indica que las respuestas brindadas se conservarán de forma anónima y confidencial.

A continuación, se le presenta 20 afirmaciones. Evalúe la frecuencia en que cada situación es realizada. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa seleccionada :

	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	El comité de seguridad y salud ocupacional inspecciona mensualmente las instalaciones donde laboro, para brindar recomendaciones de seguridad									
2	El comité está integrado por personas capaces que realmente les preocupa la salud de los trabajadores.									
3	En el área de mis labores contamos con una copia disponible del reglamento interno de seguridad y salud ocupacional									
4	El reglamento mencionado es entendible y contiene respuestas para emergencias.									
5	Recibo capacitaciones anuales sobre seguridad y salud del trabajo									
6	Cuando ingresa un colaborador nuevo, su inducción básica es mayor a 8 horas									
7	Los elementos de comunicación de seguridad que necesiten electricidad tienen su propia fuente de energía.									
8	Existen buzones de sugerencia sobre la mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.									
9	El mapa de riesgo más cercano a mi labor, es claro, legible para localizar los peligros o riesgos.									
10	La señalización con códigos y colores son totalmente visibles para tenerlas siempre presentes.									
11	Los EPP usados en la empresa son de buena calidad y certificados.									
12	Antes de retirarse del trabajo, se controla el cambio de indumentaria que tuvo contacto con sustancias tóxicas.									
13	He recibido capacitación oportuna y clara sobre los adecuados procedimientos y estándares de trabajo.									
14	Cuando una tarea no tiene referencias de PETS, se ha empleado el Análisis de Trabajo Seguro (ATS).									
15	Cuando se realiza un trabajo de riesgo de salud o muerte, se emplea el Permiso Escrito de Trabajo de Alto Riesgo (PETAR).									
16	Cuando realizo tareas de alto riesgo, la empresa se preocupa mucho más en la prevención de un accidente.									
17	La empresa me ha capacitado y se preocupa por los riesgos disergonómicos que me pueden afectar									
18	El profesional a cargo de la higiene ocupacional es un profesional con bastos conocimientos del tema									
19	El personal médico fomenta la vigilancia de la salud por medio de exámenes médicos anuales, pre ocupacional, por retiro o cambio de función.									
20	El profesional a cargo de la salud ocupacional es un médico cirujano especializado en medicina ocupacional con notables conocimientos									
21	De ocurrir un accidente las atenciones de urgencias y emergencias médicas se otorgan de forma gratuita									
22	He sido capacitado en primeros auxilios y el botiquín más cercano cuenta con lo necesario de acuerdo al rubro									
23	La empresa incentiva programas de bienestar y seguridad en relación a las labores diarias de los trabajadores									
24	En los días de descanso el trabajador es transportado gratuitamente hacia el centro poblado más cercano que cuente con facilidades de movilidad									



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Buen día Sr(a), este cuestionario pretende recopilar información sobre la situación actual del desempeño laboral. La sinceridad con que respondan a las afirmaciones será de gran utilidad con fines de mejora e investigación. Asimismo, se indica que las respuestas brindadas se conservarán de forma anónima y confidencial.

A continuación, se le presenta 20 afirmaciones. Evalúe la frecuencia en que cada situación es realizada. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa seleccionada:

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
1	Considero que las unidades diarias de mi labor son suficiente como indicador de buena productividad					
2	Mi productividad es mejor si tengo un ambiente más seguro					
3	Me han capacitado sobre el estándar óptimo de mi trabajo					
4	Mi trabajo tiene calidad promedio o superior al estándar					
5	Considero que tengo bastante interés en aprender procesos del área de trabajo					
6	Soy uno de los pocos que tiene iniciativa antes situaciones del trabajo					
7	Cuando empleo los recursos no me gusta desperdiciarlos					
8	El tiempo que me dan para mi labor es más que suficiente					
9	Tengo capacidad de detectar un problema en mi área					
10	No requiero tanta supervisión en mi rol, pues soy aplicado y atento					
11	Asisto puntual a mi centro de labores					
12	Cumplo con los plazos establecidos para cualquier tarea encomendada					
13	Me considero una persona madura y con comportamientos que reflejen ello					
14	La mayoría de decisiones que tomo son correctas					
15	Tengo bastante interés en aprender cosas nuevas en mi área de trabajo					
16	Tengo un aprendizaje rápido para nuevas tareas					
17	He sido aceptado fácilmente por mi grupo de trabajo					
18	Me llevo bien con mis compañeros de equipo, y de haber riñas se solucionan con educación					
19	De tener objetivos claros, mi labor se enfoca en ellos					
20	Cumplo con las normas de seguridad y producción necesarias para mi rol					



