



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA

La Seguridad y Salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023.

TESIS

Para Optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gerencia

AUTORA

Baldeon Alvarez, Ashly Guadalupe

ORCID: 0000-0001-9336-3086

ASESOR

Carnero Andia, Maximiliano

ORCID: 0000-0003-4779-0161

Lima, Perú

2024

Metadatos Complementarios

Datos de autora

Baldeon Alvarez, Ashly Guadalupe

Tipo de documento de identidad de la AUTORA: DNI

Número de documento de identidad de la AUTORA: 76330689

Datos de asesor

Dr. Carnero Andia, Maximiliano

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 40765223

Datos del jurado

JURADO 1: Mendez Vicuña Carlos Alberto, DNI 7128084, ORCID 0000-0001-7809-5781

JURADO 2: Escalante Flores Jorge Luis, DNI 09390378, ORCID 0000-0002-4942-5283

JURADO 3: Casas Quispe María Isabel, DNI 45705128, ORCID 0000-0002-0445-374X

JURADO 4: Mascaró Canales Pedro Luis, DNI 10052263, ORCID 0000-0003-2886-222X

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

Declaración jurada de originalidad

Yo, Ashly Guadalupe Baldeon Alvarez, con código de estudiante N.º 201811543 con DNI N.º 76330689, con domicilio en Av. Talara con revolución, Sector: 03.Grupo: 17. Mz: A. Lote: 10 distrito Villa el Salvador, provincia y departamento de Lima, en mi condición de Bachiller de la carrera profesional de Administración y Gerencia de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, declaro bajo juramento que:

La presente tesis titulada: “La Seguridad y Salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023” es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente Carnero Andia, Maximiliano, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica o de investigación, universidad, etc.; La cual ha sido sometido (a) al antiplagio Turnitin y tiene el 8% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el (tesis/trabajo de suficiencia profesional/ proyecto de investigación, el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 15 de agosto de 2024.



Ashly Guadalupe Baldeon Alvarez

DNI N.º 76330689

Índice de similitud

La Seguridad y Salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos "San Fernando", Lima- Perú, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	9%	5%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet:	1%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet:	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y EMPRESARIALES

Dr. Carlos Eduardo Del Valle Díaz
Jefe de la Unidad de Grados y Titulos



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO BARRERA BAZURI
MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO BARRERA BAZURI
MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO BARRERA BAZURI
MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO BARRERA BAZURI

Dedicatoria

A Dios por el acompañamiento invaluable que ha sido fundamental en mi desarrollo profesional hasta este punto crucial. Agradezco profundamente a mi madre por darme la vida y a mi familia por el inquebrantable respaldo que me han brindado desde mis primeros días en la carrera de Administración y Gerencia.

Agradecimiento

A Dios por orientar mi camino, a mi alma mater, la Universidad Ricardo Palma, y a mi asesor de tesis, cuyas enseñanzas y vasta experiencia en el campo me han permitido completar este trabajo de investigación. Expreso mi profundo agradecimiento a mis profesores por compartir su sabiduría, y a mi familia por su constante apoyo durante mis estudios.

Introducción

La presente tesis titulada *La Seguridad y Salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023*, dará a conocer la importancia de tener entendimiento sobre la seguridad y salud laboral, dado que es un requisito estándar que debe de obtener toda organización para su correcto funcionamiento, con esta implementación la empresa brindará un ambiente laboral seguro para sus trabajadores, los cuales se reflejará en sus resultados y aumentará la rentabilidad de la misma.

Actualmente, las empresas de servicios de transportes de carga a terceros se encuentran en crecimiento, siendo así una de las actividades que está generando mayor impacto en la economía, los cuales se encuentran en una competencia constante en el rubro.

Por lo tanto, dada la importancia de los colaboradores, que es uno de los factores esenciales, se debe mejorar la protección laboral, ya que constituyen el centro de la organización y quienes perciben todas las dificultades de manera directa o indirecta en este aspecto, afectando su rendimiento en el trabajo en cuanto a las actividades asignadas.

En cuanto al Capítulo I, se aborda la presentación del estudio, incluyendo la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, así como la justificación e importancia del estudio en donde se explica la relevancia de la salud y la seguridad ocupacional, la cual evita accidentes, muertes, entre otras insatisfacciones en los colaboradores y como esta afecta en el rendimiento laboral. Por eso, este estudio se centra en analizar cómo la Seguridad y salud en el trabajo influye en el desempeño laboral y las estrategias que pueden recomendarse para mejorarla.

Respecto al Capítulo II, marco teórico conceptual, se fundamenta las bases teóricas con antecedentes de tesis pasadas tanto a nivel nacional como global, así como definiciones dadas por autores, las principales definiciones que resaltan en este capítulo es la definición de Salud Ocupacional, las cuales son actividades que ayudan a mejorar la salud física, mental y social del personal; evita prevenir daños al bienestar físico, causados por el trabajo y ayuda a los colaboradores en la adaptación en su centro laboral; otra definición estudiada es el desempeño laboral, el cual es vital para el éxito individual y organizacional.

En este aspecto referente al Capítulo III, hipótesis y variables, en este capítulo se formula la hipótesis general y específicas, se emplea la investigación cualitativa basada en el estudio de casos junto a una entrevista a profundidad de 152 colaboradores en las empresas, en base al tema de estudio de esta investigación.

Con relación al Capítulo IV, la metodología, en este capítulo se presenta los instrumentos y el nivel de investigación, incluyendo métodos, técnicas, población y muestra seleccionada para el desarrollo de esta investigación.

En consideración al Capítulo V, resultados y discusión, este capítulo presenta los hallazgos de los datos cuantitativos, así como un análisis detallado y una discusión exhaustiva de los resultados obtenidos.

Finalmente, respecto al Capítulo VI, las conclusiones y recomendaciones que se determinaran luego del estudio realizado, la investigación concluye, respaldada por una extensa bibliografía y acompañada de los anexos adecuados.

Índice

Metadatos	II
Declaración jurada de originalidad.....	III
Índice de similitud	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento	VI
Introducción.....	VII
Índice	IX
Lista de tablas	XII
Lista de ilustraciones	XV
Resumen	XVII
Abstract.....	XVIII
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1. Formulación del problema	1
2. Objetivo general y específicos.....	4
3. Justificación e importancia del estudio.....	5
4. Alcance y limitaciones.....	6
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	9

1. Antecedentes de la investigación.....	9
2. Base teórico – científicas.....	17
3. Definición de términos básicos.....	37
CAPÍTULO III	42
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	42
1. Hipótesis y/o supuestos básicos.....	42
2. Las variables del estudio y su operacionalización.....	43
3. Matriz lógica de consistencia.....	43
CAPÍTULO IV	44
MÉTODO.....	44
1. Tipo y método de investigación.....	44
2. Diseño específico de la investigación.....	44
3. Población, muestra.....	44
4. Instrumento de obtención de datos	47
5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	48
6. Procedimiento de ejecución del estudio	48
CAPÍTULO V	51
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
1. Datos cuantitativos	51
2. Análisis de resultados	72

3. Discusión de resultados	87
CAPÍTULO VI	93
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	93
1. Conclusiones.....	93
2. Recomendaciones	94
REFERENCIAS	98
APÉNDICE	106
Apéndice 1	106
Apéndice 2	107
Apéndice 3	109
Apéndice 4	112
Apéndice 5	116

Lista de tablas

Tabla 1 La selección de empresas de distribución de productos en San Fernando, en el distrito de Lima, Perú.....	45
Tabla 2 Empresas de transportes de carga de productos – San Fernando del distrito de Lima, Perú.....	47
Tabla 3 La validez del instrumento respaldada por los siguientes expertos.....	47
Tabla 4 Niveles de fiabilidad Alfa de Cronbach.	50
Tabla 5 Resultados descriptivos del indicador condiciones de seguridad y salud en el trabajo	51
Tabla 6 Resultados descriptivos del indicador accidentes por falta de EPP	53
Tabla 7 Resultados descriptivos del indicador accidentes por falta de capacitación	54
Tabla 8 Resultados descriptivos del indicador accidentes por omisión a las normas	56
Tabla 9 Resultados descriptivos del indicador frecuencia de uso de los EPP	57
Tabla 10 Resultados descriptivos del indicador frecuencia de renovación de EPP	59
Tabla 11 Resultados descriptivos de Seguridad y salud en el personal.....	60
Tabla 12 Resultados descriptivos del indicador asistencia.....	62
Tabla 13 Resultados descriptivos del indicador puntualidad	63
Tabla 14 Resultados descriptivos del indicador colaboración en las tareas	65
Tabla 15 Resultados descriptivos del indicador relaciones entre los colaboradores	66
Tabla 16 Resultados descriptivos del indicador eficacia.....	68
Tabla 17 Resultados descriptivos del indicador eficiencia.....	69

Tabla 18 Resultados descriptivos del indicador desempeño laboral	71
Tabla 19 Importancia de las condiciones de seguridad y salud ocupacional y la asistencia de los colaboradores en las empresas de distribución del distrito de Lima.....	74
Tabla 20 Prueba de chi-cuadrado entre Condiciones de seguridad y salud ocupacional y asistencia.....	74
Tabla 21 Los accidentes por falta de equipos de protección y la eficiencia de los colaboradores en las empresas de distribución del distrito de Lima.....	76
Tabla 22 Prueba de chi-cuadrado entre Accidentes por falta de Epp y eficiencia.	76
Tabla 23 Los accidentes por falta de capacitación y la eficacia de los colaboradores en las empresas de distribución del distrito de Lima.	78
Tabla 24 Prueba de chi-cuadrado entre Accidentes por falta de capacitación y eficacia.	78
Tabla 25 Los accidentes por omisión a las normas y la puntualidad de los colaboradores en las empresas de distribución del distrito de Lima.	80
Tabla 26 Prueba de chi-cuadrado entre Accidentes por omisión a las normas y puntualidad.	80
Tabla 27 La frecuencia de uso de equipos de protección y la colaboración de tareas de los colaboradores en las empresas de distribución del distrito de Lima.	82
Tabla 28 Prueba de chi-cuadrado entre Frecuencia de uso de EPPS y colaboración de tareas.....	82
Tabla 29 Frecuencia de renovación de EEP y la relación entre colaboradores en las empresas de distribución del distrito de Lima.....	84
Tabla 30 Prueba de chi-cuadrado entre Frecuencia de renovación de EPP y relación entre colaboradores.....	84

Tabla 31 La seguridad y salud en el trabajo influye en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución del distrito de Lima.	86
Tabla 32 Prueba de chi-cuadrado entre Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral.	86
Tabla 33 Confiabilidad Alfa de Cronbach.....	116
Tabla 34 Estadísticas de total de elemento.....	116

Lista de ilustraciones

Figura 1 La seguridad y la salud laboral son de máxima importancia	52
Figura 2 Los accidentes del personal ocurren por falta de equipos de protección.....	54
Figura 3 Los accidentes ocurren debido a la falta de capacitación al personal.....	55
Figura 4 Los accidentes ocurren debido a la falta de cumplimiento de las normas.....	57
Figura 5 Los accidentes son frecuentes en este sector de transporte y distribución	58
Figura 6 Intervalo de tiempo entre renovaciones de equipos de protección personal (EPP)	60
Figura 7 Seguridad y salud de los colaboradores que trabajan en las empresas de transporte de distribución	61
Figura 8 Regularidad en la asistencia del personal que labora en estas empresas	63
Figura 9 La puntualidad en el trabajo es una característica del talento humano que labora en la organización	64
Figura 10 Colaboración entre compañeros de trabajo en las diversas tareas que desarrollan en este campo	66
Figura 11 Buenas relaciones a nivel de los colaboradores.....	67
Figura 12 Eficacia en el desempeño de los recursos humanos que laboran en este sector.....	69
Figura 13 La eficiencia en el desempeño de los recursos humanos que laboran en este sector	70
Figura 14 La calidad de trabajo está reflejada en el desempeño del potencial humano en este sector empresarial	72

Figura 15 Parábola del chi-cuadrado del cruce entre condiciones de seguridad y salud ocupacional y asistencia	75
Figura 16 Parábola del chi-cuadrado del cruce entre accidentes por falta de EPPS y eficiencia	77
Figura 17 Parábola del chi-cuadrado del cruce entre accidentes por falta de capacitacion y eficacia	79
Figura 18 Parábola del chi-cuadrado del cruce entre accidentes por omision a las normas y puntualidad	81
Figura 19 Parábola del chi-cuadrado del cruce entre frecuencia de uso de epps y colaboracion de tareas	83
Figura 20 Parábola del chi-cuadrado del cruce entre frecuencia de renovacion de equipos de proteccion personal y relacion entre colaboradores	85
Figura 21 Parábola del chi-cuadrado del cruce entre seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral	87

Resumen

Es crucial resaltar que la tesis titulada *Seguridad y Salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima - Perú, 2023*; abordó aspectos significativos en su estudio. El objetivo principal fue demostrar si la seguridad y salud en el trabajo afecta el rendimiento laboral de los colaboradores. Para esto, se aplicó una metodología de investigación científica y se recolectó información relevante sobre cada una de las variables implicadas. Además, se consideraron los aspectos normativos y conceptuales teóricos que respaldan el tema en cuestión. Por otro lado, en cuanto a la fase principal del estudio realizado, se aplicaron técnicas para recopilar información, cuyos datos fueron validados previamente por expertos en la técnica utilizada. Después, se realizó el procesamiento estadístico, el análisis de los resultados, la contrastación de las hipótesis planteadas, y se concluyó con la discusión, las conclusiones y las recomendaciones. Como conclusión del estudio, es importante destacar que este sigue la estructura recomendada para tal fin, incluyendo las referencias pertinentes y los apéndices que respaldan la investigación realizada. Esto demuestra que existe coherencia metodológica y temática a lo largo de todo el desarrollo del trabajo.

Palabras claves: Investigación cuantitativa, ISO 45001, Salud en el trabajo, Seguridad laboral, Peligro.

Abstract

It is crucial to highlight that the research titled *Safety and Health at work and the work performance of employees in the product distribution companies 'San Fernando', Lima-Peru, 2023*; addressed significant aspects in its study. The main objective was to demonstrate whether occupational health and safety affects the work performance of employees. For this, a scientific research methodology was applied and relevant information on each of the variables involved was collected. In addition, the normative and theoretical conceptual aspects that support the topic in question were considered. On the other hand, regarding the main phase of the study carried out, techniques were applied to collect information, whose data were previously validated by experts in the technique used. Afterwards, the statistical processing, the analysis of the results, the contrast of the proposed hypotheses was carried out, and it concluded with the discussion, conclusions and recommendations. As a conclusion to the study, it is important to highlight that it follows the recommended structure for this purpose, including pertinent references and appendices that support the research carried out. This shows that there is methodological and thematic coherence throughout the entire development of the work.

Keywords: Quantitative research, ISO 45001, Occupational health, Occupational safety, Danger.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Formulación del problema

En la fecha del 28 de abril cada año se conmemora el día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual se alude a prevención de accidentes, riesgos en el trabajo, un tema que se ha convertido de interés internacional para todas las empresas, las cuales están generando una cultura en el ámbito de la salud y la seguridad laboral.

Según La Organización Internacional del Trabajo – OIT (2017) reporta anualmente 2,78 millones de muertes vinculadas al trabajo, de las cuales 2,4 millones se relacionan con enfermedades laborales. Este impacto no solo genera un profundo sufrimiento entre los colaboradores y sus familias, sino que también implica enormes costos económicos para las empresas, los países y la comunidad global en su conjunto. Es fundamental abordar estas cifras no solo desde una perspectiva humanitaria, sino también desde la necesidad urgente de políticas y prácticas que promuevan entornos laborales seguros y saludables.

Actualmente en el mundo se habla de Seguridad y Salud en el trabajo es porque es un tema importante para todas las organizaciones empresariales, ya que, de ello dependerá el bienestar de cada colaborador y la rentabilidad de las empresas. Todos saben que un colaborador se puede desempeñar de una manera eficiente y eficaz, cuando física y mentalmente se sienta seguro por el respaldo que le ofrece la empresa, obteniendo como resultado la mejora de la productividad dado que los colaboradores se sentirán motivados y comprometidos en su desempeño con las políticas y objetivos de la organización.

Garantizando la continuidad operativa de la empresa, dado que los accidentes y enfermedades laborales no solo conllevan pérdidas significativas, sino que también pueden

amenazar la estabilidad organizacional.

Es por ello que la adopción de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es necesaria para cada organización porque permite la supervisión de la seguridad en los procedimientos y la preservación de la salud de cada colaborador, mejorando respaldo a la empresa con diversas satisfacciones tanto en su competitividad y rentabilidad.

Al tratar este problema relacionado con el tema, se observa que estas empresas responden al interés de las organizaciones, San Fernando y entre otras empresas quienes en los últimos años vienen tercerizando los servicios de transporte de carga, para lo cual solicitan el servicio mediante licitaciones, con el fin que trasladen sus productos a todo nivel nacional.

Por otro lado, respecto a este requerimiento del solicitante las empresas brindadoras de servicios disponen recursos humanos, como: conductores, auxiliares de reparto, los cuales no tienen la debida capacitación y menos la implementación adecuada de uniformes, equipos de protección personal (Epps) entre otras herramientas de seguridad.

Asimismo, la falta de supervisión en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional implica que no hay ninguna persona asignada para asegurarse de que todos los colaboradores lleven puesto el uniforme completo y adecuado antes de comenzar su jornada laboral en la empresa.

Por tanto, al no haber una capacitación previa en salud y seguridad laboral, muchos de los colaboradores, no llevan el uniforme completo y esto ocasiona accidentes, lesiones, en donde la columna suele ser la parte del cuerpo más afectada, porque los colaboradores no tienen conocimiento previo de como cargar las tinajas, ocasionándose heridas o malestar corporal, produciéndose así la inasistencia del personal, donde algunos colaboradores presentan descanso

médicos y otros solo faltan a la empresa.

En consecuencia, se genera la rotación del personal de manera continua, donde los colaboradores nuevos, aprenderán el proceso de reparto de los productos de San Fernando, en donde se maneja todo un proceso documentario al iniciar la jornada laboral hasta culminarla, entonces muchos de ellos cometen errores ocasionando malestar en los clientes.

Así pues, la falta de puntualidad es un factor que aqueja a la empresa con su cliente, porque esto ocasiona demora en la entrega de los documentos para que la unidad pueda salir a repartir los productos en los establecimientos indicados, uno de los factores que influyen en la tardanza de los colaboradores es el horario rotativo que tienen, es decir, hay días en que los auxiliares de reparto terminan tarde su jornada laboral, por consiguiente, suelen llegar tarde por el cansancio corporal que padecen.

Por ello, la informalidad económica está ocasionando que muchos de los colaboradores no cuenten con un sistema de seguro para su salud, porque al percibir de un sueldo mínimo muchos de ellos no quieren que se les descuente su seguro, prefiriendo laborar informalmente, generando así la insatisfacción económica por la ausencia de beneficios laborales.

Finalmente, las empresas están obligados a implementar un Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) para cumplir con la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento respectivo señalado en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR. En caso de incumplimiento serán multadas a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, s. f.).

1.1 Problema general

¿De qué manera la Seguridad y salud en el trabajo influye en el desempeño laboral de

los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023?

1.2 Problemas específicos

a. ¿Cómo influyen las condiciones de seguridad y salud ocupacional en la asistencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima?

b. ¿Qué influencia tiene los accidentes por falta de EPP en la eficiencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima?

c. ¿En qué forma los accidentes por falta de capacitación, influyen en la eficacia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima?

d. ¿Cómo los accidentes por omisión a las normas, influyen en la puntualidad de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima?

e. ¿De qué manera la frecuencia de uso de EPP, influyen en la colaboración de tareas de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima?

f. ¿En qué medida la frecuencia de renovación de EPP, influyen en la relación entre colaboradores de las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima?

2. Objetivo general y específicos

2.1 Objetivo general

Demostrar si la seguridad y salud en el trabajo influye en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023.

2.2 Objetivos específicos

a. Establecer si las condiciones de seguridad y salud ocupacional, influyen en la

asistencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

b. Analizar si los accidentes por falta de EPP, influyen en la eficiencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

c. Determinar si los accidentes por falta de capacitación, influyen en la eficacia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

d. Precisar si los accidentes por omisión a las normas, influyen en la puntualidad de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

e. Analizar si la frecuencia de uso de EPP, influyen en la colaboración de tareas de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

f. Determinar si la frecuencia de renovación de EPP, influyen en la relación entre colaboradores de las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

3. Justificación e importancia del estudio

3.1 Justificación práctica

Esta investigación podrá demostrar la relación que tiene la seguridad y salud en el trabajo y en el desempeño laboral de los colaboradores, donde se llevará a cabo recomendaciones para reducir el nivel de riesgos en los lugares laborales y aumentar el nivel de cumplimiento de las normativas, haciendo que los colaboradores se sientan en un entorno laboral seguro y protegido de tal manera que se tendrá como resultado el mejor desarrollo y competitividad en el mercado de servicios de transporte de carga.

3.2 Justificación teórica

Este estudio se fundamenta en diversas tesis tanto nacionales como internacionales, así como en libros relevantes, además de las regulaciones peruanas y la norma de Organización Internacional de Normalización (ISO 45001). Además, se utilizarán métodos e instrumentos de recolección de datos para facilitar el avance de la investigación y obtener un mayor entendimiento del tema.

3.3 Justificación metodológica

Según Sampieri et al (2004), el enfoque cuantitativo se apoya en un marco deductivo y lógico que se centra en formular preguntas de investigación y desarrollar hipótesis con el fin de validarlas mediante métodos empíricos y análisis estadísticos rigurosos. Este enfoque proporciona una estructura sólida para la recolección y el análisis de datos numéricos, permitiendo obtener conclusiones basadas en evidencia sólida y generalizable.

3.4 Importancia

Esta investigación es de vital importancia para que las empresas puedan determinar que el nivel de la conexión entre la seguridad y salud laboral y el rendimiento en el trabajo, el cual podrá progresar en el mercado ofreciendo así un mejor servicio de transporte de carga. Esto permitirá que se desarrollen, crezcan y sean más competitivas en el mercado, Así mismo, cumplir con la normatividad vigente y obligatoria que las empresas tienen que efectuar.

4. Alcance y limitaciones

4.1 Alcance

a. Temporal

Este estudio se llevará a cabo durante el lapso de tiempo del año 2024.

b. Espacial

La investigación se llevará a cabo a nivel empresarial de distribución de productos “San Fernando” que brindan servicios de distribución situada en Lima Metropolitana.

c. Social

Los métodos utilizados para la recolección de datos se aplicarán al personal de gerentes, jefes de área, personal administrativo y operativo de las empresas en referencia.

d. Conceptual

- Seguridad y salud en el trabajo.

Según Butrón (2018), explica que:

Es el ámbito el cual se dedica a prevenir accidentes laborales y enfermedades laborales, además de promover y proteger a los colaboradores.

- Desempeño laboral.

De acuerdo con Quispe & Córdor (2021), indican que:

La evolución histórica del desempeño laboral progresa a través de varias etapas.

Inicialmente, se centra en la supervisión de los colaboradores, controlando sus roles

en el lugar de trabajo. Luego, este enfoque inicial se desarrolla hacia un concepto

más medible, dando lugar a la evaluación del desempeño. Esta evaluación considera

las contribuciones individuales de los trabajadores al logro de objetivos específicos.

Finalmente, la evaluación del rendimiento laboral se entiende desde diversas

perspectivas, lo cual resulta beneficioso tanto para los colaboradores como para los

empleadores.

4.2 Limitaciones

A lo largo de la investigación, no se han encontrado obstáculos ni contratiempos que hayan afectado la realización del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. Antecedentes de la investigación

1.1 Internacionales

De acuerdo a la tesis de Rodríguez (2022) titulado *Propuesta de implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de acuerdo con resolución 0312 de 2019, para la empresa M&V Ingeniería de Colombia S.A.S.*, para obtener el título de especialista en Seguridad y Salud en el trabajo en la Universidad Santo Tomás ubicada en Colombia, se determina lo siguiente:

El objetivo principal del estudio fue garantizar la vida, integridad y salud de los colaboradores colombianos mediante la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (SG-SST). El enfoque de la investigación se concentró en desarrollar un programa de salud ocupacional destinado a identificar los riesgos laborales. Según la autora del estudio, la organización presentaba una falta de sistema de gestión adecuado de SG-SST, así como de normativas sobre higiene, seguridad industrial y brigadas de emergencia.

Según lo evidenciado en el estudio, se concluyó que no se llevaba a cabo la elaboración, control ni mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Por ende, se recomendó la adopción de estándares mínimos para su desarrollo y la conformidad con la normativa vigente. Una vez que la empresa cumpla con dichos estándares según lo establecido por la ley, se logrará crear un entorno y ambiente seguro para los colaboradores dentro de las instalaciones de la organización.

Según la tesis de Fontecha et al (2020) titulado *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa Edgar Villalobos S.A.S*, para obtener el título de especialista en Seguridad y Salud en el trabajo en la Universidad ECCI ubicada en Colombia, se indica lo siguiente:

En relación con esta problemática, es notable que la persona interesada se enfocó en mejorar los entornos laborales y el bienestar de los trabajadores de la empresa, con la finalidad de contribuir a la reducción de las tasas de accidentes en el trabajo y cumplir con las regulaciones y requisitos legales establecidos. Por lo tanto, la propuesta de los autores consistió en desarrollar el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una empresa especializada en la instalación de sistemas para conducción de cableado eléctrico.

Ante esta situación, es crucial analizar los peligros y riesgos a los que se enfrentan los colaboradores. Reconociendo esta necesidad, se recomendó en la investigación la elaboración de un plan de mejora y progreso junto con el diseño e implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Al implementar el SG-SST, la empresa cumplirá con los requisitos legales exigidos a las organizaciones, evitando posibles multas y sanciones. Además, proporcionará a sus trabajadores un entorno laboral seguro y contribuirá a la reducción de licencias médicas y accidentes laborales.

De acuerdo a la tesis de Betancur (2021) titulado *Diseño de mejoras en la gestión de seguridad y salud en el trabajo con base en la norma ISO 45001:2018 en empresa recuperadora de materiales reciclables*, para alcanzar el título de Ingeniera en prevención de riesgos en la Universidad de Concepción ubicada en Chile, se precisa lo siguiente:

El objetivo principal de la tesis mencionada fue desarrollar un diseño de mejoras en la gestión de seguridad y salud en el trabajo. Se utilizó un enfoque no experimental de tipo

transversal y descriptivo. Además, la autora presentó una propuesta de implementación en la cual sugirió actividades para abordar y cumplir con los requisitos de la norma ISO 45001. Los indicadores asociados incluyeron el cumplimiento de capacitaciones, la efectividad de los elementos de protección del personal y la evaluación del compromiso del plan a través del seguimiento de auditorías.

Correcto, al otorgar la debida importancia al establecimiento de lo que establece la norma ISO 45001, la empresa y sus indicadores de desempeño estarán en capacidad de cumplir con los objetivos propuestos por la Gerencia. Este cumplimiento se verá reflejado en la productividad y el compromiso de los colaboradores, ya que contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo sólido no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también promueve un ambiente laboral seguro, saludable y favorable para el rendimiento óptimo de los colaboradores.

Respecto a la tesis de Goiri (2020) titulada *Diseño para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empresa Agua Katty*, para optar el Título de Ingeniero en prevención de riesgos laborales y ambientales en la Universidad Técnica Federico Santa María ubicada en Chile, se precisa lo siguiente:

Sobre este particular, se encuentra que el interesado que la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo requiere establecer bases sólidas. Por ello, se realizó un diagnóstico para identificar oportunidades de mejora en la seguridad y salud dentro de la organización. Durante este proceso, se detectaron deficiencias en la prevención de riesgos, las cuales se abordaron presentando soluciones a mediano plazo. Estas soluciones contribuyeron al desarrollo e implementación efectiva del sistema, sentando así las bases necesarias para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los colaboradores.

El objetivo principal consistió en identificar los factores causales de los riesgos laborales y ambientales en la empresa estudiada, con el propósito de proponer políticas de prevención adecuadas. Además, se recomendó revisar y aprobar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para su implementación. Esto incluyó la actualización del reglamento interno y la realización de charlas sobre los riesgos laborales a los que están expuestos los colaboradores. Estas medidas no solo buscan evitar multas por parte de la inspección del trabajo, sino también proteger la seguridad de todos los colaboradores de la empresa

Conforme con la tesis de Díaz (2023) titulada *Desarrollo de un sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional para la prevención de riesgos y accidentes laborales dirigido a los colaboradores de la empresa Clima Center de la ciudad de Ambato*, para obtener el Título de Ingeniero Mecánico en la Universidad Técnica de Ambato ubicada en Ecuador, se especifica lo siguiente:

El propósito del proyecto de investigación por el autor de la tesis fue introducir medidas que reduzcan o incluso eliminen los riesgos laborales. El autor llevó a cabo un análisis cuantitativo para diagnosticar la situación de la empresa. Además, desarrolló un marco de capacitación procesal, acciones correctivas e investigó una variedad de factores que podrían representar riesgos para los colaboradores.

Por consiguiente, la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es esencial para la empresa. La existencia de un manual de prevención y una política de seguridad asegura que los colaboradores estén al tanto de los riesgos a los que se enfrentan. Esto busca concienciar a los colaboradores sobre la importancia de utilizar el equipo de protección proporcionado por la empresa. El investigador sugirió la promoción de una cultura de seguridad y salud para fomentar el compromiso de todos los colaboradores en este aspecto.

1.2 Nacionales

Acorde con la tesis de Núñez (2022) titulada *Propuesta de mejora del sistema de seguridad y salud en el trabajo del área de carnes y pollos en una cadena de supermercados peruano aplicando herramientas Lean Manufacturing*, para obtener el grado académico de Licenciado en Ingeniería Industrial en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas en la provincia de Lima, se precisa lo siguiente:

Al respecto la persona interesada, al realizar el análisis, examinó los datos estadísticos sobre accidentes y bajas médicas utilizando diagramas de Pareto. Los resultados revelaron que el departamento de carnes y pollos tenía el mayor porcentaje de accidentes en supermercados, con un 19.66%, en comparación con otras áreas. Por lo tanto, optó por implementar mejoras específicas en esa sección. Por ende, la aplicación de las técnicas en el departamento estudiado logró alcanzar con éxito su objetivo de disminuir la cantidad de accidentes y bajas médicas en esa área.

Además, la investigación mencionada consiguió minimizar los accidentes, lo que garantizó una productividad continua sin contratiempos ni gastos asociados a incidentes. En donde también cumplió con las normativas legales vigentes, específicamente con la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, asegurando así un sistema adecuado para salvaguardar el bienestar de los colaboradores.

Acorde a la tesis de Concha (2022) cuyo título es *Programa de seguridad y salud en el trabajo para mejorar el desempeño laboral en SGS del Perú SAC – Callao, 2020*, para optar el grado académico de Licenciado en Administración en la Universidad Señor de Sipán en la provincia de Callao, se precisa lo siguiente:

Al respecto, el investigador planteó como objetivo de su estudio la propuesta de un programa integral de seguridad y salud ocupacional diseñado para optimizar el rendimiento laboral y promover un entorno de trabajo seguro y productivo de los colaboradores. Su investigación se enmarcó en un estudio descriptivo-proyectivo utilizando un diseño no experimental y de tipo transversal. La muestra consistió en 400 colaboradores de la empresa, a quienes se aplicaron encuestas. Los resultados indicaron que tanto la seguridad como la salud en el trabajo se encontraban en un nivel regular. Como recomendación, se sugirió a los directivos de la empresa implementar y ajustar un programa integral de seguridad y salud ocupacional.

Al analizar los datos, se muestra que los factores de seguridad y salud laboral si tienen un efecto significativo en el desempeño laboral de los colaboradores. Es por ello que los gerentes necesitan entender la importancia de mantener a su personal motivado y tomar en cuenta la posibilidad de otorgar reconocimientos por los éxitos alcanzados como medio para potenciar su rendimiento en el trabajo. El establecimiento y adaptación de implementar un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es necesaria para la organización, ya que, permitirá a los colaboradores desarrollar sus actividades de manera segura y en un buen ambiente laboral.

De acuerdo con la tesis de Marcelo & Salazar (2021) titulada *Seguridad y salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp elevadores S.A.C.,2020*; para que obtengan el grado de Licenciado en Administración de empresas en la universidad Científica del Sur en la provincia de Lima, se indica lo siguiente:

Los investigadores tenían como objetivo principal del estudio examinar como la protección y el entorno laboral guardan relación con el rendimiento laboral del personal dentro de la organización. Aplicaron un método cuantitativo utilizando un diseño no experimental del tipo transversal, encuestando a 132 colaboradores. Los resultados revelaron una correlación significativa y muy alta entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.856.

Por lo tanto, en la investigación se sugirió mejorar las condiciones laborales para permitir que el personal pueda trabajar de manera más efectiva y eficiente. Se propuso también la modificación de los entornos de trabajo con el fin de crear un ambiente laboral más favorable. Se planifico la implementación de charlas informativas sobre buenas prácticas laborales y los riesgos a los que están expuestos los colaboradores.

Acorde a la tesis de Segama (2021) titulada *Influencia de la implementación de seguridad y salud en el trabajo para las condiciones laborales en la empresa minera Aurífera Macdesa S.A. Caravelí – Arequipa*; para obtener el grado de Maestro en Ciencias de ingeniería de Seguridad y salud minera en la Universidad Nacional de Huancavelica en el departamento de Huancavelica, se indica lo siguiente:

En relación a la presente tesis, la investigadora sostuvo como objetivo del estudio evaluar el impacto de un programa de seguridad y salud en el trabajo en la mejora de las condiciones laborales de los colaboradores. La investigación se realizó utilizando un enfoque descriptivo y cuantitativo, empleando métodos inductivos y deductivos. La población total fue de 36 colaboradores y se utilizó la técnica de encuesta para recopilar datos. Los resultados de la prueba de hipótesis sugieren que la implementación de un programa de seguridad y salud en el trabajo tiene un efecto directo y significativo en la mejora de las condiciones laborales.

En este aspecto específico, el estudio llevado a cabo se trata de una empresa minera, la cual presentaba actividades de riesgo y donde los colaboradores incurrían con frecuencia en actos inseguros, los cuales no contaban con los implementos adecuados de seguridad, concluyendo así que con la implementación de un Programa de Seguridad y Salud en el trabajo, mejora directa y significativamente las condiciones laborales, en donde se recomendó realizar mantenimientos preventivos en las máquinas utilizadas en la operación, fomentar hábitos de vida saludable para fortalecer la cultura de seguridad en el trabajo, y proveer las herramientas adecuadas a todos los colaboradores son acciones de suma importancia. Esto permite que puedan trabajar en un ambiente seguro y se sientan tranquilos al realizar sus labores.

De acuerdo a la tesis de Huerta (2022) titulada *Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores operativos de la municipalidad de Chorrillos – 2022*; para optar el grado académico de Licenciada en Administración de empresas en la Universidad Autónoma del Perú en la provincia de Lima, se precisa lo siguiente:

La investigadora se propuso demostrar el grado de conexión entre la seguridad y salud en el trabajo y el rendimiento laboral del personal operativo. Su investigación fue tipo básica, con un enfoque correlacional y metodología cuantitativa. La muestra consistió en 152 colaboradores, y utilizó encuestas como técnica de estudio. Llegó a la conclusión de que, según las percepciones de los colaboradores de la Municipalidad de Chorrillos, las variables del estudio están altamente relacionadas. Además, se comprende que, al crear condiciones y ambientes adecuados, así como implementar medidas como agentes de seguridad, entre otros, se contribuirá a reducir los riesgos a los que están expuestos los colaboradores. Esto mejora significativamente su desempeño laboral. En la investigación se recomendaron charlas y capacitaciones para mejorar la calidad y el rendimiento de sus funciones en el trabajo.

2. Base teórico – científicas

Marco histórico

- **Seguridad y salud en el trabajo**

En cuanto a las fundamentaciones teóricas, se llevó a cabo una investigación de los conceptos propuestos por diversos autores, lo que posibilita respaldar la variable de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el desempeño laboral junto con sus respectivas dimensiones.

Inicialmente, la humanidad obtenía directamente de la naturaleza los recursos materiales que necesitaba para su consumo. Esta fase perduró durante miles de años. Con el tiempo, sin embargo, el ser humano aprendió a producir estos recursos utilizando los medios naturales disponibles para satisfacer sus necesidades básicas. Esta necesidad de perfeccionar continuamente las herramientas de trabajo y desarrollar hábitos laborales surgió de la constante evolución de sus medios de subsistencia (Martínez & Reyes, 2005).

En la historia del trabajo, se reconoce que el ser humano inicialmente se involucró en actividades laborales por necesidad, buscando satisfacer sus requerimientos biológicos básicos. Con el transcurso del tiempo, estas labores se convirtieron en una actividad consciente y sistemática, permitiendo el desarrollo gradual de habilidades que hoy en día son valoradas y remuneradas en el mercado laboral. A medida que el trabajo adquirió importancia a nivel mundial, surgieron normativas destinadas a proteger a los colaboradores, garantizando su seguridad, bienestar y preservando su integridad personal.

Los accidentes laborales son eventos no deseados debido a las consecuencias adversas que generan, principalmente para los colaboradores expuestos a los riesgos en el entorno laboral, pero también para los activos materiales, la propiedad y el medio ambiente. La preocupación por la seguridad ha existido desde tiempos antiguos, ya que los mecanismos de

autoprotección están arraigados en nuestro inconsciente. A lo largo de nuestras vidas, desde una edad temprana, se ha experimentado accidentes y se recuerda los daños que causaron. A partir de esas experiencias, se ha aprendido y continuó haciéndolo. Los accidentes nos instan a la necesidad consciente de prevenirlos, tanto por motivos personales como por razones sociales y económicas (Bestratén, et al. 2011).

Con el paso del tiempo, se han implementado diversas estrategias para prevenir y mitigar estos incidentes, comenzando con la promulgación de leyes y regulaciones que deben ser cumplidas por todas las organizaciones, ya que tienen carácter legal. La seguridad en el trabajo se convierte así en un derecho fundamental de cada empleado y una responsabilidad ineludible del empleador. Este último está obligado a implementar un conjunto de técnicas y procesos destinados a eliminar o reducir al mínimo los accidentes laborales.

- **Desempeño laboral**

Proporcionar una contextualización histórica de la evaluación del desempeño en este estudio nos permitirá comprender su origen y evolución a lo largo del tiempo, lo que facilitará el análisis de su progresión histórica.

La evaluación del desempeño tiene una historia más antigua de lo que a menudo se reconoce. Se remonta a los albores de la civilización humana y está entrelazada con aspectos religiosos, donde las diferentes religiones han evaluado el comportamiento de los creyentes mediante castigos y recompensas. Esta práctica se encuentra arraigada en la historia de la humanidad y ha sido utilizada como medio para influir en el comportamiento de las personas desde tiempos antiguos (Padilla, 2016).

Es interesante conocer cómo la evaluación del desempeño tiene raíces tan profundas en

la historia de la humanidad, y cómo ha evolucionado a lo largo del tiempo desde sus orígenes en contextos religiosos hasta las prácticas más contemporáneas en el ámbito laboral. Esta conexión entre la evaluación del comportamiento humano y las creencias religiosas arroja luz sobre la importancia cultural y social de esta práctica a lo largo de los siglos.

Desde una perspectiva más concreta y contemporánea, se puede comenzar a explorar la evolución de la evaluación del desempeño con referencia a los orígenes de esta práctica se remontan a la antigua China. Durante la Dinastía Wei, que existió entre el 221 y el 265 a. C., los emperadores empleaban a un individuo conocido como el **valorador imperial**, cuya responsabilidad era evaluar tanto el rendimiento como la actitud de los miembros de la Corte. (Cortés, 2009).

En tal sentido, la evaluación del desempeño tiene sus raíces incluso en culturas antiguas como la China de la Dinastía Wei. El concepto del **valorador imperial**, encargado de evaluar el rendimiento y la actitud de los miembros de la Corte, muestra cómo la preocupación por medir y mejorar el desempeño ha existido desde hace siglos. Este precedente histórico nos permite apreciar la continuidad y la importancia de la evaluación del desempeño a lo largo del tiempo, y cómo ha sido una práctica fundamental en diferentes contextos culturales y sociales.

Campbell et al. (1990) indican que el desempeño laboral se puede definir como las acciones y comportamientos sobresalientes de un individuo, dirigidos a fomentar el desarrollo de las organizaciones mediante el cumplimiento de los objetivos establecidos por la dirección. Sin embargo, para lograr esto, es necesario tener en cuenta una combinación de características individuales como habilidades, capacidades, cualidades y necesidades, que interactúan dentro de la empresa y pueden influir en los resultados.

Después de las definiciones proporcionadas por los autores se destaca la importancia de los comportamientos y acciones individuales en el impulso del crecimiento organizacional, en cuanto a la historia del desempeño laboral, es fascinante observar cómo ha evolucionado a lo largo del tiempo.

Marco legal

- **Seguridad y salud en el trabajo**

Tanto a nivel local como global, existen disposiciones legales como normativas, regulaciones, decretos y disposiciones específicas que respaldan jurídicamente los aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral. Estas normativas reflejan la responsabilidad de los Estados y las instituciones en mejorar las condiciones laborales de sus ciudadanos.

- a. Ley N° 29783**

Conocida como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, introdujo la obligación para las empresas de implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), además de otras responsabilidades. Ministerio de Trabajo– MINTRA (2011).

En el caso de Perú, se siguen las directrices establecidas por la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual amplía su alcance con respecto al reglamento de seguridad y salud en el trabajo publicado en agosto de 2011.

- b. Ley N° 29783 y sus modificatorias (Congreso de la república, 2011)**

De acuerdo con el Título 1, Disposiciones generales, y más precisamente en el artículo 1 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016), el propósito es fomentar una cultura de prevención de accidentes laborales en la nación. Para lograr este objetivo, se requiere la colaboración de empleadores, colaboradores, y sindicatos y la supervisión por parte de las entidades designadas por parte del Estado.

El Título IV de la Ley aborda la regulación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que incluye aspectos como:

- Principios
- Política de SGSST
- Organización del SGSST
- Planificación e implementación del SGSST
- Evaluación del SGSST
- Acciones para la mejora continua

Por lo tanto, Ley 29783 proporciona un marco legal integral en Perú para promover la seguridad y la salud en el ámbito laboral. Al abordar diversos aspectos, desde la seguridad laboral hasta la promoción de una cultura de seguridad y salud, la ley refleja el compromiso tanto del Estado como de las organizaciones en garantizar condiciones laborales seguras y saludables para los colaboradores. Además, al establecer directrices claras para llevar a cabo sistemas de gestión de la seguridad y la salud ocupacional, la legislación busca asegurar que se apliquen de manera efectiva medidas preventivas y se evalúe continuamente su eficacia, con la meta de crear un ambiente laboral saludable y seguro para todos los ciudadanos.

c. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

El organismo encargado de regular el trabajo y promover el empleo abarca varias áreas de acción, entre las cuales se incluyen:

- Derechos laborales fundamentales
- Asuntos socio-laborales
- Seguridad y salud en el trabajo

- Inspección de trabajo (actualmente solo microempresas a nivel nacional)
- Formación profesional y capacitación laboral
- Información sobre el mercado laboral
- Diálogo social y acuerdos laborales

Las regulaciones implementadas por el Ministerio de Trabajo son esenciales para establecer un entorno laboral que sea seguro, justo y equitativo. Estas normas cubren diferentes ámbitos, cada uno con un propósito particular destinado a mejorar las condiciones laborales y salvaguardar los derechos de los colaboradores.

d. Resolución Directoral N° 029–2009-MTPE/2/11.4 (SUNAFIL)

Dice que, en caso de incumplimientos en seguridad y salud laboral que resulten en un accidente de trabajo, no se emitirá una medida de requerimiento relacionada con la afectación al trabajador accidentado, ya que se considera una infracción irreparable. Este hecho debe ser registrado en la inspección donde se determine dicha infracción, y debe ser debidamente justificado en el acta de infracción correspondiente.

- **Desempeño laboral**

Según SUNAFIL (s. f.), establece a la Micro y pequeña empresa (MYPE) como una entidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial autorizada por la ley, con el fin de realizar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Según el diario El Peruano (2023), explica que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha puesto a disposición del público la Guía para el trabajador en horario nocturno, basada en la normativa laboral vigente. Según este documento, se considera trabajo

en horario nocturno aquel que se realiza entre las 22:00 y las 6:00 horas. En este caso, el trabajador debe recibir, como mínimo, una remuneración mensual que sea equivalente a la remuneración mínima vital (RMV) más un incremento del 35%, es decir, una remuneración mínima nocturna de 1,383.75 soles.

Entonces, se entiende que sobre las disposiciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) respecto al trabajo nocturno en Perú. Destaca la importancia de garantizar una remuneración justa para los colaboradores que laboran en horarios nocturnos, estableciendo un incremento del 35% sobre la remuneración mínima vital. Este tipo de medidas es fundamental para asegurar condiciones laborales justas y equitativas, reconociendo el esfuerzo adicional que implica trabajar durante la noche. La guía publicada por el MTPE representa un recurso valioso para los colaboradores, ya que les proporciona información esencial sobre sus derechos y las normativas vigentes.

Conceptos de las variables

- **Seguridad y salud en el trabajo**

Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) comprende una serie de fases que se integran y se mantienen en un proceso interactivo y cíclico, creando condiciones propicias para garantizar un entorno laboral organizado. Esto conlleva a mejoras continuas con el objetivo de lograr la sostenibilidad a largo plazo. Ministerio de Vivienda (2020).

Dentro de estas etapas, se incluyen cuatro distintas que posibilitan la realización del ciclo conocido como **mejora continua**. A través de este ciclo, se desarrolla una estructura que ha sido probada, lo que facilita la mejora continua en relación con las políticas establecidas.