ANEXO 3: BASE DE DATOS

Trabajador	SEGURIDAD EN EL TRABAJO																								DESEMPEÑO LABORAL																								SEGURIDAD EN EL TRABAJO	DESEMPEÑO LABORAL			
	Factores de organización								Factores de planificación								Factores de aplicación								Calidad del trabajo						Eficiencia						Formación adquirida																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total	P15	P16	P17	P18	P19			P20	Total	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	5	4	4	4	5	5	4	36	5	4	4	4	5	4	26	3	4	4	4	5	4	4	4	32	5	4	3	4	4	4	24	103	82	
2	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	4	2	3	4	2	3	3	23	2	2	2	3	2	2	2	3	18	3	4	4	3	3	3	20	5	5	4	4	5	4	4	4	35	5	4	5	4	3	4	25	64	80	
3	5	4	5	5	3	5	5	5	37	5	4	4	5	5	4	5	5	37	5	4	5	4	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	5	5	5	4	4	36	4	5	4	5	5	5	28	112	93	
4	5	4	4	5	4	4	5	5	36	5	4	5	5	4	4	5	5	37	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	4	29	111	96	
5	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	5	5	5	4	4	3	4	35	3	3	3	3	5	4	21	4	4	4	3	3	4	4	3	29	5	4	4	4	4	3	24	102	74	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	4	3	5	5	4	4	5	35	5	4	5	5	4	5	28	3	4	3	5	5	4	5	5	34	4	5	3	4	3	5	24	101	86	
7	2	2	1	2	2	2	2	1	14	2	2	2	3	1	2	2	2	16	2	2	1	2	1	2	2	1	13	2	2	2	3	2	1	12	2	3	2	3	3	2	1	1	17	3	2	3	3	2	3	16	43	45	
8	3	2	1	2	2	2	2	1	15	3	2	2	2	1	2	2	2	16	2	1	1	3	1	1	2	1	12	2	3	3	3	2	4	17	4	3	4	3	3	3	2	3	25	3	4	4	3	4	3	21	43	63	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	29	116	98		
10	5	5	5	5	3	5	5	5	38	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	5	5	5	4	38	5	5	4	5	5	5	29	115	96		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	2	3	3	3	4	22	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	3	18	70	62	
12	2	2	2	2	3	2	3	3	19	2	2	3	3	3	2	3	3	21	2	1	2	2	2	1	3	3	16	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	2	3	3	17	56	56	
13	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	5	5	5	4	4	3	4	35	3	3	3	3	5	4	21	4	3	4	3	3	3	3	3	26	5	4	4	3	4	3	23	102	70	
14	3	3	3	2	3	3	4	3	24	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	2	3	3	2	3	2	21	3	3	3	4	3	3	19	2	3	3	3	3	3	3	4	24	3	3	2	3	3	3	17	68	60	
15	4	4	4	4	2	4	4	4	30	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	3	4	4	4	23	91	76
16	3	4	3	4	3	3	4	4	28	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	3	3	4	4	3	3	28	4	4	4	3	4	4	23	5	4	4	3	4	4	5	3	32	5	4	3	4	4	4	24	86	79	
17	5	5	4	5	4	4	5	5	37	5	4	5	5	4	4	4	5	36	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	4	5	4	5	4	37	5	5	5	4	5	4	28	111	93	
18	4	4	3	4	3	4	3	3	28	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	3	3	4	4	4	3	29	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	4	4	4	4	23	87	76	
19	4	5	4	4	4	5	5	5	36	5	4	4	5	4	4	4	5	35	5	4	5	4	5	5	5	4	37	4	4	5	4	5	4	26	4	4	3	4	5	4	4	4	32	5	5	3	4	3	4	24	108	82	
20	5	4	4	5	4	4	5	5	36	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	5	5	4	5	4	5	4	37	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	4	5	4	5	4	36	4	4	3	4	5	5	25	110	88	
21	4	3	3	4	3	3	4	4	28	4	3	4	4	3	3	4	4	29	4	4	4	3	4	4	4	3	30	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4	4	3	4	4	3	22	87	75



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega 29, Agosto del 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JOSE RODOLFO CHAMBI CAPQUEQUI

Dirección: CALLE NUEVA URB. JOSE ANTONIO ENCINAS

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 74165808

Teléfono: 953844188 email: chambicapi@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: INGENIERÍA DE SISTEMAS

Escuela Profesional o Mención: INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Título o Grado Académico a optar: INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Asesor: M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
 Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: RELACIÓN ENTRE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA AMERICANA DE PROYECTOS JULIACA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): DESEMPEÑO LABORAL, SEGURIDAD, DESEMPEÑO, LABORAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
 Nacional

Línea de investigación: SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO -P26

Firma de Autor



huella digital

09 / agosto / 2024

Fecha