Como resultado, se mejora la eficacia de los procedimientos y otros procesos implementados por la empresa, por lo tanto, es crucial mejorar constantemente la convivencia, adaptación y eficacia del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de potenciar su rendimiento. Esto implica fomentar una cultura que respalde el sistema de gestión, incentivar la participación activa de los colaboradores en la mejora continua y mantener registros documentados como evidencia de dicho proceso de mejora constante.

Por otro lado, Tovar (2021) define que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, N° 29783, en Perú, establece el marco legal que garantiza el derecho fundamental de los trabajadores a la salud y seguridad laboral. Su principal objetivo es prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, esta ley impone a las entidades públicas la responsabilidad de promover medidas para mejorar la salud y seguridad en el trabajo, con el fin de evitar daños tanto físicos como mentales a los colaboradores debido a sus actividades laborales.

Asimismo, la existencia de una normativa internacional sobre seguridad y salud en el trabajo refleja la importancia universal de proteger al personal. En la actualidad, todas las empresas están obligadas a implementar un plan de seguridad que incluya herramientas de protección, entre otros requisitos legales. Por esta razón, las medidas administrativas juegan un papel crucial en la seguridad laboral. Esto abarca desde la formación en seguridad y salud en el trabajo (SST) hasta el control y supervisión de las condiciones laborales, incluida la vigilancia de la salud de los trabajadores. Es esencial proporcionar equipos de protección personal (EPP) adecuados y entrenar a los colaboradores sobre su correcto uso y mantenimiento.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se define como un conjunto organizado y vinculado de componentes que tiene como objetivo evitar o reducir la ocurrencia de enfermedades y accidentes en el trabajo, así como cualquier otro riesgo que pueda

comprometer la seguridad del personal. (Quiñones et al. 2021).

En este contexto, el SGSST se define como un conjunto de procesos que facilita la identificación de lo que debe hacerse y cómo llevarlo a cabo, a través de la supervisión del avance hacia los objetivos establecidos. Esto permite evaluar la eficacia de las medidas adoptadas y sugerir áreas de mejora. El objetivo es asegurar la protección y bienestar de los colaboradores, mientras se maximizan los recursos, se disminuyen los gastos y se aumenta la eficiencia de la organización

La Organización Mundial del Trabajo (2022) sostiene que son actividades interdisciplinarias planificadas con el propósito de fomentar, instruir, prevenir, supervisar, recuperar y proteger a los colaboradores, garantizando su seguridad laboral y creando un entorno de trabajo que se ajuste a sus necesidades psicológicas y físicas.

En cuanto a la seguridad y salud laboral, se hace alusión al conjunto de elementos y acciones orientadas a evitar los riesgos en el lugar de trabajo, así como prevenir accidentes, incidentes, enfermedades u otras consecuencias perjudiciales para el trabajador durante el desarrollo de sus tareas habituales, garantizar un entorno laboral saludable y seguro es fundamental para optimizar el rendimiento de los colaboradores. La seguridad y bienestar de los colaboradores constituyen una prioridad primordial dentro de cualquier organización.

Para una comprensión más clara de la variable independiente, es importante definir sus dimensiones. Esta variable está influenciada por la gestión de seguridad y salud ocupacional, la cual comprende diversos aspectos y áreas de acción.

Con relación a la primera dimensión que es ambiente de trabajo se tiene que según la OIT (2017) indica que es un derecho fundamental disponer de condiciones laborales seguras y

saludables. Este derecho emana de la dignidad inherente a cada individuo. Asimismo, reconoce que toda persona tiene el derecho a disfrutar de un entorno laboral equilibrado y agradable, donde se asegure tanto la seguridad como la higiene laboral.

Es crucial que las organizaciones dispongan de entornos laborales seguros, ya que esta medida está establecida por la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. En este sentido, el empleador tiene la responsabilidad de proporcionar todo lo necesario para preservar la salud y el bienestar de sus colaboradores.

Según Chiang y San Martín (2015) señalan varios factores que influyen en el desempeño de los colaboradores, entre ellos se encuentran las horas de trabajo, las relaciones con los colegas, la seguridad laboral y la importancia del trabajo asignado. Su investigación demuestra que los entornos físico, social y mental de trabajo son componentes cruciales. Una empresa que se preocupa por el bienestar de sus colaboradores puede mejorar la eficiencia y productividad general, al crear un clima laboral favorable que permita que las tareas sean realizadas de manera más enfocada y productiva.

Además, el diario El Peruano (2011) respecto al Art. 50 del inciso a, b, c de la Ley 29783, el empleador está encargada de implementar las siguientes medidas:

Según el Art. 50 del inciso a, b, c de la Ley 29783, el empleador está encargado de implementar las siguientes medidas:

- Identificar y gestionar los peligros, abordándolos individualmente y aplicando métodos para controlar aquellos que no pueden ser eliminados desde su origen.
- Estructurar los espacios laborales, elegir equipos y métodos apropiados, y disminuir la ejecución de actividades tediosas y repetitivas.
- Eliminar los riesgos y peligros presentes en el ambiente de trabajo o, en su defecto,

sustituirlos por otros que representen menos amenaza.

Entonces, según los autores, el ambiente laboral se considera un derecho fundamental para todos los colaboradores dentro de una organización, permitiéndoles llevar a cabo sus tareas de manera segura y sin comprometer su salud personal. Por lo tanto, es responsabilidad del empleador implementar todas las medidas requeridas por la legislación laboral para prevenir accidentes y lesiones relacionadas con el trabajo. Esto implica evitar enfermedades laborales que puedan ser causadas por la exposición a agentes de riesgo presentes en el ambiente de trabajo.

En lo referente a la segunda dimensión, que abarca los accidentes y enfermedades ocupacionales, se observa que, según lo expuesto:

En el Manual de Salud Ocupacional publicado por la Dirección General de Salud Ambiental - DIGESA (2005), en su introducción se destaca que la Salud Ocupacional es reconocida a nivel mundial como un componente fundamental para el progreso de una nación. Se considera que la salud ocupacional constituye una estrategia crucial en la lucha contra la pobreza, ya que sus medidas están orientadas a promover y proteger la salud de los trabajadores, así como prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales derivadas de las condiciones y riesgos laborales presentes en diversas actividades económicas.

Además, un accidente de trabajo se caracteriza como un suceso repentino que guarda una relación causal directa con la actividad laboral, resultando en lesiones para el trabajador o en casos extremos, en su fallecimiento. Por otro lado, las enfermedades ocupacionales son trastornos de salud que surgen debido a la exposición continua a factores causales relacionados con el trabajo, afectando a trabajadores que habitualmente se encuentran expuestos a estos

factores de manera constante (Martínez & Reyes, 2005).

En relación con esas definiciones, se puede inferir que el accidente de trabajo está estrechamente ligado a la actividad laboral. Además, se observa que este término es más ampliamente reconocido y difundido debido a sus repercusiones directas en la vida y la economía. En contraste, las enfermedades ocupacionales o profesionales son menos conocidas, ya que resulta más complicado establecer una relación causal entre el daño y los factores de riesgo y condiciones laborales.

De acuerdo con El Peruano (2022), según información del Ministerio de Trabajo, en el año 2021 se reportaron más de 28 000 incidentes en el ámbito laboral, que incluyen accidentes mortales, peligrosos y enfermedades ocupacionales. Este dato evidencia que, con la restauración casi total del trabajo presencial y el aumento de la actividad en varios sectores laborales, los colaboradores peruanos enfrentan una variedad de riesgos laborales que necesitan ser abordados con medidas de protección adecuadas.

La problemática persiste debido a que muchos empleadores eluden la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que consideran que implementar un sistema de gestión les ocasionaría pérdidas financieras, lo que pone en riesgo a sus colaboradores. Estos accidentes podrían evitarse mediante la identificación temprana de peligros, la evaluación de riesgos y la implementación de medidas de control adecuadas.

De acuerdo con la OIT (2022), aproximadamente 2,78 millones de trabajadores fallecen cada año debido a accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. De este total, alrededor de 2,4 millones de muertes son atribuibles a enfermedades relacionadas con la ocupación, mientras que un poco más de 380,000 son resultado de accidentes laborales.

Con base en la información proporcionada por varios autores, es evidente la importancia de reducir las tasas de accidentes y muertes en el entorno laboral. Un análisis de seguridad en el trabajo puede ser una herramienta fundamental en este sentido, ya que nos permite identificar los peligros que pueden dar lugar a riesgos de accidentes o enfermedades en cada etapa de una tarea laboral. Además, facilita el desarrollo de controles adecuados para minimizar o eliminar estos riesgos.

En cuanto a la tercera dimensión, relacionada con la supervisión, se nota que, de acuerdo a lo mencionado:

Según la OIT (2019), es responsabilidad del gerente proporcionar un nivel adecuado de vigilancia al personal para garantizar su comprensión de los peligros asociados con el entorno laboral y las acciones de prevención para mitigarlos. La supervisión desempeña un papel crucial, ya que permite al empleador asegurar que las medidas de control se implementen y que los riesgos se gestionen de forma apropiada. Además, los colaboradores encargados de la supervisión deben tener claridad sobre las expectativas de su rol como prevencionistas, y utilizar las herramientas proporcionadas por el empleador para desempeñar eficazmente esta función.

La importancia de la supervisión en el lugar de trabajo. Destaca el papel esencial del empleador en proporcionar supervisión adecuada para garantizar la seguridad de los trabajadores y la prevención de riesgos laborales. Además, resalta la necesidad de que los colaboradores encargados de la supervisión comprendan claramente sus roles como prevencionistas y utilicen las herramientas proporcionadas por el empleador para desempeñar eficazmente sus funciones.

- **Desempeño laboral**

El desempeño está significativamente influenciado por las expectativas del empleado respecto a su trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de mantener la armonía. Además, el desempeño se vincula con las habilidades y conocimientos que respaldan las acciones del trabajador, contribuyendo a la consecución de los objetivos de la empresa, de acuerdo con (Bittel, 2000).

Es decir, que el desempeño laboral destaca las expectativas personales, las actitudes hacia el éxito y el deseo de armonía los cuales son componentes cruciales que influyen en cómo un colaborador se desempeña. Además, resalta que las habilidades y conocimientos del personal son fundamentales para apoyar sus acciones y, en última instancia, para alcanzar los objetivos de la empresa. Este enfoque integral refleja una comprensión profunda de cómo las motivaciones internas y las competencias técnicas se combinan para influir en la efectividad y productividad en el entorno laboral.

Chiavenato (2000) señaló que la evaluación del desempeño de los individuos considera varios aspectos. Entre los factores de actitud se incluyen la disciplina, la disposición colaborativa, la iniciativa, la responsabilidad, la competencia en seguridad, la prudencia, la apariencia personal, el interés, la creatividad y la capacidad de ejecución. Los factores operativos abarcan el dominio del trabajo, la calidad, la cantidad, la precisión, el trabajo en equipo y el liderazgo.

Por lo tanto, la explicación del autor nos proporciona una visión detallada y estructurada de los criterios que considera esenciales para evaluar el desempeño de las personas en el ámbito laboral. La distinción entre factores actitudinales y operativos ofrece un enfoque completo para la evaluación del desempeño, reconociendo tanto las cualidades personales como las

competencias técnicas. Este enfoque integral permite a las organizaciones realizar evaluaciones más precisas y justas, promoviendo un entorno de trabajo donde se valoran tanto las habilidades blandas como las habilidades técnicas.

Por otro lado, Echeverría (2009) sostiene que el desempeño laboral se refiere al valor que se espera que un individuo aporte a la organización a través de sus diversas conductas durante un período de tiempo. Estas acciones, realizadas por uno o varios individuos en distintos momentos, contribuirán a la eficiencia de la organización.

El autor ofrece una perspectiva interesante sobre el desempeño laboral, destacando su naturaleza dinámica y su impacto en la eficiencia organizacional. Al definir el desempeño como el valor esperado de los comportamientos individuales a lo largo del tiempo, se subraya la importancia de cada acción en la contribución al éxito global de la organización. Esta visión resalta cómo tanto las acciones de un solo individuo como las de varios colaboradores en diferentes momentos pueden influir significativamente en la eficiencia y efectividad organizacional.

Según Chiavenato (2011) en su libro *Administración de Recursos Humanos*, específicamente en la sección sobre Evaluación del desempeño, el desempeño en un puesto se refiere al comportamiento del individuo que lo ocupa. Este comportamiento es contextual y varía entre personas, siendo influenciado por numerosos factores moduladores. El impacto de las recompensas y cómo se percibe que estas están alineadas con los deseos individuales determinan el nivel de esfuerzo que una persona está dispuesta a dedicar, estableciendo así una relación de costo-beneficio. Los esfuerzos individuales se basan en las habilidades y capacidades personales, así como en la percepción del rol que desempeñan. Por lo tanto, el rendimiento laboral se ve influenciado por todas estas variables interrelacionadas.

Robbins y Timothy (2013) sostienen que el desempeño laboral es un proceso efectivo llevado a cabo por el personal dentro de las organizaciones. Este desempeño es crucial para que la organización alcance sus objetivos, y fomenta en el trabajador un sentido de motivación y satisfacción laboral.

De acuerdo a lo antes mencionado se destaca la importancia del desempeño efectivo del personal para el logro de los objetivos organizacionales y resalta cómo este proceso puede generar motivación y satisfacción laboral en los trabajadores. La relación entre el desempeño laboral y el éxito organizacional es evidente, lo que enfatiza la necesidad de gestionar el desempeño de manera eficaz para garantizar el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores.

Por otro lado, Werther et al. (2019) describen el desempeño como un proceso para evaluar el rendimiento global del empleado, es decir, su contribución total a la empresa, lo cual influye en la duración de su permanencia en la organización.

Entonces el desempeño laboral es un proceso de evaluación del rendimiento total del empleado, se resalta la importancia de medir la contribución individual al éxito de la empresa. Esta evaluación no solo refleja el impacto del trabajador en la organización, sino que también influye en su permanencia dentro de la empresa. Este enfoque subraya la relación entre la evaluación del desempeño y las decisiones sobre la retención de trabajadores, destacando la necesidad de un sistema de evaluación integral y justo.

El rendimiento laboral se define como el proceso mediante el cual los administradores aseguran que las acciones y resultados del personal estén alineados con los objetivos de la empresa. Es fundamental para las organizaciones asegurarse de que la motivación impulse el esfuerzo del personal, mejore su desempeño y garantice la entrega de un servicio de alta calidad. (Bienkowska & Tworek, 2020).

Cabe indicar la importancia de la alineación entre las acciones de los colaboradores y los objetivos organizacionales para asegurar un desempeño efectivo en el trabajo. Subraya el papel fundamental de los gerentes en este proceso y enfatiza la necesidad de que las organizaciones fomenten la motivación de sus colaboradores. Al hacerlo, no solo se mejora el rendimiento individual, sino que también se garantiza la prestación de un servicio de alta calidad. Este enfoque integral refuerza la idea de que la motivación y la gestión efectiva son claves para el éxito organizacional.

Según Gamarra (2021), el desempeño laboral se puede definir como la calidad del trabajo que cada colaborador realiza en sus tareas diarias durante un período específico de tiempo. Este concepto en recursos humanos se utiliza para evaluar cómo una persona cumple con su rol en la empresa.

En efecto, la calidad del trabajo realizado por los colaboradores en sus tareas diarias durante un período específico, se subraya la importancia de evaluar el rendimiento individual en el contexto de recursos humanos. Esta evaluación es crucial para entender cómo cada persona cumple con su rol dentro de la empresa, lo que a su vez puede influir en decisiones relacionadas con el desarrollo profesional, la formación y la retención del personal.

En conjunto, estos autores ofrecen una visión comprensiva del desempeño laboral, destacando su naturaleza multifacética e interdependiente de factores individuales, contextuales y organizacionales. La evaluación del desempeño no solo mide la calidad y efectividad del trabajo, sino que también influye en la motivación, satisfacción y retención de los colaboradores.

La esta investigación, comienza con la primera dimensión del desempeño laboral, la cual abarca la asistencia y puntualidad. Según los autores citados:

De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española (2010), la asistencia se refiere a estar presente o encontrarse en un lugar determinado, al grupo de personas presentes en un evento, a la compensación o beneficios obtenidos al estar presente personalmente, y a la acción de brindar ayuda o socorro.

Primordialmente, la asistencia y la puntualidad implican cumplir con los horarios establecidos por la organización y presentar los resultados y la documentación necesaria inherente a las responsabilidades laborales.

Según Aamodt (2010), una práctica frecuente para valorar imparcialmente el rendimiento de los colaboradores es mediante su asistencia. Además, el trabajo en equipo es evaluado a través de cuestionarios, ya que su desarrollo constante es crucial para alcanzar los objetivos y metas establecidos por la empresa.

Por esta razón, la asistencia es un indicador objetivo para medir el rendimiento de los colaboradores. La puntualidad y la presencia son aspectos fundamentales que pueden reflejar el compromiso y la responsabilidad de un colaborador hacia su trabajo.

Por otra parte, según Robles (2017), cuando los colaboradores se sienten integrados en un equipo, comparten un enfoque común que se comunica y coordina para asegurar un progreso equitativo en el trabajo y lograr el éxito. Esta dimensión de evaluación examina la disposición y capacidad del individuo para colaborar de manera coordinada con el equipo de trabajo de su área y con otras áreas de la organización.

Además, el cuestionario evalúa la dimensión de trabajo en equipo, la cual de acuerdo con Reyes (2010) sostiene que el trabajo en equipo se define como la colaboración entre grupos de personas que comparten una relación y trabajan juntos para lograr un objetivo o meta común. En este proceso, la interacción personal entre los participantes del equipo debe fomentar una identidad compartida, reconociendo a cada individuo como parte del equipo, y una interdependencia, donde las acciones de cada uno afectan al desempeño del resto de los miembros del equipo.

Por esta razón, la colaboración entre individuos con el objetivo de alcanzar una meta común, resaltando que el intercambio personal entre los miembros del equipo es fundamental para crear una identidad compartida y promover la interdependencia. Este enfoque subraya la necesidad de reconocer la contribución de cada miembro y cómo sus acciones afectan al rendimiento del equipo en su conjunto.

La formación espontánea de grupos es esencial para las relaciones interpersonales dentro de una organización. Estas relaciones se construyen sobre la base de la confianza mutua en lugar de seguir estructuras formales, como descripciones de puestos o relaciones jerárquicas delineadas en organigramas. Este enfoque promueve la participación y el compromiso del equipo, lo que hace que los individuos sean responsables de las decisiones que toman y de sus acciones en todos los niveles de la organización, de acuerdo con (Chiavenato ,2011).

Según Duran (2018), un equipo es más que simplemente un conjunto de individuos. Se caracteriza por su capacidad para interactuar entre sí, siendo conscientes tanto de la personalidad de los demás como de la suya propia, y reconociendo tanto los aspectos positivos como los negativos de cada miembro como parte integral de una unidad. Este enfoque permite lograr resultados de alta calidad y cantidad que van más allá de la simple suma del trabajo individual

de sus integrantes. Asimismo, el trabajo en equipo puede representar un grupo de individuos con habilidades específicas enfocadas en alcanzar objetivos, rendimientos y procesos comunes de los cuales son responsables.

Por consiguiente, un equipo va más allá de ser simplemente un grupo de individuos, enfatizando en su capacidad para interactuar de manera consciente y constructiva entre sí. Además, el autor subraya la importancia de reconocer tanto las fortalezas como las debilidades de cada miembro, lo que contribuye a la unidad y al logro de resultados de alta calidad y cantidad. También se menciona la idea de que el trabajo en equipo puede estar compuesto por individuos con habilidades específicas que se centran en alcanzar objetivos comunes de manera eficiente.

Finalmente, se analiza la dimensión de productividad, la cual se define de las siguientes maneras:

Según Galindo & Ríos (2015), la productividad se define como una herramienta para evaluar la eficiencia de una organización en la utilización de sus recursos y capital para generar valor económico. En su artículo, también se menciona que una alta productividad indica que se puede producir una gran cantidad de valor económico con una inversión mínima de trabajo o capital. Asimismo, un incremento en la productividad implica que se logra generar más output utilizando los mismos recursos disponibles.

Asimismo, la alta productividad no solo refleja la capacidad de una empresa para generar un gran valor económico con pocos recursos, sino también su habilidad para aumentar su producción manteniendo constantes los recursos utilizados. Esta perspectiva subraya la relevancia de optimizar recursos para maximizar el valor, lo que puede ser crucial para la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones en un entorno económico dinámico.

En Perú, se observa una significativa brecha negativa en productividad en comparación con las economías avanzadas, debido a deficiencias en infraestructura, capital humano y estabilidad macroeconómica. Además, en las microempresas, la productividad de los colaboradores es baja debido a la escasa inversión, junto con una capacitación laboral limitada y de baja calidad (Céspedes, Lavado y Ramírez, 2016).

Por lo tanto, Perú enfrenta una importante brecha de productividad en comparación con las economías desarrolladas, atribuida a deficiencias en áreas clave como infraestructura y capital humano. Además, en el sector de las microempresas, la baja productividad se ve exacerbada por la falta de inversión y una capacitación laboral inadecuada. Estos factores destacan la necesidad de mejorar la infraestructura y la formación laboral para cerrar la brecha de productividad y fomentar un desarrollo económico más sólido.

Así que, la productividad se define como la relación entre la cantidad total de productos fabricados o servicios proporcionados y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción. En cuanto a la productividad de los trabajadores, se refiere a la cantidad de bienes concretos o al desempeño que un individuo puede generar durante un período específico (Fontalvo et al., 2018).

Por ende, la productividad mide la eficiencia al comparar la producción de bienes y servicios con los recursos utilizados para alcanzarla. En el ámbito laboral, esta medida evalúa la cantidad de producción o el desempeño de un colaborador en un tiempo determinado.

3. Definición de términos básicos

Accidente. Un accidente es una situación imprevista causada por el contacto o la exposición a objetos, sustancias, personas o animales, que altera el desarrollo normal de una actividad o proceso, resultando en lesiones personales, daños materiales, o ambos (Chamocho, 2014).

Entonces, el termino accidente, se refiere a un evento imprevisto que interrumpe el curso normal de una actividad o proceso debido a la interacción con objetos, sustancias, personas o animales. Este evento puede causar tanto lesiones personales como daños materiales.

Asistencia. La noción tradicional de asistencia se define como la presencia de estudiantes o trabajadores en su lugar de actividad. En ocasiones, la asistencia impecable se recompensa con una compensación económica o un reconocimiento oficial, como un símbolo de cumplimiento y eficacia en las actividades educativas o laborales asignadas a dichos individuos (Ucha, 2008).

Entonces, la asistencia se considera tradicionalmente como un indicador de compromiso y cumplimiento, lo que puede ser recompensado con beneficios como una remuneración adicional o un reconocimiento formal. Este término subraya la importancia de la puntualidad y la presencia en la realización exitosa de actividades educativas o laborales asignadas.

Capacitación. Actividad que implica la transmisión de conocimientos teóricos y prácticos para desarrollar competencias, capacidades y habilidades relacionadas con el proceso de trabajo, la prevención de riesgos, la seguridad y la salud – SUNAFIL (s.f.).

Es por ello, que la capacitación ayuda a transmitir conocimientos teóricos y prácticos, esta actividad no solo busca desarrollar competencias y habilidades técnicas, sino también promover una cultura de prevención de riesgos y conciencia sobre la seguridad y la salud en el trabajo.

Colaboradores. Según la definición del diccionario, un colaborador es una persona que participa en colaboración con otras en la realización de una obra. (RAE, 2023).

La definición resalta la importancia de trabajar junto con otros para llevar a cabo una obra o proyecto. Además, muestra cómo esta definición amplía el concepto de colaboración más allá

de las simples interacciones individuales, abarcando la idea de contribuir al logro de un objetivo común.

Eficacia. Se refiere a la relación entre los resultados alcanzados y los objetivos previstos en los programas y presupuestos diseñados para lograr dichos objetivos establecidos (Romani & Roque, 2023).

El comentario sobre el texto anterior destacaría cómo la definición proporciona una comprensión clara de la eficacia como la capacidad de alcanzar los objetivos establecidos en relación con los recursos asignados. Esta definición resalta la importancia de la planificación y la gestión efectiva de recursos para lograr resultados satisfactorios en la realización de programas y proyectos.

Eficiencia. Se define como la capacidad de llevar a cabo una tarea o actividad utilizando la menor cantidad de recursos posible, tanto en términos de tiempo como de costo, y evitando el desperdicio de recursos económicos, materiales y humanos. Sin embargo, también implica la calidad al realizar adecuadamente la tarea o actividad (Romani & Roque, 2023).

Equipos de protección personal (EPP). Se trata de objetos, materiales y prendas particulares asignadas a cada colaborador para protegerlo contra posibles peligros en su lugar de trabajo, que podrían poner en riesgo su bienestar y seguridad. Estos elementos se consideran como una medida complementaria y provisional, además de las acciones preventivas aplicadas de manera colectiva. SUNAFIL (s.f.).

Entonces, los EPP tienen como función primordial proteger a los trabajadores de los riesgos presentes en el lugar de trabajo que puedan comprometer su bienestar y salud. Además, se destaca que los EPP son una medida complementaria y temporal, lo que sugiere que su uso debe combinarse con otras medidas preventivas de carácter colectivo para garantizar un entorno

laboral seguro y saludable.

Omisión a las normas. Se refiere a la acción de no llevar a cabo una actividad que está legalmente requerida (RAE, 2023).

De manera que, la falta de acción puede llevar a consecuencias negativas, tanto para el individuo como para la sociedad en general, y se señala que la omisión puede ser considerada una violación de deberes legales o una falta de responsabilidad ética.

Puntualidad. La puntualidad es un comportamiento humano que implica llegar a los lugares en el momento exacto acordado previamente. Para lograrlo, las personas suelen utilizar dispositivos como relojes para conocer la hora (Editorial Etecé, 2021).

Renovación. Reemplazar algo antiguo o que ya ha cumplido su función con algo nuevo de la misma categoría (RAE, 2023).

Este término refleja la idea de cambio y mejora continua, ya sea en objetos físicos, ideas o situaciones. Renovar puede ser aplicado en diversos contextos, desde la renovación de equipos tecnológicos hasta la renovación de compromisos personales o profesionales.

Seguridad y salud ocupacional. Se refiere a todas las acciones y actividades que posibilitan que el trabajador realice sus labores en un entorno libre de riesgos, tanto para su salud personal como para el ambiente que lo rodea, con el fin de preservar su bienestar y mantener los recursos humanos y materiales en óptimas condiciones SUNAFIL (s.f.).

Se trata de una rama de la salud cuyo objetivo principal es promover y mantener la salud integral de los colaboradores en todos los aspectos laborales, lo que incluye evitar cualquier perjuicio para la salud derivado de las condiciones de trabajo y los riesgos relacionados.

También implica ajustar las tareas laborales a las habilidades y capacidades individuales de los colaboradores, asegurando un ambiente laboral seguro y saludable para todos SUNAFIL (s.f.).

Tareas. El trabajo que debe completarse dentro de un período de tiempo específico y limitado (RAE, 2023).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis y/o supuestos básicos

1.1 Hipótesis general

La seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023.

1.2 Hipótesis específicas

a. Las condiciones de seguridad y salud ocupacional, influyen en la asistencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

b. Los accidentes por falta de EPP, influyen en la eficiencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

c. Los accidentes por falta de capacitación, influyen en la eficacia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

d. Los accidentes por omisión a las normas, no influyen en la puntualidad de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

e. La frecuencia de uso de EPP influyen en la colaboración de tareas de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

f. La frecuencia de renovación de EEP, influye en la relación entre colaboradores de las empresas de distribución de productos “San Fernando, Lima.

2. Las variables del estudio y su operacionalización

Según Arias (2021) las dos formas de conocer las variables son la definición conceptual y la definición operacional. En la primera, las variables deben definirse como si fueran una palabra o una frase en un glosario. En la segunda, se debe especificar cómo se medirá la variable, a esto se le denomina como operacionalización de las variables. La cual se encuentra en el apéndice 1.

3. Matriz lógica de consistencia

De acuerdo con Alfaro (2012) la matriz lógica de consistencia tal como su nombre indica, permite consolidar los elementos fundamentales del proceso de investigación, además de evaluar la conexión lógica y coherencia entre el título, el problema, la hipótesis, los objetivos, las variables, el diseño de investigación elegido, los instrumentos de investigación, así como la población y la muestra del estudio. La matriz se visualiza en el apéndice 2.

CAPÍTULO IV

MÉTODO

1. Tipo y método de investigación

1.1 Tipo

El método de investigación es considerado es aplicada toda vez que busca la solución a una problemática existente en el sector de distribución de productos de avícola debido a que aborda la solución de una problemática específica, en este caso, la seguridad y salud en el trabajo y su impacto en el desempeño laboral.

1.2 Método

Esta sección del proyecto se clasifica como un estudio descriptivo-explicativo, ya que inicialmente describe el problema, proporcionando detalles sobre su naturaleza y alcance. Posteriormente, se adentra en la explicación de los efectos y consecuencias derivados de esta problemática, con el objetivo de justificar la necesidad de encontrar una respuesta.

2. Diseño específico de la investigación

Diseño de investigación no experimental y en lo que respecta al enfoque, se trata de un enfoque cuantitativo.

3. Población, muestra

3.1 Población

La población objeto del estudio estuvo conformada por 250 colaboradores que laboran en cinco empresas distintas que brindan servicio de distribución de carga de productos a la empresa avícola **San Fernando**, según Recursos Humanos de empresa San Fernando, ubicados

en Lima a mayo del 2024.

Tabla 1

La selección de empresas de distribución de productos en San Fernando, en el distrito de Lima, Perú.

Empresas	Colaboradores
Transporte Mejía	50
Transporte Martínez	50
Transporte Giancarlo	50
Transporte Trotamundo	50
Transporte World Service	50
Total	250

3.2 Muestra

La muestra analizada corresponde a un subconjunto representativo de la población seleccionada, que incluye al área administrativa y operativa de las empresas MYPES del sector de distribución ubicadas en el distrito de Lima.

En este caso, se opta por utilizar una muestra probabilística, lo que implica definir el tamaño de la muestra mediante una fórmula específica.

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

Donde:

Z: Representa el valor en el eje horizontal de la distribución normal, correspondiente a un nivel de confianza del 95%.

P: Porcentaje del personal administrativo y del equipo operativo que afirmaron que existe seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en el distrito de Lima, 2023 (se asume $P=0.5$).

Q: Porcentaje del personal administrativo y del equipo operativo que declararon la inexistencia seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en el distrito de Lima, 2023 ($Q = 0.5$ valor asumido debido al desconocimiento de Q)

e: Margen de error 5%

N: Población.

n: Tamaño óptimo de muestra.

Con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, el tamaño de muestra recomendado es:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50) \times (250)}{(0.05)^2 (250 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

$$n = 151.68$$

n = 152 Administradores, contadores, asistentes contables y personal operativo.

Tabla 2

Empresas de transportes de carga de productos – San Fernando del distrito de Lima, Perú.

Empresas	Colaboradores
Transporte Mejía	30
Transporte Martínez	30
Transporte Giancarlo	30
Transporte Trotamundo	31
Transporte World Service	31
Total	152

4. Instrumento de obtención de datos

El instrumento seleccionado para recopilar datos en este estudio será un cuestionario. Este cuestionario estará basado en la escala de Likert y constará de preguntas cerradas. Esta elección facilitará tanto la recolección como el análisis de datos durante la investigación.

Tabla 3

La validez del instrumento respaldada por los siguientes expertos.

Apellidos y nombres	Grado académico	Puntaje	Criterio de aplicación
Durand Saavedra, Pedro	Dr. Contabilidad	19.2	Aplicar
Ferreyros Moron, Juan Augusto	Dr. Contabilidad	18.8	Aplicar
Villa Esteves, José Antonio	Mg. Administración	19.2	Aplicar
Total			Valido / aplicar

5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La técnica seleccionada para procesar los datos consistirá en utilizar herramientas como el software SPSS para aplicar análisis estadísticos. Posteriormente, se llevará a cabo el manejo de información a través de Microsoft Excel para realizar tanto análisis estadísticos como la creación de gráficos. Los datos obtenidos serán analizados por el investigador. Además, las hipótesis de la investigación se pondrán a prueba y se contrastarán utilizando un modelo estadístico adecuado.

6. Procedimiento de ejecución del estudio

Para desarrollar el cuestionario, primero se obtuvo la autorización de recursos humanos en cada empresa para llevar a cabo la investigación, dado que el estudio se basa en sus organizaciones y el cuestionario se aplicó a sus colaboradores. Los empleados pertenecen a diversas empresas situadas en distritos de Lima donde las compañías ofrecen sus servicios de transporte. Antes de realizar el cuestionario, se les informó sobre el propósito del mismo y se les garantizó la confidencialidad, de manera que las respuestas se recogieran de forma anónima para asegurar una mayor precisión en los resultados.

- **Confiabilidad para el cuestionario**

Se evaluó la fiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, dado que las respuestas estaban clasificadas en una escala ordinal.

Escala para determinar el grado de confiabilidad:

Criterio de confiabilidad valores

Poco confiable	-1.00	a	0.00
Confiabilidad baja	0.01	a	0.49
Confiabilidad moderada	0.50	a	0.75
Confiabilidad alta	0.76	a	0.89
Confiabilidad muy alta	0.90	a	1.00

Su fórmula es:

Donde:

$$\alpha = \frac{K}{1 - \frac{\sum S_i^2}{S}}$$

α : Coeficiente de Cronbach utilizado para evaluar la confiabilidad del instrumento, cuyo resultado puede expresarse en porcentaje.

S_i^2 : Corresponde a la suma de las varianzas de cada ítem.

S^2 : Se refiere a la varianza total de las filas, que es el puntaje total dado por los jueces.

K: Es la cantidad de preguntas o elementos presentes.

Calcula del alfa de Cronbach

El cuestionario está disponible para evaluar “La Seguridad y Salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023”, Se dispone de un cuestionario que consta de 14 preguntas, y se busca determinar si los datos recolectados mediante este instrumento son confiables. Para

evaluar la confiabilidad del cuestionario, se administró a una muestra piloto de 10 personas.

Posteriormente, los datos obtenidos fueron registrados en SPSS, incluyendo las respuestas de la muestra para todas las preguntas.

En el apéndice 5, se presenta la muestra piloto y los resultados obtenidos del análisis en SPSS (software estadístico) en cuanto a la confiabilidad según el coeficiente alfa de Cronbach.

Confiabilidad

El coeficiente alfa de Cronbach calculado fue de .774, lo cual indica un valor sólido, sugiriendo que el test exhibe una alta consistencia interna. Las preguntas están altamente relacionadas entre sí y, en general, todas contribuyen significativamente a medir el constructo evaluado por el cuestionario. Por consiguiente, se concluye que el cuestionario es CONFIABLE.

Tabla 4

Niveles de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Índice	Nivel de fiabilidad	valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente]0.9,1]
2	Muy bueno]0.7, 0.9]
3	Bueno]0.5, 0.7]
4	Regular]0.3, 0.5]
5	Deficiente	.03]

Nota. Obtenido de Tuapanta et al. (2017, p.145)

Los niveles para medir la fiabilidad del valor de Alfa de Cronbach.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Datos cuantitativos

Pregunta 1: ¿Usted cree que las condiciones de seguridad y salud ocupacional son prioritarias dentro de la organización?

Tabla 5

Resultados descriptivos del indicador condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Indicador	Área administrativa y operativa	Porcentaje
Definitivamente si	97	64
Probablemente si	39	26
Desconoce	11	7
Probablemente no	5	3
Definitivamente no	0	0
Total	152	100%

Interpretación

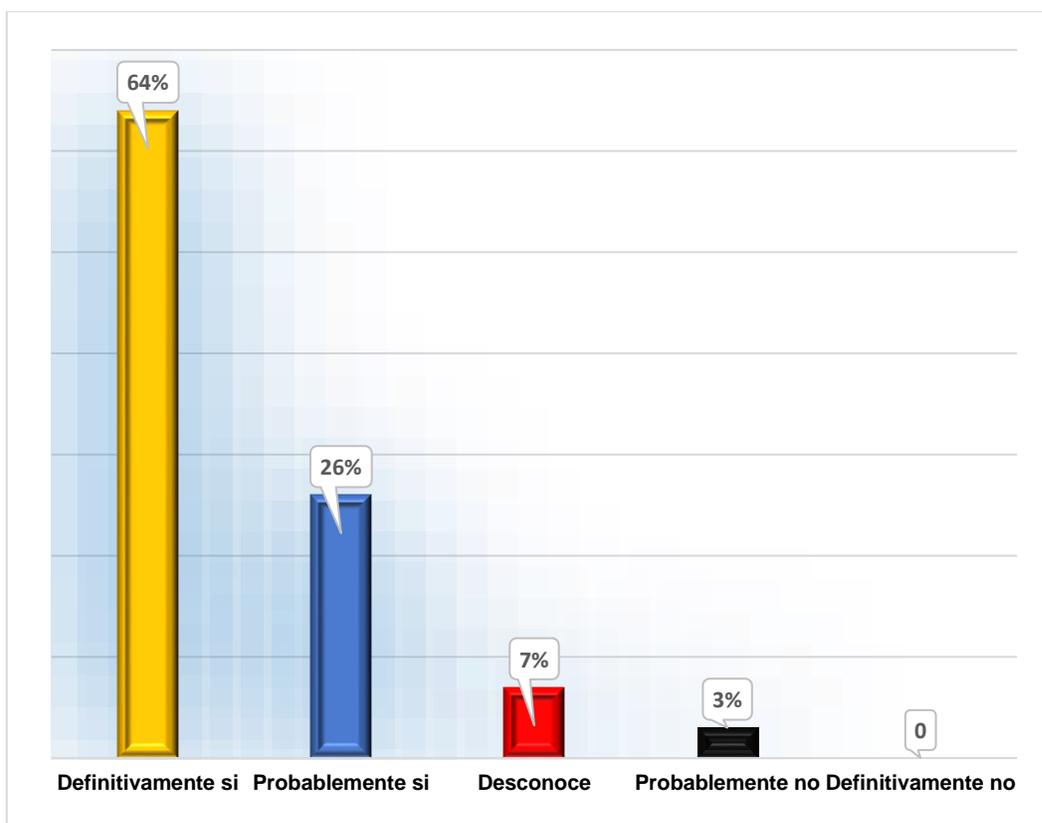
Revisando los resultados que figuran en la tabla, se aprecia que el 64% del personal administrativo y operativos de las empresas distribución que brindan servicios de transporte a la empresa “San Fernando” – Lima, manifestaron que definitivamente si existen condiciones de seguridad y salud ocupacional si son prioritarias en este sector empresarial. Seguidos por el 26% quienes respaldaron la posición del grupo anterior, indicando que probablemente si es prioritario las condiciones de seguridad, el 7% indicó falta de conocimiento, mientras que el 3% adicional expresó opiniones opuestas en comparación con la mayoría, alcanzando el 100%.

Al analizar la información proporcionada en el párrafo previo, destaca la importancia de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el cual tiene un nivel de importancia muy

alto. Esto se refleja su compromiso de garantizar el bienestar de los colaboradores brindándoles un ambiente laboral seguro, buen clima organizacional, así como también confianza y estabilidad; motivo por el cual su desempeño es favorable debido a las razones expuestas en líneas anteriores y repercute directamente en su trabajo.

Figura 1

La seguridad y la salud laboral son de máxima importancia



Pregunta 2: ¿ Desde su punto de vista generalmente los accidentes del personal ocurren por falta de equipos de protección?

Tabla 6*Resultados descriptivos del indicador accidentes por falta de EPP*

Indicador	Área administrativa y operativa	Porcentajes
Definitivamente si	73	48
Probablemente si	57	37
Desconoce	15	10
Probablemente no	7	5
Definitivamente no	0	0
Total	152	100%

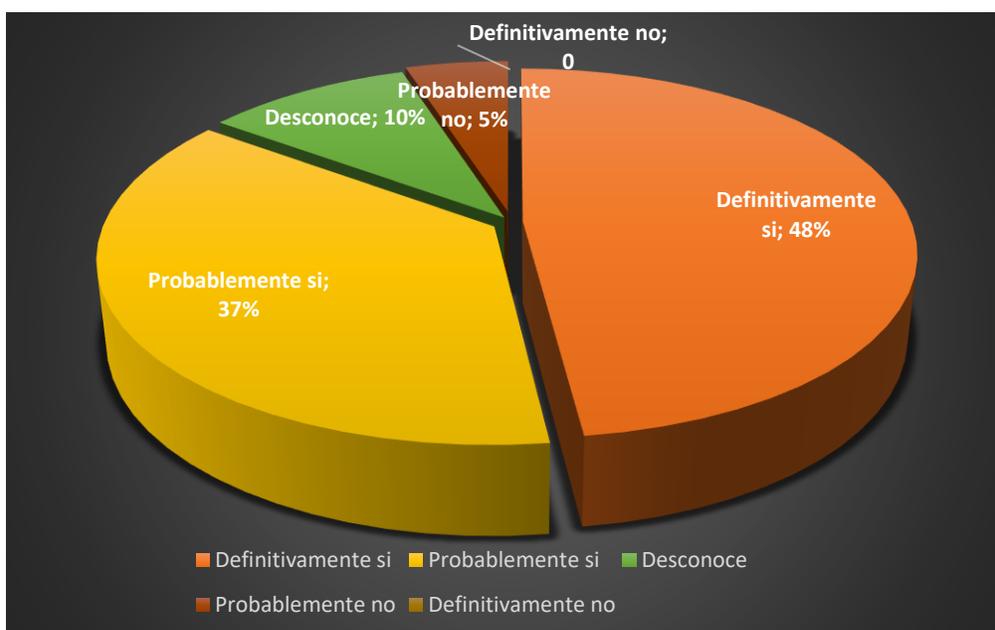
Interpretación

Observando la información en la parte porcentual, se aprecia que el 48% del personal administrativo y operativo de las empresas de transporte vinculadas al área de distribución de productos en centros comerciales, pollerías entre otros del distrito de Lima, respondieron que definitivamente si se presentan accidentes en el personal por falta de equipos de protección; a lo cual también, el 37% expresó que es probable que estos accidentes estén ocurriendo por lo mencionado, mientras que el 10% afirmó que desconoce si esa acción conlleva los accidentes y el 5% restante indicó que probablemente no ocurra por esa circunstancia, reuniendo así el 100%.

Al considerar la información de la tabla, se observa que la mayoría de los encuestados indicó que los accidentes suelen ocurrir debido a la falta de equipos de protección. Por lo tanto, es fundamental que todas las organizaciones proporcionen al personal las herramientas necesarias para que puedan realizar sus tareas con seguridad, lo cual no solo protege a los colaboradores, sino que también mejora la eficiencia y la moral en el lugar de trabajo.

Figura 2

Los accidentes del personal ocurren por falta de equipos de protección



Pregunta 3: ¿Para usted los accidentes se dan por falta de capacitación en el potencial humano?

Tabla 7

Resultados descriptivos del indicador accidentes por falta de capacitación

Indicador	Área administrativa y operativa	Porcentaje
Definitivamente si	83	55
Probablemente si	42	28
Desconoce	16	10
Probablemente no	11	7
Definitivamente no	0	0
Total	152	100%

Interpretación

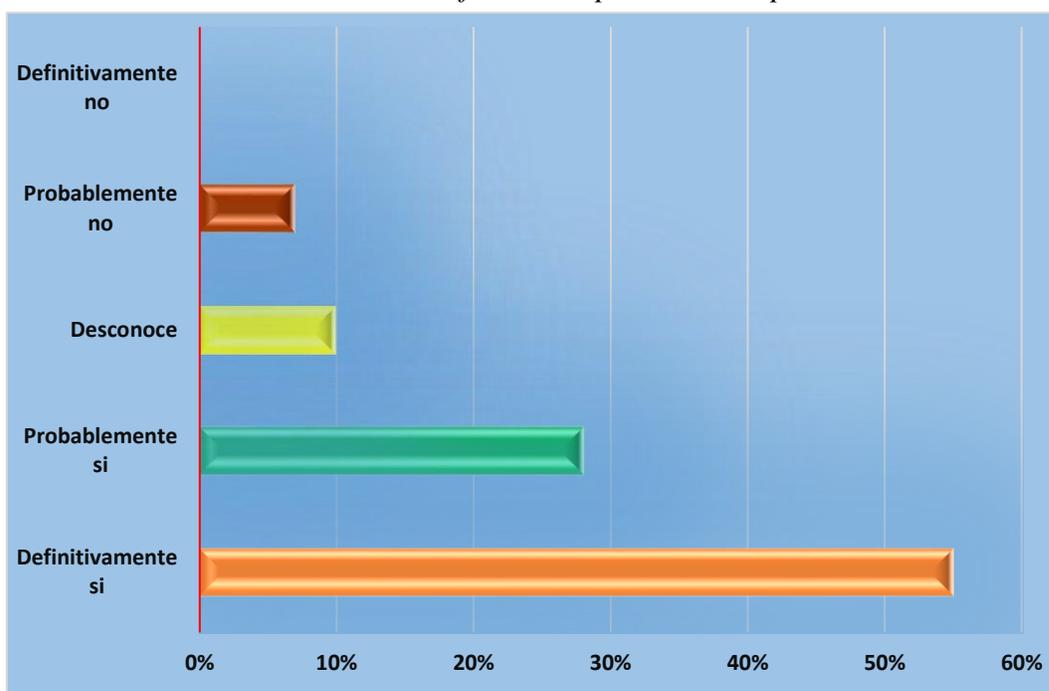
Tal como se aprecia en la parte cuantitativa de la interrogante, el 55% de los que respondieron indicaron que los accidentes ocurren debido a la falta de formación en

capacitaciones al personal; 28% señala que probablemente pueda ocurrir por esa situación, el 10% manifestaron no saber y el 7% restante se limitó a expresar que era posible que los accidentes no ocurrieran por falta de capacitación, sumando así el 100%.

Lo claramente expuesto en el párrafo anterior demuestra que la mayoría de los encuestados centraron su atención en los dos primeros puntos, confirmando que, en muchas ocasiones, la importancia crítica de la capacitación del personal, especialmente para los nuevos colaboradores. Destaca cómo una deficiente organización puede resultar en la falta de capacitaciones, lo que a su vez puede conducir a lesiones o accidentes en el lugar de trabajo.

Figura 3

Los accidentes ocurren debido a la falta de capacitación al personal



Pregunta 4: ¿Considera que los accidentes son ocasionados por omisión a las normas?

Tabla 8

Resultados descriptivos del indicador accidentes por omisión a las normas

Indicador	Área administrativa y operativa	Porcentaje
Definitivamente si	95	63
Probablemente si	34	22
Desconoce	14	9
Probablemente no	9	6
Definitivamente no	0	0
Total	152	100%

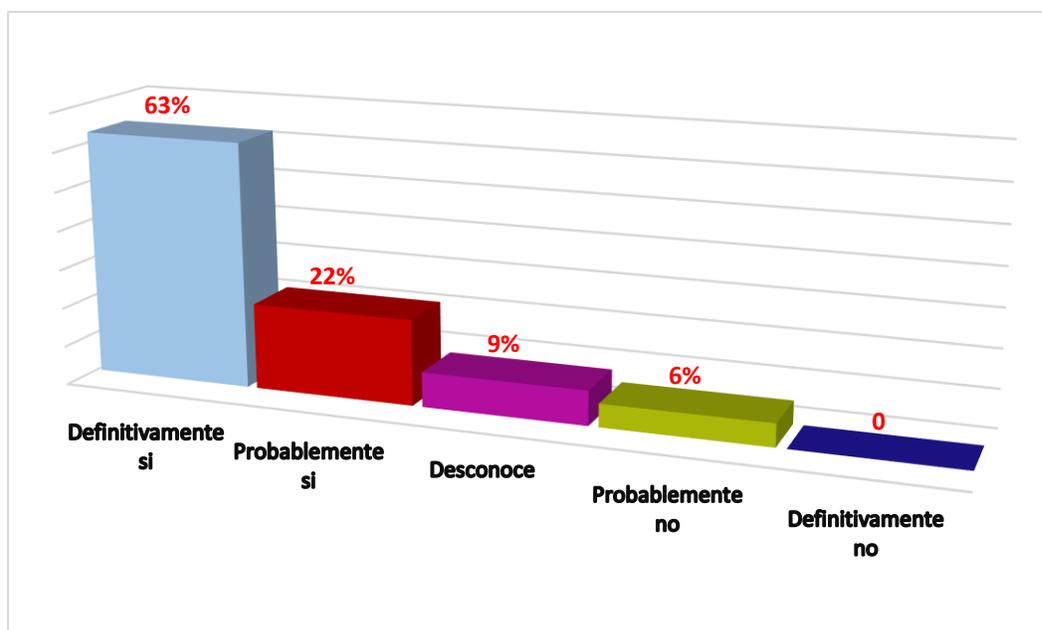
Interpretación

Es evidente que, al examinar los datos desde una perspectiva estadística, se observará que el 63% de los que respondieron, manifestaron que definitivamente muchas veces los accidentes se dan por omitir las normas establecidas dentro de las empresas, luego, el 22% afirmó que probablemente los accidentes se generen por el desacato de las normas, un 9% indicó desconocimiento, mientras que otro 6% sugirió que era posible que no se ocasionen accidentes por omisión a las normas, terminando así el 100%.

En ambos casos, lo mencionado en las opciones anteriores queda en evidencia que estos eventos lamentables que muchas veces suceden, ocurren por omitir las normas y o desconocer lo señalado en los procedimientos que se tienen en estas empresas, generando problemas de diferente naturaleza y conforme a la legislación vigente deben ser atendidos; sin embargo, estos generan inconvenientes en cuanto a las labores establecidas en la organización; lo cual a su vez, conlleva indemnizaciones, hospitalizaciones y reivindicaciones de los trabajadores, en razón de no haber cumplido con las normativas establecidas para estos fines.

Figura 4

Los accidentes ocurren debido a la falta de cumplimiento de las normas



Pregunta 5: ¿Cree usted que los accidentes se presentan con frecuencia en este sector empresarial?

Tabla 9

Resultados descriptivos del indicador frecuencia de uso de los EPP

Indicador	Área administrativa y operativa	Porcentaje
Definitivamente si	32	21
Probablemente si	98	64
Desconoce	13	9
Probablemente no	9	6
Definitivamente no	0	0
Total	152	100%

Interpretación

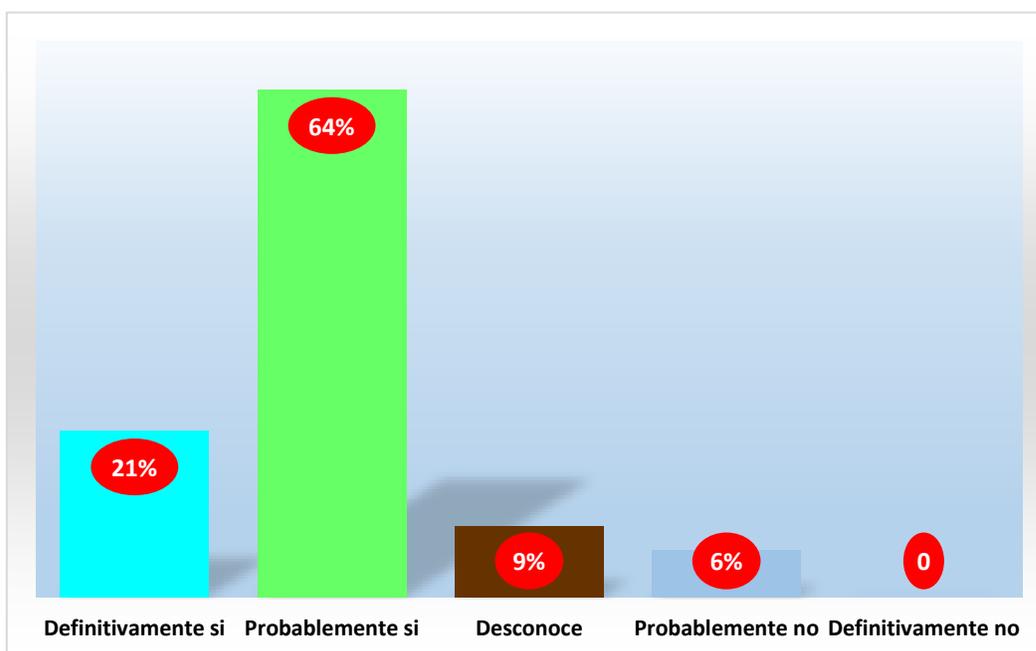
Sobre este particular, al cual están referidas los resultados se encuentran que el 64% de

los consultados respondieron que probablemente si se presentan estos sucesos que tienen diferentes motivos causales, mientras el 21% fueron más directos al precisar que definitivamente estos hechos tienen factores que coadyuvan en su realización; mientras que el 9% mencionaron desconocer y el 6% tuvieron una posición de probabilidad que no compartían las apreciaciones de la mayoría, llegando de esta manera al 100% y donde prevalecen los literales iniciales.

Tal como figuran los resultados porcentuales, se encuentra que efectivamente las opiniones iniciales de ambos literales concentran la mayoría de las apreciaciones de los consultados, quienes aseguran que estos accidentes se presentan con mucha frecuencia a nivel empresarial, motivo por el cual las empresas aludidas deben adoptar las medidas necesarias, toda vez que constituyen riesgos que además de afectar al recurso humano, también generan indemnizaciones y pérdidas económicas, entre otros.

Figura 5

Los accidentes son frecuentes en este sector de transporte y distribución



Pregunta 6: ¿Aprecia usted con frecuencia la renovación de equipos de protección al personal?

Tabla 10

Resultados descriptivos del indicador frecuencia de renovación de EPP

Indicador	Área administrativa y operativa	Porcentaje
Definitivamente si	100	66
Probablemente si	35	23
Desconoce	6	4
Probablemente no	11	7
Definitivamente no	0	0
Total	152	100

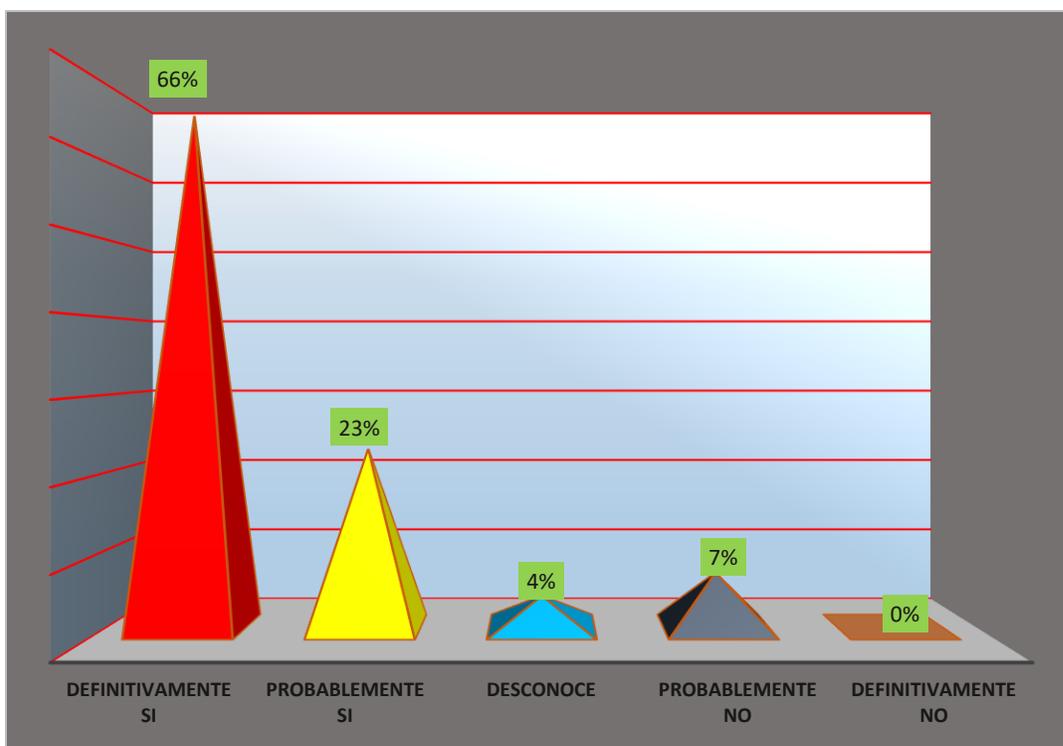
Interpretación

Durante la consulta efectuada al área administrativa y operativa de las empresas de transporte de productos “San Fernando” a diferentes supermercados de Lima Metropolitana, el 66% respondió que definitivamente se vienen renovando los equipos de protección con el fin de evitar accidentes, seguidos, por el 23% quienes tuvieron similar posición; en cambio el 7% expresaron que probablemente estos hechos suceden al no adoptarse la renovación y medidas pertinentes y 4% desconoce sobre los alcances que tienen estos implementos personales de seguridad, arribando el 100%.

Tal como se encontró en las líneas anteriores, tanto en lo porcentual y figura correspondiente, permitió conocer que mayoritariamente los encuestados están convencidos que existe preocupación de las empresas en la renovación de los equipos de protección al personal, como parte de la responsabilidad social que les asiste y además evita accidentes laborales y desembolsos económicos por no tomar en cuenta las medidas destinadas a estos fines; de lo cual se infiere, que al adoptarse todas estas precauciones se evitan dispendios de recursos económicos que perjudican en lo económico la gestión de estas organizaciones.

Figura 6

Intervalo de tiempo entre renovaciones de equipos de protección personal (EPP)



Pregunta 7: ¿Existe seguridad y salud en el personal que labora en estas empresas?

Tabla 11

Resultados descriptivos de Seguridad y salud en el personal

Indicador	Área administrativa y operativa	Porcentaje
Definitivamente si	98	64
Probablemente si	41	27
Desconoce	7	5
Probablemente no	6	4
Definitivamente no	0	0
Total	152	100%

Interpretación

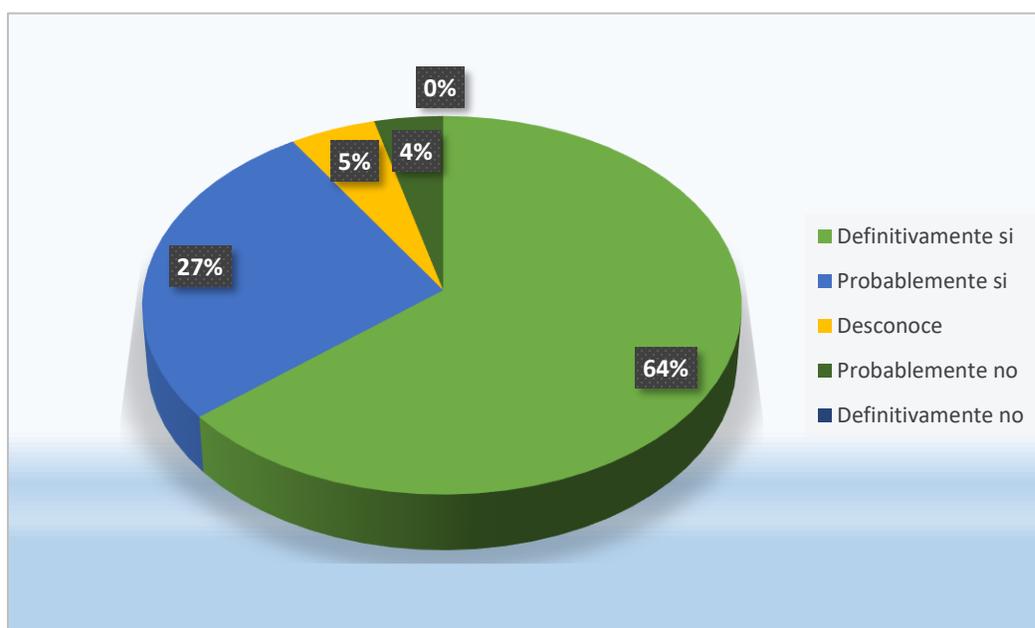
Ante esta situación descrita en la tabla, la mayoría de los encuestados, aproximadamente el 64%, argumentaron que efectivamente existe seguridad y salud en el los recursos humanos

que laboran en estas empresas, al cual también se sumó el 27% que tuvieron similares puntos de vista y que constituyen casi la totalidad de los opinantes; en cambio el 5% expresaron desconocer sobre dicha temática y en 4% quienes tuvieron apreciaciones muy distantes a lo señalado en las opciones iniciales, concretizando el 100%.

Lo expuesto en párrafo anterior, demuestra con claridad que efectivamente se puede señalar que para la mayoría de los participantes en la encuesta efectivamente el personal cuenta con medidas de seguridad y cuidado de la salud, la seguridad y la salud en el personal que labora en empresas de transporte es de vital importancia, ya que estas industrias enfrentan riesgos significativos debido a la naturaleza de sus operaciones. La implementación de medidas de seguridad y salud no solo protege a los trabajadores de lesiones y enfermedades, sino que también contribuye a la eficiencia y la productividad de la empresa; al priorizar la seguridad y la salud de su personal, las empresas de transporte no solo cumplen con sus obligaciones legales y éticas, sino que también protegen a sus colaboradores y mejoran la reputación y la sostenibilidad.

Figura 7

Seguridad y salud de los colaboradores que trabajan en las empresas de transporte de distribución



Pregunta 8: ¿Para usted existe regularidad en la asistencia de los recursos humanos que laboran en estas empresas?

Tabla 12

Resultados descriptivos del indicador asistencia

Indicador	Área administrativa y operativa	Porcentaje
Definitivamente si	92	61
Probablemente si	46	30
Desconoce	9	6
Probablemente no	5	3
Definitivamente no	0	0
Total	152	100%

Interpretación

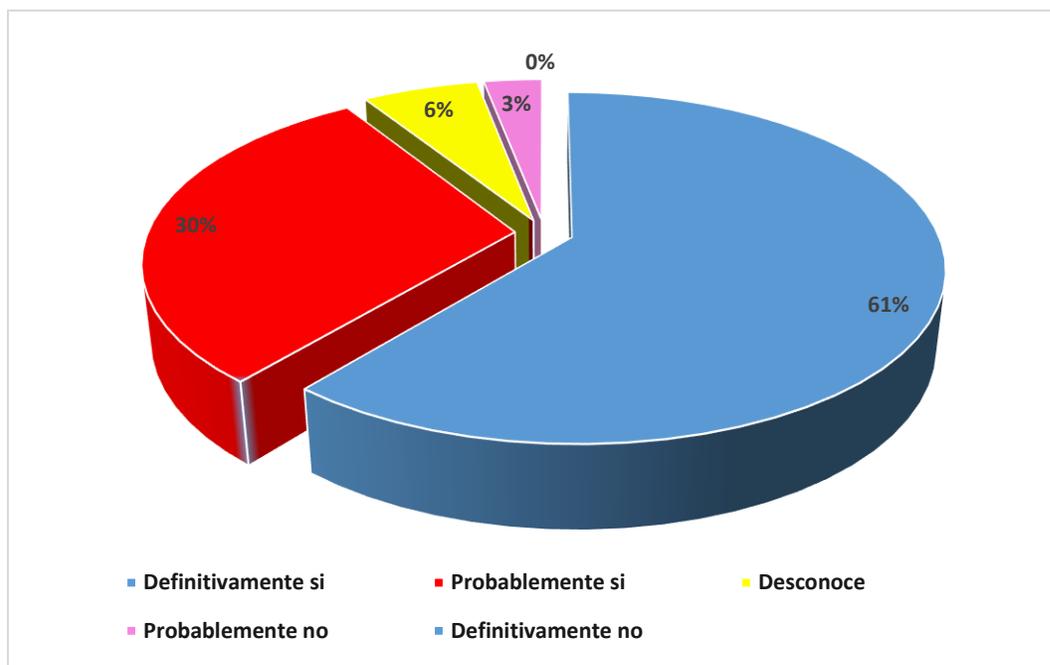
Se analiza los resultados desde una perspectiva estadística, en la cual el 61% del personal que laboran en estas empresas, consideran que definitivamente si existe regularidad en la asistencia de los recursos humanos que laboran en estas organizaciones, seguidos por el 30% quienes tuvieron la misma posición, razón por la cual mencionaron compartir que esta probabilidad se está dando en estas organizaciones; 6% expresaron desconocer y el 3% lo vieron como probabilidad que no se está cumpliendo en comparación a lo indicado en los literales “a y b”, completando de esta manera con el 100%.

En la información descrita anteriormente, se aprecia con claridad que las dos primeras opciones consideradas en la escala, concentraron la mayoría de las opiniones de quienes respondieron, de lo cual se desprende que efectivamente casi la totalidad de los encuestados reconocieron que estas opciones reflejan que el personal que laboran en estas empresas cumplen con su asistencia a su centro de trabajo y a las funciones encomendadas demostrando responsabilidad y asegurando su permanencia en las mismas, de lo cual se infiere que están

comprometidos con las metas y objetivos de la misma.

Figura 8

Regularidad en la asistencia del personal que labora en estas empresas



Pregunta 9: ¿Cree que la puntualidad en el trabajo es una característica del talento humano que labora en la organización?

Tabla 13

Resultados descriptivos del indicador puntualidad

Indicador	Área administrativa y operativa	Porcentaje
Definitivamente si	92	61
Probablemente si	52	34
Desconoce	5	3
Probablemente no	3	2
Definitivamente no	0	0
Total	152	100%

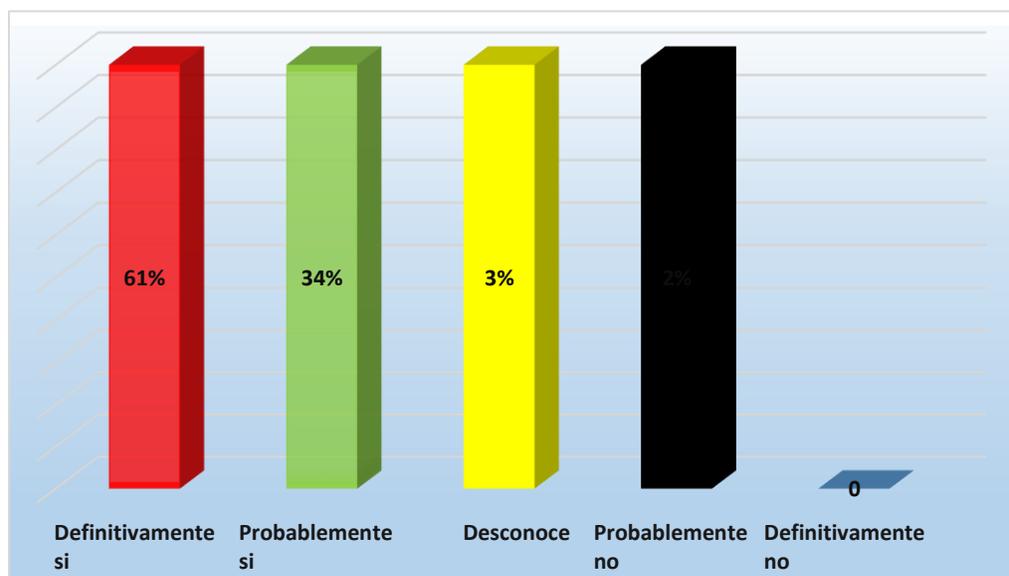
Interpretación

Es bastante evidente destacar que los datos presentados en la tabla resaltan que el 61% de los encuestados respondieron indicando que definitivamente la puntualidad en el centro de labor es una característica importante que se debe cumplir; esto fue confirmado en esta misma postura por el 34% de los encuestados anteriores de manera literal; sin embargo, un 3% indicó desconocimiento, mientras que el 2% restante expresó una opinión distinta en comparación con las dos primeras opciones, englobando así el 100%.

Por lo tanto, la transparencia de los datos presentados tanto en los porcentajes como en el gráfico correspondiente demuestra que la puntualidad en el trabajo es una cualidad fundamental que influye en el desempeño y la percepción del talento humano dentro de una organización; por consiguiente, la capacidad de llegar a tiempo demuestra responsabilidad, compromiso y respeto hacia el trabajo, los colegas y la empresa en general. Además, la puntualidad contribuye a la eficiencia operativa al garantizar que las actividades programadas comiencen y se completen según lo planeado.

Figura 9

La puntualidad en el trabajo es una característica del talento humano que labora en la organización



Pregunta 10: ¿Aprecia usted colaboración de los recursos humanos en las diversas tareas que desarrollan en este campo?

Tabla 14

Resultados descriptivos del indicador colaboración en las tareas

Indicador	Área administrativa y operativa	Porcentaje
Definitivamente si	104	69
Probablemente si	35	23
Desconoce	8	5
Probablemente no	5	3
Definitivamente no	0	0
Total	152	100%

Interpretación

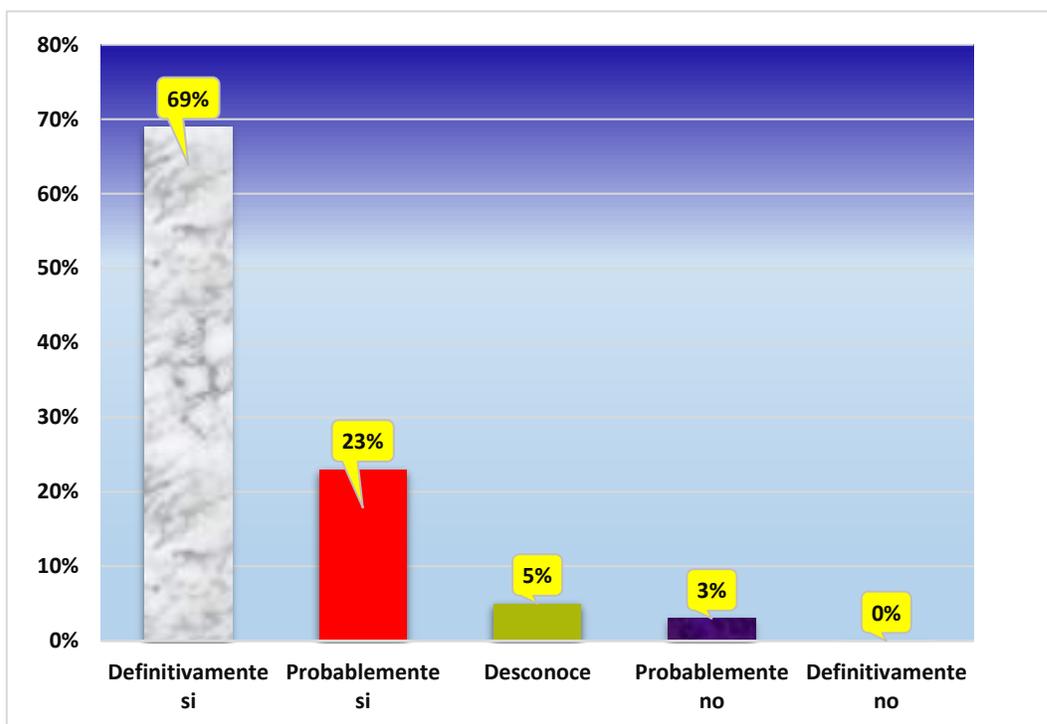
En la información que se está proporcionando en la actualidad, destaca que el 69% de los encuestados señaló que definitivamente hay cooperación entre colegas en las distintas labores que llevan a cabo en este ámbito, el 23% mostró un respaldo implícito a la posición anterior; mientras que el 5% manifestó desconocer la pregunta y el 3% expresó desacuerdo con lo planteado inicialmente, abarcando el total del 100%.

Es evidente que la información presentada en forma de porcentajes deja en claro que las dos opciones iniciales creen firmemente que existe colaboración entre ellos, es esencial en cualquier campo laboral, ya que promueve un ambiente de trabajo positivo y productivo; cuando los trabajadores colaboran entre sí, se pueden aprovechar mejor los conocimientos y habilidades individuales para alcanzar objetivos comunes de manera más eficiente, de manera que al trabajar juntos en diversas tareas, pueden aprender unos de otros, desarrollar nuevas habilidades y mejorar su rendimiento general. Además, la colaboración puede ayudar a superar obstáculos y

resolver problemas de manera más efectiva al contar con diferentes enfoques y puntos de vista.

Figura 10

Colaboración entre compañeros de trabajo en las diversas tareas que desarrollan en este campo



Pregunta 11: ¿En su opinión prevalece como característica buenas relaciones a nivel de los colaboradores?

Tabla 15

Resultados descriptivos del indicador relaciones entre los colaboradores

Indicador	Área administrativa y operativa	Porcentaje
Definitivamente si	98	64
Probablemente si	39	26
Desconoce	5	3
Probablemente no	10	7
Definitivamente no	0	0
Total	152	100%

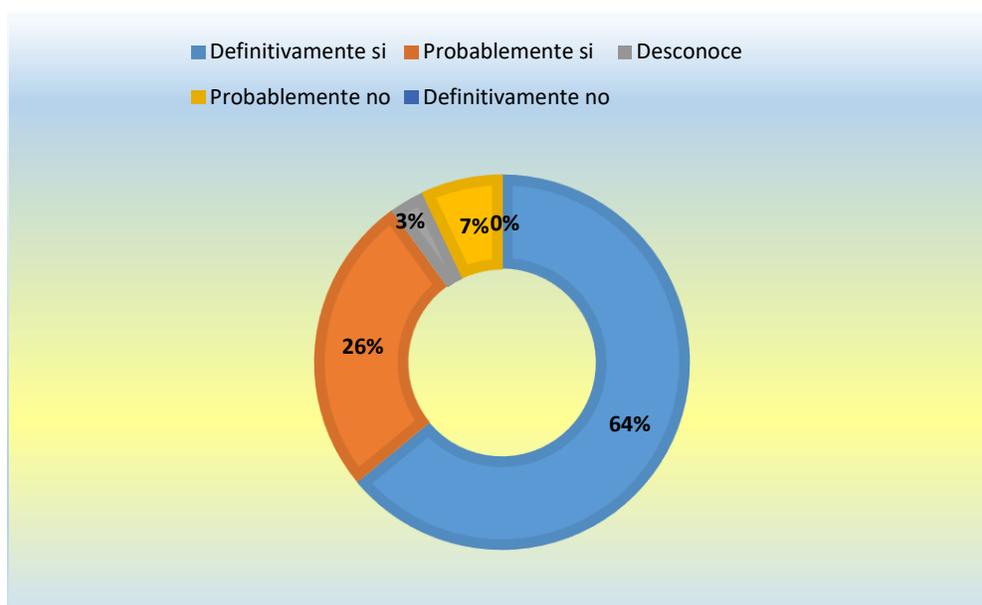
Interpretación

Aunque los números en la tabla son significativos y representan casi todas las opiniones, es notable que el 64% de los encuestados están firmemente convencidos de que definitivamente hay buenas relaciones entre los colaboradores, el 26% respaldó la postura de los encuestados anteriores y subrayó que era una probabilidad positiva respecto a las relaciones positivas entre los colaboradores; mientras que el 3% indicó desconocimiento y el 7% restante consideró que no existe lo consultado, aglutinando porcentualmente el 100%.

Lo que se evidencia claramente en cuanto a los resultados de esta pregunta, se refleja en los porcentajes y el gráfico correspondiente, que la mayor parte encuestada afirmó las buenas relaciones entre colaboradores, lo cual contribuye a un clima laboral positivo, donde el personal se sienta valorado y apoyado; esto no solo mejora la moral y la motivación de los trabajadores, sino que también fortalece el sentido de pertenencia a la empresa y reduce el estrés y la tensión en el lugar de trabajo. Además, las relaciones sólidas entre colegas fomentan la comunicación efectiva y la resolución de problemas en equipo.

Figura 11

Buenas relaciones a nivel de los colaboradores



Pregunta 12: ¿Existe eficacia en el desempeño de los recursos humanos que laboran en este sector?

Tabla 16

Resultados descriptivos del indicador eficacia

Indicador	Área administrativa y operativa	Porcentaje
Definitivamente si	99	65
Probablemente si	42	28
Desconoce	8	5
Probablemente no	3	2
Definitivamente no	0	0
Total	152	100%

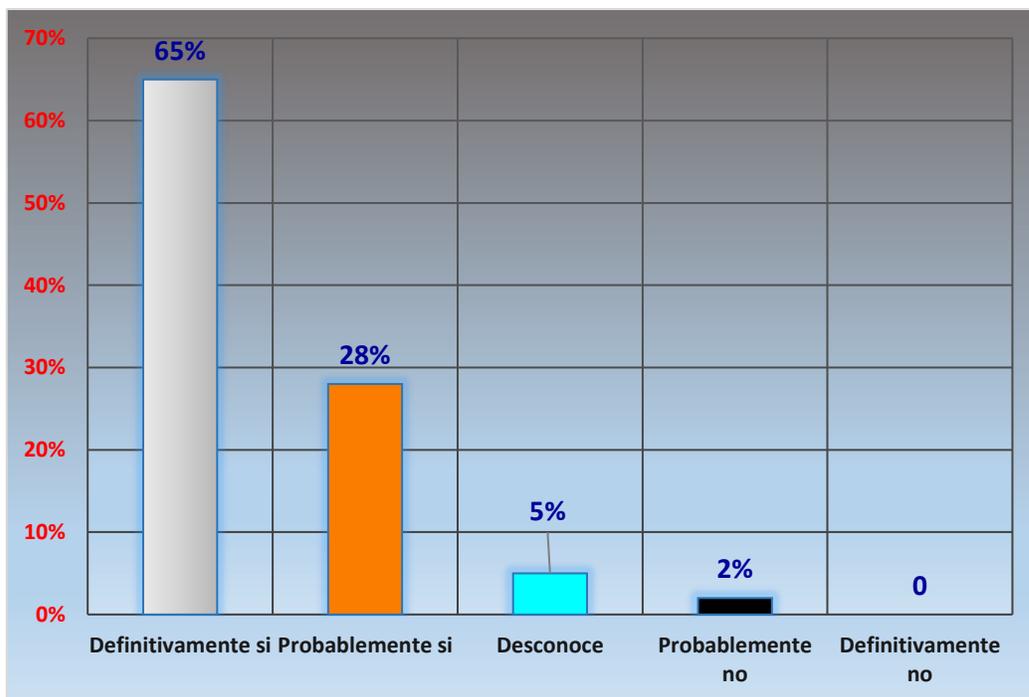
Interpretación

La información proporcionada en la tabla resalta que el 65% de los encuestados señaló que definitivamente hay eficacia en el desempeño de los recursos humanos que laboran en estas organizaciones, seguidos por el 28% que sugirieron que es probable que ocurra, el 5% que admitió no tener conocimiento, y el 2% que indicó que probablemente no está ocurriendo, lo que totaliza el 100%. Las dos primeras opciones captaron la atención de la mayoría de los encuestados.

Al analizar la información presentada en el párrafo anterior, se puede entender que las personas involucradas en esta actividad afirmaron que existe eficacia de los recursos humanos, lo cual en este sector es crucial para el éxito y la competitividad de las empresas. Cuando los colaboradores son efectivos en sus roles, la organización puede lograr sus objetivos de manera más eficiente y satisfacer las necesidades de sus clientes. Las empresas pueden promover la eficacia en el desempeño de sus recursos humanos mediante la capacitación y el desarrollo profesional, la implementación de sistemas de evaluación de desempeño justos y transparentes, el establecimiento de metas claras y alcanzables, y la creación de un ambiente de trabajo que fomente la motivación y el compromiso.

Figura 12

Eficacia en el desempeño de los recursos humanos que laboran en este sector



Pregunta 13: ¿Piensa que la eficiencia de los colaboradores resalta en su desempeño laboral?

Tabla 17

Resultados descriptivos del indicador eficiencia

Indicador	Área administrativa y operativa	Porcentaje
Definitivamente si	105	69
Probablemente si	34	22
Desconoce	8	5
Probablemente no	5	4
Definitivamente no	0	0
Total	152	100%

Interpretación

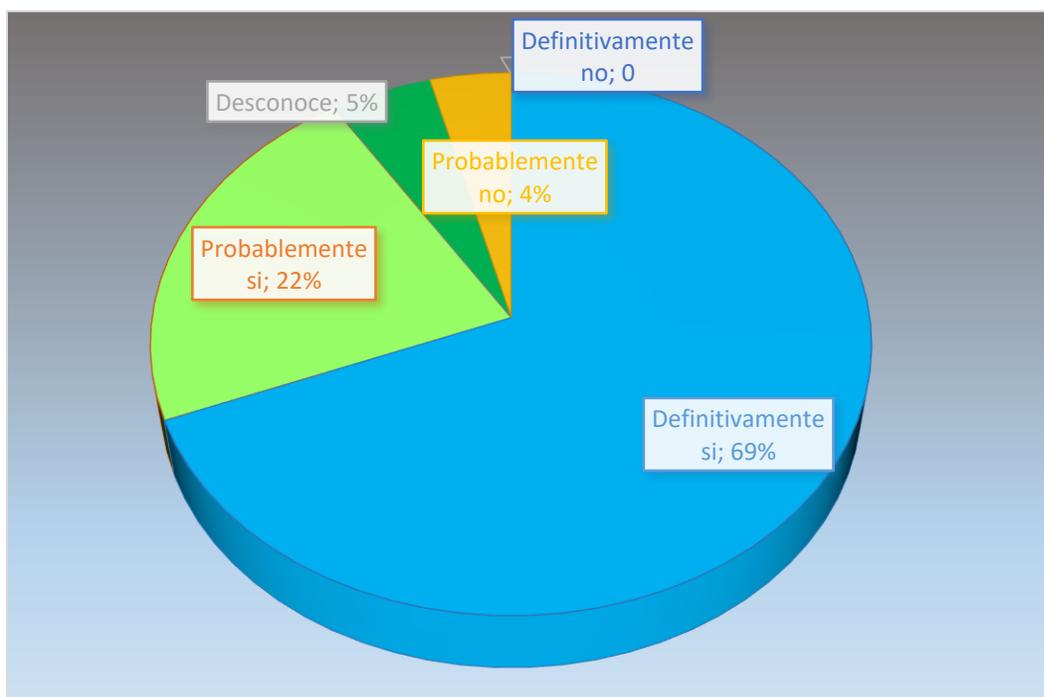
Observando tanto los datos presentados en la tabla como en el gráfico correspondiente, se observa que el 69% de los encuestados en la pregunta indicaron que la eficiencia si resalta en su desempeño laboral, además, el 22% se alineó con esta perspectiva, afirmando que sin duda

existe rendimiento laboral de los colaboradores lo cual destaca por su eficacia., mientras que el 5% reconoció su desconocimiento y el 4% no estuvo de acuerdo con lo consultado, agrupando así el total del 100%.

Aparte de lo mencionado en la parte numérica de la información previa, se puede confirmar, tal como lo indican la mayoría de los encuestados, la eficacia de los colaboradores es fundamental para el éxito de cualquier organización, así pues cuando demuestran eficacia en su desempeño laboral, no solo completan sus tareas de manera oportuna y precisa, sino que también contribuyen significativamente al logro de los objetivos organizacionales; esta eficacia puede manifestarse en diferentes formas, como la productividad, la calidad del trabajo, la capacidad para resolver problemas y la iniciativa para proponer nuevas ideas y mejoras.

Figura 13

La eficiencia en el desempeño de los recursos humanos que laboran en este sector



Pregunta 14: ¿Cree que la calidad del trabajo está reflejada en el desempeño del potencial humano en este sector empresarial?

Tabla 18

Resultados descriptivos del indicador desempeño laboral

Indicador	Área administrativa y operativa	Porcentaje
Definitivamente si	96	63
Probablemente si	42	28
Desconoce	4	3
Probablemente no	10	6
Definitivamente no	0	0
Total	152	100%

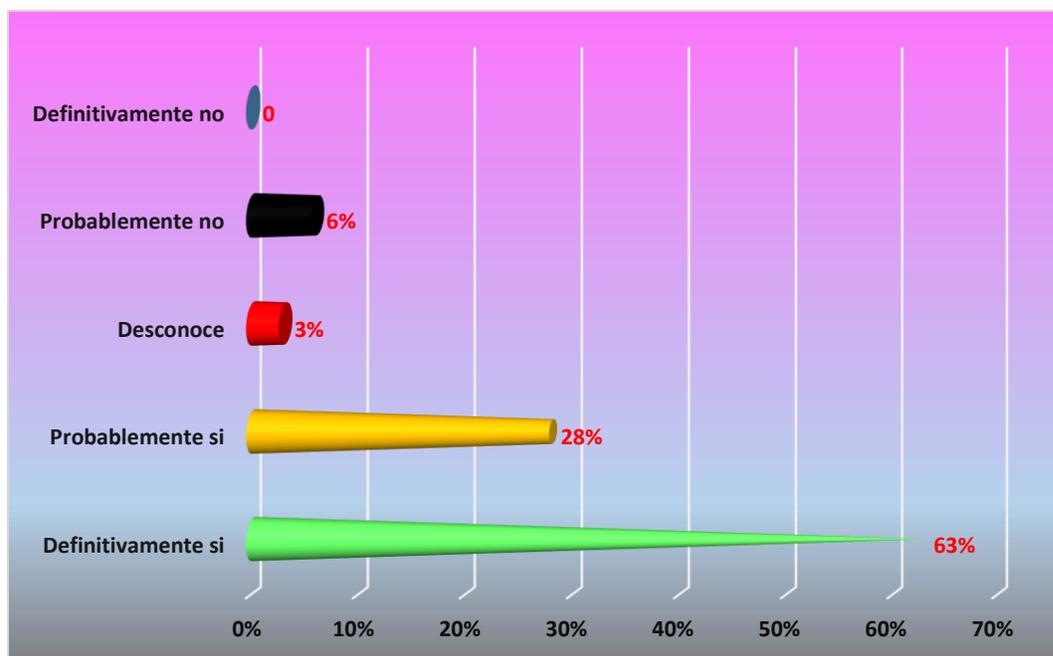
Interpretación

Frente a la perspectiva ofrecida por los datos recopilados en términos de porcentajes, resalta que el 63% de las opiniones de los encuestados indicaron que definitivamente la calidad de trabajo está reflejada en el desempeño del potencial humano, después del 28% que afirmó de manera más enfática la existencia de la pregunta, el 17% mencionó su falta de conocimiento como justificación, y el 5% restante expresó una postura contraria a la opinión predominante, concluyendo así el 100%.

Además de lo mencionado anteriormente, es importante resaltar que los encuestados señalan que en la actualidad que la calidad del trabajo es un reflejo directo del desempeño del talento humano en cualquier sector empresarial. Cuando los colaboradores trabajan con un alto nivel de competencia, compromiso y habilidades, se traduce en resultados de calidad que benefician a la empresa y a sus clientes; al invertir en el desarrollo y el empoderamiento de su personal, las empresas pueden mejorar la calidad de sus productos y servicios.

Figura 14

La calidad de trabajo está reflejada en el desempeño del potencial humano en este sector empresarial



2. Análisis de resultados

La utilización de la prueba de Chi-cuadrado corregida por Yates se recomienda como la opción más adecuada para examinar las hipótesis debido a que más del 20% de las celdas que contienen las frecuencias esperadas en las tablas presentadas tienen valores inferiores a cinco (5). Esto requiere la combinación de celdas adyacentes en cada una de las tablas (de 5x5), lo que resulta en la generación de tablas finales de 2x2.

Donde:

a = La celda en la esquina superior izquierda de la tabla, correspondiente a la primera columna y primera fila.

b = La celda ubicada en la primera fila de la segunda columna de la tabla.

c = La celda situada en la segunda fila de la primera columna de la tabla.

d = La celda localizada en la segunda fila de la segunda columna de la tabla.

$$\chi^2 = \frac{(|ad-bc| - n/2)^2 n}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

En este contexto, para rechazar la hipótesis nula (Ho), el valor calculado, con 1 grado de libertad (2-1) y un nivel de significancia de $\alpha=0.05$, debe ser inferior a 3.8416, el cual es obtenido a partir de la fórmula de X^2 .

Hipótesis específica 1:

H₀: Las condiciones de seguridad y salud ocupacional, no influyen en la asistencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

H₁: Las condiciones de seguridad y salud ocupacional, influyen en la asistencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

Nivel de significancia $\alpha= .05$

Prueba estadística

Tabla 19

Importancia de las condiciones de seguridad y salud ocupacional y la asistencia de los colaboradores en las empresas de distribución del distrito de Lima.

Condiciones de seguridad y salud ocupacional	Asistencia					
	Definitivamente si	Probablemente si	Desconoce	Probablemente no	Definitivamente no	Total
Definitivamente si	28	14	15	38	0	95
Probablemente si	0	15	15	27	0	57
Desconoce	0	0	0	0	0	0
Probablemente no	0	0	0	0	0	0
Definitivamente no	0	0	0	0	0	0
Total	28	29	30	65	0	152

Tabla 20

Prueba de chi-cuadrado entre Condiciones de seguridad y salud ocupacional y asistencia

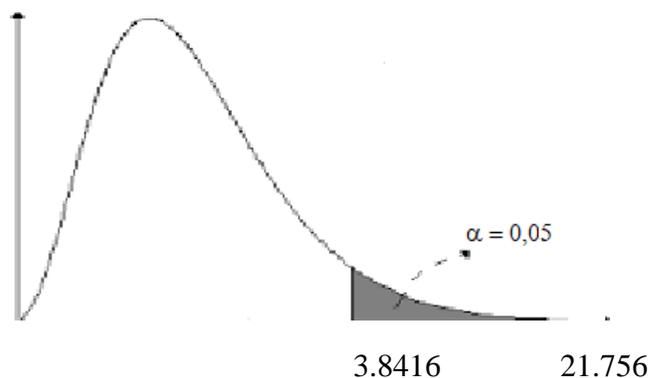
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21.756a	3	<.001
Razón de verosimilitud	31.120	3	<.001
Asociación lineal por lineal	7.925	1	<.001
N de casos válidos	152		

a. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10.50.

El valor de $21.756a > 3.8416$ y $p\text{-value} = .001 < .05$, se rechaza la H_0 y se concluye que las condiciones de seguridad y salud ocupacional, influyen en la asistencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

Figura 15

Parábola del chi-cuadrado del cruce entre condiciones de seguridad y salud ocupacional y asistencia



Hipótesis específica 2

H₀: Los accidentes por falta de equipos de protección, no influyen en la eficiencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

H₁: Los accidentes por falta de equipos de protección, influyen en la eficiencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

Nivel de significancia $\alpha = .05$

Prueba estadística

Tabla 21

Los accidentes por falta de equipos de protección y la eficiencia de los colaboradores en las empresas de distribución del distrito de Lima.

Accidentes por falta de EPPS	Eficiencia					Total
	Definitivamente sí	Probablemente sí	Desconoce	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente sí	15	27	30	50	0	122
Probablemente sí	0	30	0	0	0	30
Desconoce	0	0	0	0	0	0
Probablemente no	0	0	0	0	0	0
Definitivamente no	0	0	0	0	0	0
Total	15	57	30	50	0	152

Tabla 22

Prueba de chi-cuadrado entre Accidentes por falta de Epp y eficiencia.

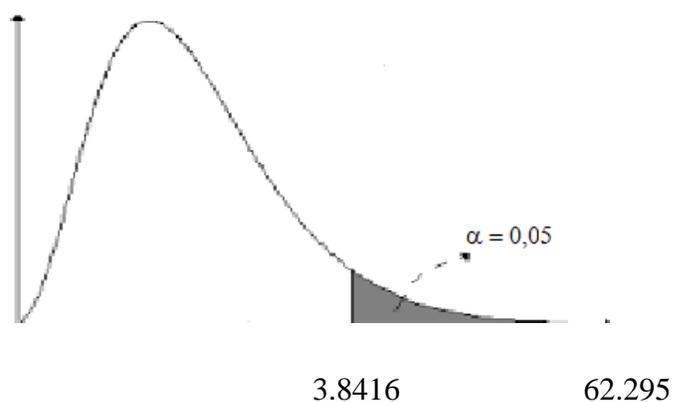
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	62.295a	3	<.001
Razón de verosimilitud	72.146	3	<.001
Asociación lineal por lineal	20.448	1	<.001
N de casos válidos	152		

- a. 1 casillas (12.5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.96.

De acuerdo con tabla 24, el valor estadístico de $62.295 > 3.8416$ y $p\text{-value} = .001 < .05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los accidentes por falta de equipos de protección, influyen en la eficiencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

Figura 16

Parábola del chi-cuadrado del cruce entre accidentes por falta de EPPS y eficiencia



Hipótesis específica 3

H₀: Los accidentes por falta de capacitación, no influyen en la eficacia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

H₁: Los accidentes por falta de capacitación, influyen en la eficacia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

Nivel de significancia $\alpha = .05$

Prueba estadística

Tabla 23

Los accidentes por falta de capacitación y la eficacia de los colaboradores en las empresas de distribución del distrito de Lima.

Accidentes por falta de capacitación	Eficacia					Total
	Definitivamen te si	Probablemen te si	Descono ce	Probablemen te no	Definitivam ente no	
Definitivamen te si	59	15	0	0	0	74
Probablement e si	38	15	0	0	0	53
Desconoce	0	0	0	0	0	0
Probablement e no	25	0	0	0	0	25
Definitivamen te no	0	0	0	0	0	0
Total	122	30	0	0	0	152

Tabla 24

Prueba de chi-cuadrado entre Accidentes por falta de capacitación y eficacia.

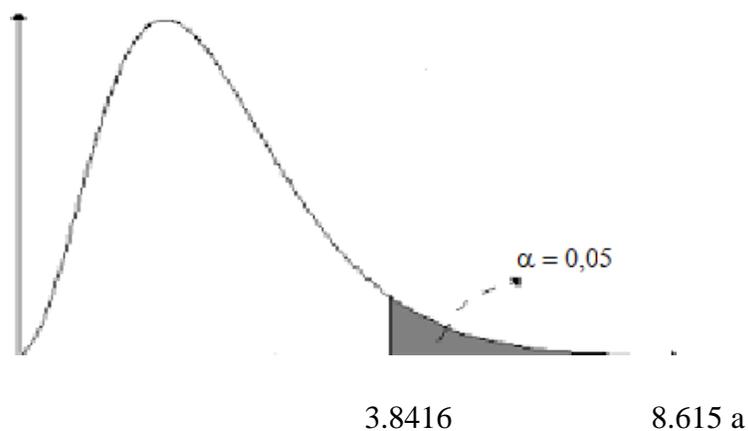
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.615 a	2	.013
Razón de verosimilitud	13.243	2	.001
Asociación lineal por lineal	3.881	1	0.49
N de casos válidos	152		

a. 1 casillas (16.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4.93

El valor de $8.615 > 3.8416$ y $p\text{-value} = .013 < .05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual indica que los accidentes por falta de capacitación, influyen en la eficacia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

Figura 17

Parábola del chi-cuadrado del cruce entre accidentes por falta de capacitación y eficacia



Hipótesis específica 4

H₀: Los accidentes por omisión a las normas, no influyen en la puntualidad de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

H₁: Los accidentes por omisión a las normas, influyen en la puntualidad de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

Nivel de significancia $\alpha = .05$

Prueba estadística

Tabla 25

Los accidentes por omisión a las normas y la puntualidad de los colaboradores en las empresas de distribución del distrito de Lima.

Accidentes por omisión a las normas	Puntualidad					
	Definitivamente si	Probablemente si	Desconoce	Probablemente no	Definitivamente no	Total
Definitivamente si	107	15	0	0	0	122
Probablemente si	30	0	0	0	0	30
Desconoce	0	0	0	0	0	0
Probablemente no	0	0	0	0	0	0
Definitivamente no	0	0	0	0	0	0
Total	137	15	0	0	0	152

Tabla 26

Prueba de chi-cuadrado entre Accidentes por omisión a las normas y puntualidad.

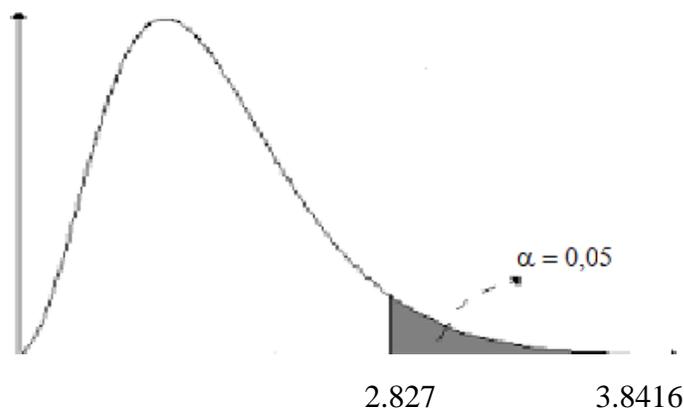
Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.092 ^a	1	0.043		
Razón de verosimilitud	6.989	1	0.008		
Prueba exacta de Fisher				0.043	0.31
Corrección por continuidad	2.827	1	0.093		
Asociación lineal por lineal	4.065	1	0.044		
N de casos válidos	152				

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.96.

El valor de $2.827 < 3.8416$ y $p\text{-value} = .093 > .05$, por lo tanto, la hipótesis nula se acepta y la hipótesis alterna se rechaza, lo que concluye que los accidentes por omisión a las normas, no influyen en la puntualidad de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

Figura 18

Parábola del chi-cuadrado del cruce entre accidentes por omisión a las normas y puntualidad



Hipótesis específica 5

H₀: La frecuencia de uso de equipos de protección no influye en la colaboración de tareas de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

H₁: La frecuencia de uso de equipos de protección influye en la colaboración de tareas de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

Nivel de significancia $\alpha = .05$

Prueba estadística

Tabla 27

La frecuencia de uso de equipos de protección y la colaboración de tareas de los colaboradores en las empresas de distribución del distrito de Lima.

Frecuencia de uso de EPPS	Colaboración de tareas					Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Desconoce	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	83	13	0	0	0	96
Probablemente si	15	27	0	0	0	42
Desconoce	0	14	0	0	0	14
Probablemente no	0	0	0	0	0	0
Definitivamente no	0	0	0	0	0	0
Total	98	54	0	0	0	152

Tabla 28

Prueba de chi-cuadrado entre Frecuencia de uso de EPPS y colaboración de tareas.

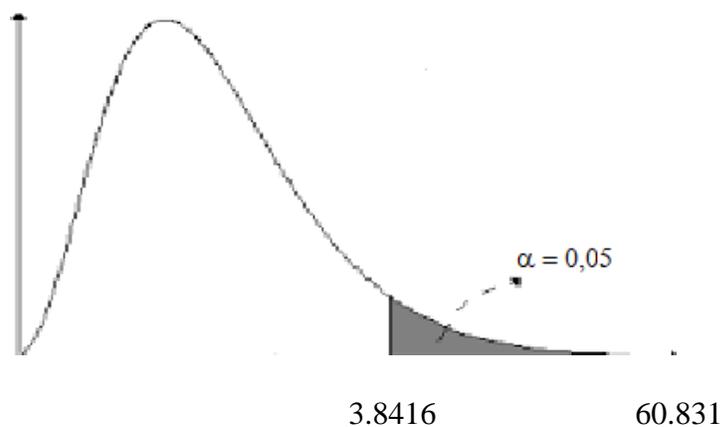
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60.831 ^a	2	<.001
Razón de verosimilitud	66.910	2	<.001
Asociación lineal por lineal	59.877	1	<.001
N de casos válidos	152		

a. 1 casillas (16.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4.97.

El valor de $60.831 > 3.8416$ y $p\text{-value} = .001 < .05$, la hipótesis nula es rechazada a favor de la hipótesis alternativa, lo que se infiere que la frecuencia de uso de equipos de protección influye en la colaboración de tareas de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

Figura 19

Parábola del chi-cuadrado del cruce entre frecuencia de uso de Epp y colaboración de tareas



Hipótesis específica 6

H₀: La frecuencia de renovación de EEP, no influye la relación entre colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando, Lima.

H₁: La frecuencia de renovación de EEP, influye la relación entre colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando, Lima.

Nivel de significancia $\alpha = .05$

Prueba estadística

Tabla 29

Frecuencia de renovación de EEP y la relación entre colaboradores en las empresas de distribución del distrito de Lima.

Frecuencia de renovación de equipos de protección personal	Relación entre colaboradores					Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Desconoce	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	28	23	0	0	0	51
Probablemente si	45	15	0	0	0	60
Desconoce	0	0	0	15	0	15
Probablemente no	0	26	0	0	0	26
Definitivamente no	0	0	0	0	0	0
Total	73	64	0	15	0	152

Tabla 30

Prueba de chi-cuadrado entre Frecuencia de renovación de EPP y relación entre colaboradores.

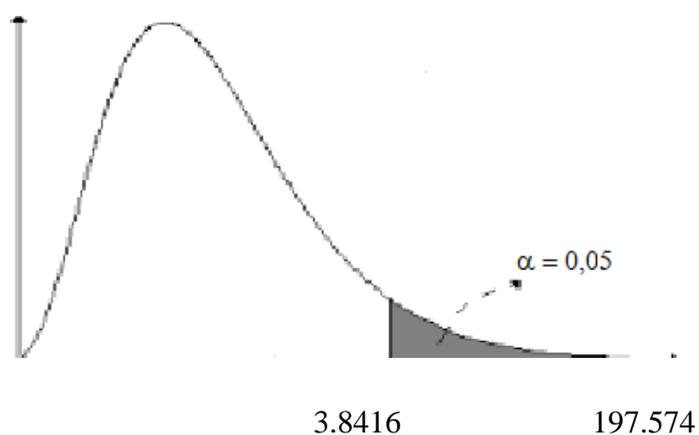
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	197.574 ^a	6	<.001
Razón de verosimilitud	149.584	6	<.001
Asociación lineal por lineal	29.026	1	<.001
N de casos válidos	152		

a. 2 casillas (16.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.48.

El valor de $197.574 > 3.8416$ y $p\text{-value} = .001 < .05$, la hipótesis nula es rechazada a favor de la hipótesis alternativa, lo que se deduce que la frecuencia de renovación de EEP, influye la relación entre colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando, Lima.

Figura 20

Parábola del chi-cuadrado del cruce entre frecuencia de renovación de equipos de protección personal y relación entre colaboradores



Hipótesis general

H₀: La seguridad y salud en el trabajo no influye en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima-Perú, 2023.

H₁: La seguridad y salud en el trabajo influye en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023.

Nivel de significancia $\alpha = .05$

Prueba estadística

Tabla 31

La seguridad y salud en el trabajo influye en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución del distrito de Lima.

Seguridad y salud en el trabajo	Desempeño laboral					
	Definitivamente si	Probablemente si	Desconoce	Probablemente no	Definitivamente no	Total
Definitivamente si	38	45	13	12	0	108
Probablemente si	14	0	0	15	0	29
Desconoce	15	0	0	0	0	15
Probablemente no	0	0	0	0	0	0
Definitivamente no	0	0	0	0	0	0
Total	67	45	13	27	0	152

Tabla 32

Prueba de chi-cuadrado entre Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral.

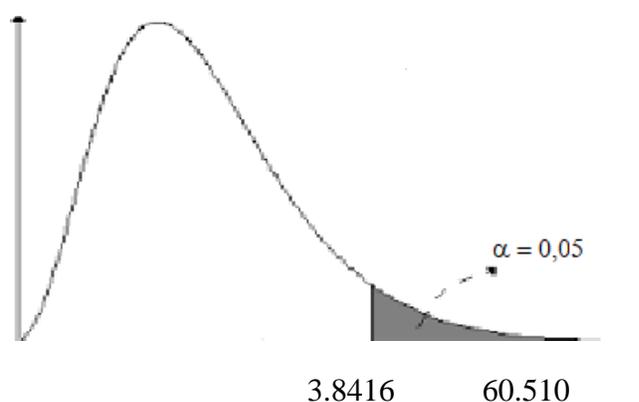
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60.510 ^a	6	<.001
Razón de verosimilitud	70.442	6	<.001
Corrección por continuidad	4.533	1	.016
Asociación lineal por lineal	2.382	1	.123
N de casos válidos	152		

a. 4 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.28.

El valor de $60.510 > 3.8416$ y $p\text{-value} = .016 < .05$, la hipótesis nula es rechazada a favor de la hipótesis alterna, lo que se concluye que la seguridad y salud en el trabajo influye en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023.

Figura 21

Parábola del chi-cuadrado del cruce entre seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral



3. Discusión de resultados

La investigación se enfocó en demostrar la importancia de la seguridad y salud en el trabajo y su impacto en el desempeño laboral. Los autores consultados en la parte teórica, destacaron la relevancia del tema, proporcionando claridad conceptual. Esto resultó fundamental para comprender los hallazgos del trabajo de campo, desempeñando un papel relevante en la investigación; cuando se aborda un tema de relevancia global que se centra en la variable causal de la investigación, es fundamental resaltar la relevancia de la seguridad y salud en el trabajo en todas las organizaciones. Proporcionar un entorno laboral seguro asegura a los trabajadores, de lo contrario, las empresas podrían estar infringiendo las leyes diseñadas para proteger a sus colaboradores, lo que podría perjudicar su desempeño y competitividad

empresarial. Por consiguiente, es responsabilidad de los empleadores cumplir con las normas establecidas.

Por otro lado, al examinar investigaciones realizadas en universidades del país, se observa que hay estudios que han explorado desde diversas perspectivas. Sin embargo, los abordados en esta sección del estudio se consideran especialmente relevantes; de hecho, Urbina Colque (2023) buscando obtener el título de licenciada en administración en la Universidad Privada del Norte con las variables seguridad y salud en el trabajo y la productividad laboral; su objetivo del estudio fue determinar si existía relación entre las variables.

De acuerdo con el estudio, la investigadora determino una relación positiva moderada entre las variables estudiadas, incluidas las dimensiones de eficacia, eficiencia y efectividad. Según la autora, estos resultados indicaron que mejorar la seguridad y salud en el trabajo podría incrementar la productividad y estas dimensiones mencionadas. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ya que no solo protegen a los trabajadores, sino que también mejoran la eficiencia laboral en el contexto de una empresa minera.

En este contexto de estudio, Montes Gallo (2023), durante la búsqueda de su título de Licenciado en administración en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, investigó sobre salud ocupacional y desempeño laboral en una empresa de transporte terrestre. Su investigación clarifica que el aumento del ausentismo laboral entre el personal operativo se debe a la carencia de profesionales especializados en salud ocupacional que puedan impartir capacitaciones sobre ergonomía, uso adecuado de equipos de protección, y cumplimiento riguroso de normativas vigentes en los procesos y procedimientos operativos.

Ante esta situación, el autor también descubrió que la gestión de la salud ocupacional

en esta empresa de transporte de carga terrestre tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del personal operativo, al igual que la gestión de recursos humanos. La investigación determinó que el departamento de Recursos Humanos es el área funcional donde se concentra la problemática. Para abordar esta cuestión, se llevó a cabo una entrevista con el objetivo de explorar desde su perspectiva la relación entre salud ocupacional y desempeño laboral del personal operativo. Se evidenció que gran parte del problema radica en la falta de un especialista en salud ocupacional en este departamento, lo que impide gestionar adecuadamente y resolver situaciones de riesgo que enfrentan los colaboradores en su trabajo diario. Como recomendación, sugirió reestructurar el área de Recursos Humanos mediante la incorporación de personal especializado en salud ocupacional de manera permanente.

En ambos casos, los estudios mencionados por los investigadores demuestran una conexión entre las variables investigadas. Por ejemplo, Córdova Laureano (2023), quien realizó su investigación para obtener el título de ingeniera industrial en la Universidad Tecnológica del Perú, se enfocó en implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en la empresa Automóviles con el objetivo de mejorar la satisfacción de los colaboradores.

La información proporcionada por el autor dejó claro que la falta de este sistema ha resultado en casos frecuentes de ausentismo laboral debido a incidentes y accidentes en el lugar de trabajo. La ausencia de dicho sistema ha generado deficiencias en las condiciones laborales, exponiendo al personal al riesgo y afectando su satisfacción. Se logró implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en la empresa Automóviles S.A., lo cual resultó en una mejora significativa en la satisfacción de los colaboradores. El autor diseñó e implementó este sistema, cubriendo todas las etapas que incluyen la planificación,

implementación, verificación y revisión por parte de la gerencia.

De acuerdo con los estudios llevados a cabo en universidades del país, se ha observado que hay una gran relevancia y similitud con el tema abordado en esta investigación. Por esta razón, lo más destacado de las investigaciones mencionadas en párrafos anteriores destacan la relevancia crítica de la seguridad y salud en el trabajo para mejorar el desempeño laboral. Estas indagaciones evidencian cómo la implementación de sistemas de gestión específicos puede reducir incidentes, accidentes y ausentismo laboral, mientras mejora la satisfacción y productividad de los trabajadores. Además, subrayan la necesidad de un enfoque integral que no solo cumpla con las normativas legales, sino que también promueva un entorno laboral seguro y saludable que beneficie tanto a los trabajadores como a la organización en su conjunto.

La situación mencionada anteriormente en el estudio también muestra que, al revisar investigaciones realizadas fuera de Perú, se descubrió que este problema está ocurriendo en países cercanos y al exterior de América; tal es así que, Ibrar et al. (2021) tuvieron como objetivo investigar la relación entre las medidas de salud y seguridad ocupacional (SST) y la productividad del personal en una empresa en Pakistán. Utilizaron un enfoque metodológico cuantitativo correlacional de tipo transversal no experimental. La población del estudio consistió en 800 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 170 colaboradores a quienes se les administró un cuestionario.

Al examinar el tema mencionado, según el autor se determinó que existe una relación positiva y significativa entre todas las medidas de salud y seguridad ocupacional (SST) y la productividad de los colaboradores. La correlación entre salud y productividad fue especialmente destacada. Por consiguiente, garantizar la salud y seguridad en el trabajo es crucial para proteger al personal de incidentes no deseados y para motivarlos a rendir al máximo,

lo que conduce a niveles más altos de productividad y éxito.

Dentro de este análisis e interpretación de investigaciones realizadas, se identificó el estudio llevado a cabo por Calderón y Calderón (2020), quien se enfocó en investigar cuáles eran los factores determinantes en el ausentismo laboral en conductores de transporte de carga, en el país de Colombia; a través de un estudio descriptivo cuyo propósito fue identificar las causas más comunes que contribuyen a este problema, resultando en un desempeño laboral deficiente y afectando la rentabilidad de la empresa.

Según lo mencionado previamente, los resultados mostraron que la causa principal de este ausentismo era la incapacidad médica y los problemas de salud de los colaboradores según el autor. Por lo tanto, propusieron como solución alternativa realizar un seguimiento cercano al personal para establecer un plan de contingencia inicial frente a imprevistos, seguido de la implementación de programas destinados a mejorar los hábitos perjudiciales y prevenir así problemas de salud relacionados con la realización de sus tareas.

En el contexto de las investigaciones realizadas en el ámbito académico universitario, también se descubrió que en el caso de Valdiviezo y Zúñiga (2019), en su investigación llevada a cabo en Ecuador, desarrollaron una propuesta para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, llevaron a cabo un estudio aplicado utilizando un enfoque cualitativo y un diseño no experimental.

En su estudio, realizaron un análisis de auditorías previas mediante observación directa, identificando riesgos físicos, psicosociales y ergonómicos que podrían causar desmotivación y enfermedades laborales. Por lo tanto, los autores sugieren la implementación de un sistema que gestione la salud ocupacional y la seguridad de los colaboradores, con el fin de mejorar su

rendimiento y prevenir impactos negativos significativos en la organización.

Como era de esperar, los resultados discutidos en los párrafos anteriores también corroboran y coinciden ampliamente con la investigación llevada a cabo en esta universidad. Esto resalta la preocupación compartida por otros investigadores en instituciones educativas superiores de diversos países del continente. Dichos estudios enfatizan la importancia de abordar esta problemática y subrayan que la educación en seguridad laboral y la cultura empresarial son factores críticos. Sin un análisis más profundo por parte de empleadores y autoridades, que incluya auditorías más efectivas, será difícil mitigar las consecuencias adversas relacionadas con accidentes y enfermedades ocupacionales.

En conclusión, como producto de la investigación, se ha logrado evidenciar que la seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

a. Como resultado de la contrastación de hipótesis, se ha establecido que las condiciones de seguridad y salud ocupacional, existentes en estas empresas, además de garantizar un ambiente laboral en condiciones apropiadas, garantizan el trabajo cumpliendo los procedimientos y normas laborales las cuales influyen en la asistencia y participación de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

b. Por la forma como se planteó el estudio, permitió encontrar como resultado de dicho análisis, que los accidentes que se presentan en estas empresas, se deben principalmente a la falta de equipos de protección, lo cual influyen directamente en la eficiencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

c. Luego de haberse realizado el trabajo de campo y contrastado la hipótesis, se ha determinado que se acepta la hipótesis alterna; lo cual indica, que los accidentes laborales generalmente se presentan por falta de capacitación en las políticas de seguridad al personal, influyen en la eficacia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

d. Como resultado del trabajo de campo, se ha podido precisar que los accidentes por omisión a las normas y procedimientos de seguridad pese a constituir políticas y estrategias en estas organizaciones, no influyen en la puntualidad de los colaboradores en estas empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

e. Como resultado del análisis e interpretación de la información acopiada en el estudio y luego de examinar estos datos, se infiere que la frecuencia de uso de equipos de protección, además de disminuir los accidentes laborales influyen logrando mayor cooperación de estos en las diferentes tareas donde participan los colaboradores a nivel de las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.

f. Luego de haber efectuado la contrastación de la hipótesis de trabajo, permitió determinar que la frecuencia en la renovación de los equipos de protección personal (EPP), influyen directamente en los colaboradores a nivel de las empresas de distribución de productos “San Fernando, Lima.

g. Finalmente, luego de haber investigado y contrastado la hipótesis general del estudio, se aceptó la hipótesis alterna, demostrando por lo tanto que la norma establecida por la Organización Internacional de Trabajo – OIT (2019) se concluye que la seguridad y salud en el trabajo, influye en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023.

2. Recomendaciones

a. De acuerdo con la primera conclusión, se recomienda implementar un sistema de gestión integral que incluya evaluaciones periódicas de riesgos, capacitaciones continuas en seguridad para todos los niveles de la organización, y la creación de una cultura de prevención y cuidado del personal. Además, es crucial establecer canales efectivos de comunicación que permitan a los trabajadores reportar incidentes, sugerencias o preocupaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Al invertir en estos aspectos, las empresas no solo pueden

mantener un ambiente laboral seguro y conforme a las normativas, sino también mejorar la satisfacción y el compromiso de sus colaboradores, lo cual se traduce en beneficios significativos tanto para la productividad como para la reputación corporativa.

b. En base a la segunda conclusión, se sugiere que las empresas realicen una evaluación exhaustiva de riesgos en cada área operativa para identificar las necesidades específicas de equipos de protección personal. Esto debe ir acompañado de una política clara de cumplimiento y uso obligatorio de EPP, respaldada por capacitaciones periódicas sobre su correcta utilización y mantenimiento. Además, establecer un sistema de monitoreo continuo para verificar el cumplimiento y la efectividad de estas medidas será fundamental para reducir la incidencia de accidentes; es esencial que las empresas promuevan una cultura de seguridad proactiva entre los colaboradores, enfatizando la responsabilidad compartida en la prevención de accidentes.

c. En lo que respecta a la tercera conclusión, es conveniente desarrollar programas de capacitación estructurados y periódicos que aborden específicamente los protocolos de seguridad relevantes para cada puesto y área de trabajo. Estos programas deben incluir tanto sesiones teóricas como prácticas, asegurando que los colaboradores no solo comprendan los procedimientos, sino que también puedan aplicarlos correctamente en situaciones reales y establecer una cultura organizacional que valore y promueva la seguridad como una prioridad absoluta. Esto puede lograrse mediante el liderazgo activo de la alta dirección, que participe en iniciativas de seguridad, mediante la creación de incentivos para el cumplimiento y la mejora continua en materia de seguridad.

d. En cuanto a la cuarta conclusión, es necesario realizar evaluaciones periódicas de riesgos y auditorías de seguridad para identificar posibles áreas de mejora y asegurar el cumplimiento constante de las normativas establecidas. Estas evaluaciones deben ir

acompañadas de medidas correctivas rápidas y efectivas para mitigar cualquier riesgo identificado. Asimismo, incentivar y reconocer públicamente a los equipos y colaboradores que demuestren un compromiso destacado con la seguridad puede motivar a toda la organización a mantener altos estándares de cumplimiento y contribuir a un entorno laboral más seguro y productivo en las empresas de distribución de productos "San Fernando" en Lima.

e. Conforme con la quinta conclusión, se propone implementar políticas robustas que aseguren el suministro adecuado y la disponibilidad constante de equipos de protección personal. Además, se deben realizar programas continuos de entrenamiento y concienciación sobre la importancia del uso correcto y constante de los EPP, enfatizando cómo esto contribuye no solo a la seguridad individual, sino también al rendimiento colectivo y la eficiencia operativa de las tareas en equipo; asimismo, implantar sistemas de monitoreo y retroalimentación que evalúen regularmente el cumplimiento del uso de EPP y que recojan opiniones y sugerencias de los colaboradores. Esto no solo garantizará el cumplimiento efectivo de las normativas de seguridad, sino que también fomentará un ambiente de trabajo colaborativo y seguro. Integrar estas prácticas en la cultura organizacional de manera proactiva y sostenida ayudará a optimizar la cooperación entre los colaboradores, mejorando así la calidad y seguridad de sus operaciones.

f. Acorde con la sexta conclusión, es esencial establecer políticas claras y efectivas de mantenimiento y actualización de EPP. Se recomienda implementar un programa sistemático de revisión y reemplazo de los EPP de acuerdo con las normativas y estándares de seguridad vigentes. Esto no solo asegurará que los colaboradores dispongan de equipos en óptimas condiciones para su protección, sino que también promoverá un ambiente de trabajo seguro y confiable. Además, es crucial involucrar activamente a los colaboradores en la selección y prueba de nuevos equipos de protección personal, considerando sus comentarios y experiencias

para garantizar que los EPP sean adecuados y cómodos para el uso diario.

g. Por último, es esencial implementar medidas concretas para fortalecer las prácticas de seguridad y salud ocupacional. Se recomienda comenzar por realizar evaluaciones exhaustivas de riesgos en todos los ámbitos operativos, identificando áreas prioritarias para mejorar las condiciones de trabajo y reducir posibles riesgos para la salud y seguridad de los colaboradores; por lo tanto, se sugiere promover una cultura organizacional que valore y priorice la seguridad y salud en el trabajo mediante la formación continua, la participación activa del personal en la identificación y mitigación de riesgos, y la implementación de sistemas de incentivos que reconozcan y premien el cumplimiento de prácticas seguras. Integrar estas recomendaciones no solo mejorará el desempeño laboral en las empresas de distribución "San Fernando", sino que también fortalecerá su reputación como empleadores responsables y comprometidos con el bienestar integral de sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional un enfoque aplicado*.
- Alfaro, C. (2012). *Metodología de Investigación Científica Aplicado a La Ingeniería*.
https://1library.co/article/matriz-consistencia-concepto-metodolog%C3%ADa-investigaci%C3%B3n-cient%C3%ADfica-aplicado-i.qoopv1mq#google_vignette
- Arias, J. (2021). *Guía para elaborar la operacionalización de variables*.
- Asociación de Academias de la Lengua Española & Real Academia Española. (s. f.). *Tarea*.
<https://dle.rae.es/tarea>
- Bienkowska, A. & Tworek, K. (2020). *Job performance model based on employees' Dynamic Capabilities (EDC)*. <https://doi.org/10.3390/su12062250>.
- Betancur, C. (2021). *Diseño de mejoras en la gestión de seguridad y salud en el trabajo con base en la norma ISO 45001:2018 en empresa recuperadora de materiales reciclables*.
<http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/9834/1/Tesis%20Camila%20Betancur%20Manosalva%20Terminada.pdf>
- Bittel. (2000). *Manual de entrenamiento y desarrollo de personal 1era Ed.*
- Butrón, E. (2018). *Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo (2da ed.)*. Ediciones de la U.
- Calderón, C. & Calderón, L. (2020). *Factores determinantes en el ausentismo laboral en conductores de transporte de carga de la empresa Cootranstame, Bogotá. Trabajo de especialización, Corporación Universitaria Iberoamericana*.
<https://repositorio.iberu.edu.co/handle/001/1057>
- Campbell, J. et al. (1990). *Modeling job performance in a population of jobs*.
- Carbonel, D. (s. f.). *Fiscalización en seguridad y salud en el trabajo*.

- Chamochumbi, C. (2014). *“Seguridad e higiene industrial”*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Fondo Editorial.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ª. ed.) Santa Fe de Bogotá: Editorial Mc Graw-Hil.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*.
- Céspedes, N., Lavado, P., Ramírez Rondán, N. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*. Perú: Universidad del Pacífico.
- Concepto. (2021). *Puntualidad*. <https://concepto.de/puntualidad/#ixzz8aXnBcUY4>
- Concha, D. (2022). *Programa de seguridad y salud en el trabajo para mejorar el desempeño laboral en SGS del Perú SAC – Callao, 2020*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9283/Concha%20Riega%20Daniel%20Ronald.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortés Carreres, J. (2009) *“La Evaluación del Desempeño en el Estatuto Básico del Empleado Público”*, *El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados, N°1*.
- Díaz, G. (2023). *Desarrollo de un sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional para la prevención de riesgos y accidentes laborales dirigido a los colaboradores de la empresa Clima Center de la ciudad de Ambato*.
- Das, P. (2024). *El qué, el porqué y el cómo de la responsabilidad en el trabajo*. Empuls. <https://blog.empuls.io/es/accountability-in-the-workplace/>
- Duran, A. (2018). *Trabajo en Equipo*. España: Editorial Eliarning S.L.
- Echeverría, P. (2009). *Psicología de la Organización*. Editorial Etecé. (2021). *Puntualidad*. <https://concepto.de/puntualidad/>

- El Peruano. (2022). *SCTR: Más de 28 000 accidentes laborales se registraron durante el 2021, indica MTPE*. <https://elperuano.pe/noticia/148262-sctr-mas-de-28-000-accidentes-laborales-se-registraron-durante-el-2021-indica-mtpe>
- El Peruano. (2023). *¿Sabes que si laboras en horario nocturno te corresponde una sobretasa adicional del 35%? Lee esta nota*. <https://elperuano.pe/noticia/218271-sabes-que-si-laboras-en-horario-nocturno-te-corresponde-una-sobretasa-adicional-del-35lee-esta-nota>
- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Fontecha, A. & Sanchez, L. & Benítez, M. (2020). *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa Edgar Villalobos S.A.S*. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1214/Trabajo%20de%20grado.pdf>
- Galindo, M & Ríos, V. (2015) “Productividad” en Serie de estudios económicos, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México ¿cómo vamos?
- Gamarra, G. (2021). *Desempeño laboral: en qué consiste y cómo evaluarlo en tu equipo*. <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/>
- Goiri, U. (2020). *Diseño para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empresa Agua Katty*. <https://repositorio.usm.cl/server/api/core/bitstreams/cc0b9d27-9a5e-46de-a281-32abe69467c4/content>
- Hernández, O. (2020). *Responsabilidad social corporativa (RSC) y su impacto en el rendimiento económico de las principales Empresas en Ecuador*. <http://cort.as/-Fp0q>.

- Huerta, E. (2022). *Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores operativos de la municipalidad de Chorrillos – 2022*.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2255/Huerta%20Minaya%2c%20Eva%20Julieta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ibrar, M. et al. (2021). *Impact of Occupational Health and Safety Measures On Employees' Productivity*.
<https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/download/10109/9288/19827>
- Marcelo, E. & Salazar, E. (2021). *Seguridad y salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp elevadores S.A.C.2020*.
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2038/TL-Marcelo%20E-Salazar%20E-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, M. & Reyes, M. (2005). *Seguridad y salud en el trabajo*. Editorial Ciencias Medicas
- Mendoza, J. (2020). *La seguridad y salud en el trabajo y su influencia el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa mining solutions Perú. S.A.C. de la región Moquegua 2020*.
https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/984/Jhancarlo_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, J. (2021). *La seguridad y salud en el trabajo y su influencia el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa miningsolutions peru sac, de la región Moquegua 2020*.
<https://www.scribd.com/document/680696091/Jhancarlo-Tesis-Titulo-2021>
- Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo. (2011). "*Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*". http://www.mintra.gob.pe/boletin/boletin_10_1.html.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Estadísticas de accidentes de trabajo*.

<http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-detrabajo/>

Núñez, I. (2022). “*Propuesta de mejora del sistema de seguridad y salud en el trabajo del área de carnes y pollos en una cadena de supermercados peruano aplicando herramientas Lean Manufacturing*”.

Oficina Internacional del Trabajo. (2017). *Conferencia internacional del trabajo*.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_543632.pdf)

[relconf/documents/meetingdocument/wcms_543632.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_543632.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *NORMLEX - International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Se necesita una protección más eficaz para los denunciantes de irregularidades del sector público*.

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_858322/lang--](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_858322/lang--es/index.htm)

[es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_858322/lang--es/index.htm).

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Normlex - Sistema de información sobre las Normal internacionales del trabajo*.

<https://nor3mlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)

[dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)

Padilla, P. (2016). *Historia de la evaluación del desempeño. Gestión de personas y Administración Pública*. <https://pedropadillarui.es/historia-de-la-evaluacion-del-desempeno/>

- Quiñones, S. (2021). *Guía para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una MYPE (1ra ed.)*. https://campusvirtual.cenoeder.com/wp-content/uploads/2023/05/GUIA-SST-MYPE_.pdf
- Quispe, A. & Córdor, J. (2021). *Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo*. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4894/Alejandro_Trabajo_Bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, A. & Condor, J. (s. f.). *Declaración jurada de autoría del trabajo de investigación*. Real Academia Española. (2023). *Omisión*. <https://dpej.rae.es/lema/omisi%C3%B3n>
- Real Academia Española. (2023). *Tarea*. <https://dle.rae.es/tarea>
- Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2016). *Decreto Supremo N° 005-2012-TR*. <https://n9.cl/exwo2>
- Ministerio de vivienda construcción y saneamiento. (2020). Reglamento Nacional de Edificaciones. <https://www.gob.pe/institucion/sencico/informes-publicaciones/887225-normas-del-reglamento-nacional-de-edificaciones-rne>
- Reyes, S. (2010). *El Trabajo en Equipo*. <http://www.ssreyes.o>
- Robles, I. (2017). *Influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de la clínica San Gabriel del distrito de san miguel – 2017*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3436/Robles_MIO.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Rodríguez, G. (2022). *Propuesta de implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de acuerdo con resolución 0312 de 2019, para la empresa M&V Ingeniería de Colombia S.A.S*

Romani, G. et al. (2023). *La eficiencia de la calidad de servicio al cliente de las entidades financieras.*

https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2392/1/2Libro%20La%20Eficiencia.VF_24_5_2023pdf.pdf

Segama, G. (2021). *Influencia de la implementación de seguridad y salud en el trabajo para las condiciones laborales en la empresa minera Aurífera Macdesa S.A. Caravelí – Arequipa.* <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7e8d4c49-5984-48c6-bc8c-1155f096322a/content>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (s. f.). *Régimen laboral de las micro y pequeñas empresas.*

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2789776/Cartilla%20informativa%20.pdf>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (s. f.). *Fiscalización en seguridad y salud en el trabajo.*

https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/presentaciones/Proceso_fiscalizacion.pdf

Timothy, R. (2013). *Comportamiento organizacional.* México: 15ta edición. Editorial Mexicana, *Normas Legales.*

<http://www.29783.com.pe/LEY%2029783%20PDF/Legislaci%C3%B3n%20Per%C3%BA/Ley%2029783%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>

Ucha, F. (2008). *Definición de Asistencia.* <https://significado.com/asistencia/>

Valdiviezo, K. & Zuñiga, C. (2019). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa gondolas y perchas S.A. en la ciudad de Guayaquil.*

Werther, W. et al. (2019). *Administración del capital humano* (8ª ed.). McGraw-Hill

APÉNDICE

Apéndice 1

Matriz de la variable independiente

Variables	Dimensiones	Indicadores
X. Seguridad y Salud en el trabajo	Ambientes de trabajo	x1. Condiciones de seguridad y salud ocupacional
		x2. Accidentes por falta de EPP
	Accidentes y enfermedades ocupacionales	x3. Accidentes por falta de capacitación
		x4. Accidentes por omisión a las normas
	Supervisión	x5. Frecuencia de uso de EPP
		x6. Frecuencia de renovación de EPP

Matriz de la variable dependiente

Variables	Dimensiones	Indicadores
Y. Desempeño Laboral	Asistencia y puntualidad	y1. Asistencia
		y2. Puntualidad en el trabajo
	Trabajo en equipo	y3. Colaboración en las tareas
		y4. Relación entre los colaboradores
	Productividad	y5. Eficacia
		y6. Eficiencia

Apéndice 2

Matriz de consistencia “La Seguridad y Salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023.”

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPOTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA	POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO	INSTRUMENTO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	X. Seguridad y Salud en el trabajo		Tipo Aplicada	Población A colaboradores que prestan el servicio de transporte de carga a San Fernando de la empresa materia de estudio, 250 en total.	Para el estudio se utilizará la encuesta.
¿De qué manera la Seguridad y salud en el trabajo influye en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023?	Demostrar si la seguridad y salud en el trabajo influye en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023.	La seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023.	Ambiente de trabajo	x1 Porcentaje sobre condiciones de seguridad y salud ocupacional. x2 Tipos de accidentes por falta de EPP.	Método Descriptivo - Explicativo Diseño No Experimental		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Accidentes y enfermedades ocupacionales	x3 Nivel de accidentes por falta de capacitación. x4 Nivel de accidentes por omisión a las normas.		Muestra Corresponde a una muestra probabilística, 152 determinado según el cálculo.	
a. ¿Cómo influyen las condiciones de seguridad y salud ocupacional en la asistencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima?	a. Establecer si las condiciones de seguridad y salud ocupacional, influyen en la asistencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.	a. Las condiciones de seguridad y salud ocupacional, influyen en la asistencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.	Supervisión	x5 Porcentaje de frecuencia de uso de EPP. x6 Porcentaje de frecuencia de renovación de EPP.		Muestreo aleatorio simple, como fuente del muestreo probabilístico.	
b. ¿Qué influencia tiene los accidentes por falta de EPP en la eficiencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima?	b. Analizar si los accidentes por falta de EPP, influyen en la eficiencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.	b. Los accidentes por falta de EPP, influyen en la eficiencia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.					
Y.- Desempeño laboral			Asistencia y puntualidad	y1 Nivel de asistencia. y2 Grado de la puntualidad en el trabajo.			
c. ¿En qué forma los accidentes por falta de capacitación, influyen en la eficacia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima?	c. Determinar si los accidentes por falta de capacitación, influyen en la eficacia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.	c. Los accidentes por falta de capacitación, influyen en la eficacia de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.					

<p>d. ¿Cómo los accidentes por omisión a las normas, influyen en la puntualidad de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima?</p>	<p>d. Precisar si los accidentes por omisión a las normas, influyen en la puntualidad de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.</p>	<p>d. Los accidentes por omisión a las normas, influyen en la puntualidad de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>y3 Porcentaje de colaboración en las tareas. y4 Nivel de relación entre los colaboradores.</p>
<p>e. ¿De qué manera la frecuencia de uso de EPP, influyen en la colaboración de tareas de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima?</p>	<p>e. Analizar si la frecuencia de uso de EPP, influyen en la colaboración de tareas de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.</p>	<p>e. La frecuencia de uso de EPP, influyen en la colaboración de tareas de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.</p>	<p>Productividad</p> <p>y5 Nivel de la eficacia. y6 Porcentaje de la eficiencia.</p>
<p>f. ¿En qué medida la frecuencia de renovación de EPP, influyen en la relación entre colaboradores de las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima?</p>	<p>f. Determinar si la frecuencia de renovación de EPP, influyen en la relación entre colaboradores de las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.</p>	<p>f. La frecuencia de renovación de EPP, influyen en la relación entre colaboradores de las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima.</p>	

Apéndice 3

Validación de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : DR. DURAND SAAVEDRA DEMETRIO PEDRO
 1.2 GRADO ACADEMICO : DOCTOR CONTABILIDAD
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : RICARDO PALMA
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LAS EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS "SAN FERNANDO", LIMA – PERÚ, 2023.
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : ASHLY GUADALUPE BALDEON ALVAREZ
 1.6 DOCTORADO O MAESTRIA : TITULO PROFESIONAL
 1.7 CRITERIO DE APLICABILIDAD
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 c) De 12 a 15: (Válido, mejorar) d) De 15 a 18: Válido, precisar
 e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12 - 15)	Muy bueno (15 - 18)	Excelente (18 - 20)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					8	40
TOTAL						48
VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0,4)		: 48 X 0,4 = 19,20				
VALORACIÓN CUALITATIVA		: Válido				
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		: Aplicar				
Lugar y fecha: Lima, 27 de mayo del 2024.						

Firma del experto

DNI: 81339077

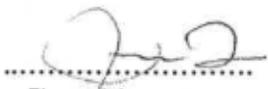
FICHA DE VALIDACIÓN

III.DATOS GENERALES:

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES	:	DR. FERREYROS MORON JUAN AUGUSTO
1.2 GRADO ACADEMICO	:	DOCTOR CONTABILIDAD
1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA	:	RICARDO PALMA
1.4 TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	:	LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LAS EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS "SAN FERNANDO", LIMA – PERÚ, 2023.
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO	:	ASHLY GUADALUPE BALDEON ALVAREZ
1.6 DOCTORADO O MAESTRIA	:	TITULO PROFESIONAL
1.7 CRITERIO DE APLICABILIDAD	:	
a) De 01 a 09: (No válido, reformular)	:	b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
c) De 12 a 15: (Válido, mejorar)	:	d) De 15 a 18: Válido, precisar
e) De 18 a 10: (Válido, aplicar)	:	

IV.ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (12 - 15)	Muy buena (15 - 18)	Excelente (18 - 20)
	CUANTITATIVOS	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					12	35
TOTAL						47
VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)		: 47 X 0.4 = 18.80				
VALORACIÓN CUALITATIVA		: Valido				
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		: Aplicar				
Lugar y fecha: Lima, 27 de mayo del 2024.						



Firma del experto
 DNI: 07936111

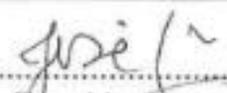
FICHA DE VALIDACIÓN

V.DATOS GENERALES:

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES	:	MG. VILLA ESTEVES, JOSÉ ANTONIO
1.2 GRADO ACADÉMICO	:	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA	:	RICARDO PALMA
1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	:	LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LAS EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS "SAN FERNANDO", LIMA - PERÚ, 2023.	:	
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO	:	ASHLEY GUADALUPE BALDEON ALVAREZ
1.6 DOCTORADO O MAESTRIA	:	TITULO PROFESIONAL
1.7 CRITERIO DE APLICABILIDAD	:	
a) De 01 a 09: (No válido, reformular)	:	b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
c) De 12 a 15: (Válido, mejorar)	:	d) De 15 a 18: Válido, precisar
e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)	:	

VLASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
	CUANTITATIVOS	(01-09)	(10-12)	(12 - 15)	(15 - 18)	(18 - 20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					8	40
TOTAL						48
VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0,4)		: 48 X 0,4 = 19,20				
VALORACIÓN CUALITATIVA		: Valido				
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		: Aplicar				
Lugar y fecha: Lima, 27 de mayo del 2024.						



 Firma del experto
 DNI 07778554

Apéndice 4

Encuesta

Instrucciones:

Esta técnica tiene por finalidad, recabar datos relacionados con el estudio tema “**La Seguridad y Salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de distribución de productos “San Fernando”, Lima- Perú, 2023**”; al respecto se solicita que en las preguntas que a continuación se acompañan tengan a bien seleccionar la opción que considere correcta, marcando con un aspa (x) en el espacio asignado. Esta técnica es anónima, se agradece su participación.

1. ¿Usted cree que las condiciones de seguridad y salud ocupacional son prioritarias dentro de la organización?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

.....

2. ¿Desde su punto de vista generalmente los accidentes del personal ocurren por falta de equipos de protección?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

.....

3. ¿Para usted los accidentes se dan por falta de capacitación en el potencial humano?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

.....

4. ¿Considera que los accidentes son ocasionados por omisión a las normas?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

5. ¿Cree usted que los accidentes se presentan con frecuencia en este sector empresarial?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

.....

6. ¿Aprecia usted con frecuencia la renovación de EPP?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

.....

7. ¿Existe Seguridad y Salud en el personal que labora en estas empresas?

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

.....

8. **¿Para usted existe regularidad en la asistencia de los recursos humanos que laboran en estas empresas?**

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

9. **¿Cree que la puntualidad en el trabajo es una característica del talento humano que labora en la organización?**

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

10. **¿Aprecia usted colaboración de los recursos humanos en las diversas tareas que desarrollan en este campo?**

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

11. **¿En su opinión prevalece como característica buenas relaciones a nivel de los colaboradores?**

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

.....
12. **¿Existe eficacia en el desempeño de los recursos humanos que laboran en este sector?**

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

.....

13. **¿Piensa que la eficiencia de los colaboradores resalta en su desempeño laboral?**

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

.....

14. **¿Cree que la calidad del trabajo está reflejada en el Desempeño del potencial humano en este sector empresarial?**

- a) Definitivamente si ()
- b) Probablemente si ()
- c) Desconoce ()
- d) Probablemente no ()
- e) Definitivamente no ()

Justifique su respuesta:

.....

.....

Apéndice 5

Tabla 33

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
.774	14

Tabla 34

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Sst 1	42.40	28.933	.723	.726
Sst2	42.90	35.656	.274	.771
Sst3	40.80	30.4	.229	.806
Sst4	42.90	35.656	.274	.771
Sst5	42.60	33.6	.380	.762
Sst6	41.50	29.611	.487	.751
Sst7	42.70	34.456	.276	.770
Des8	40.50	23.833	.756	.711
Des9	39.90	32.544	.591	.749
Des10	39.20	38.4	-.329	.791
Des11	39.40	33.156	.463	.757
Des12	39.50	32.722	.715	.746
Des13	39.30	35.122	.382	.766
Des14	39.70	32.9	.477	.755