



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

“SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES S.A.C., 2020”

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciado en Administración de Empresas

Presentado por:
Ernesto Guillermo Marcelo Seminario (0000-0003-4399-5776)
Estefany Julissa Salazar Ventura (0000-0001-8406-2863)

Asesor:
Sandra Jeannet Meza Balvín (0000-0002-4650-1340)

Lima - Perú
2021

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 30 de julio de 2021 **«FSUS»**

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	JOSÉ ANTONIO ALVAREZ PEJERREY
Miembro 1	ÁNGELA VERÓNICA DIAZ NOEL
Miembro 2	ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:
“SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES S.A.C., 2020”

Presentado por el(la) bachiller,
MARCELO SEMINARIO, ERNESTO GUILLERMO SALAZAR VENTURA, ESTEFANY JULISSA
 Para optar al título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS


Asesorado(a) por:
SANDRA MEZA BALVÍN

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** en la sustentación, concluyen de manera unánime (X) por mayoría simple () calificar a:

Tesista:	MARCELO SEMINARIO, ERNESTO GUILLERMO		
Nota (en letras):	Diecisiete		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (X)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Tesista:	SALAZAR VENTURA, ESTEFANY JULISSA		
Nota (en letras):	dieciséis		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (X)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



 JOSÉ ANTONIO ALVAREZ PEJERREY
Presidente del Jurado



 SANDRA MEZA BALVÍN
Asesor(a)



 ÁNGELA VERÓNICA DIAZ NOEL
Miembro 1



 ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Miembro 2

I. Dedicatoria

Esta investigación está dedicada especialmente a nuestros padres, quienes, con su amor, trabajo y sacrificio durante nuestra vida, nos han ayudado a llegar hasta aquí y a ser lo que ahora somos.

A quienes nos brindaron su mano y contribuyeron a que este estudio fuese ejecutado con éxito.

II. Agradecimiento

Agradecemos a Dios, su guía durante nuestra vida, gracias a nuestros padres, por motivarnos a ejecutar nuestros sueños, a tener confianza y a creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que inculcaron en nosotros.

Índice general

I. DEDICATORIA	3
II. AGRADECIMIENTO	4
III. ÍNDICE DE ANEXOS	9
IV. RESUMEN	10
V. ABSTRACT	11
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. <i>Problema general</i>	17
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	17
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	18
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. <i>Nacional</i>	21
2.1.2. <i>Internacional</i>	24
2.2. BASES TEÓRICAS	27
2.2.1. <i>Seguridad y salud ocupacional</i>	27
2.2.1.1. <i>Generalidades de la seguridad y salud en el trabajo</i>	28
2.2.1.2. <i>Principios de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST – Ley N°29783</i>	30
2.2.1.4. <i>SGT y salud en el trabajo</i>	31
2.2.1.4.1. <i>Deberes y derechos del empleador y de los trabajadores</i>	31
2.2.1.5. <i>Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	35
2.2.1.6. <i>Descripción de las dimensiones de la variable SSO</i>	35
2.2.1.6.1 <i>Descripción de la dimensión Integración de la Prevención</i>	35
2.2.1.6.3 <i>Descripción de la dimensión Accidentes y Enfermedades Ocupacionales (AEO)</i>	38
2.2.1.6.4 <i>Descripción de la dimensión Formación en SSO</i>	39
2.2.1.6.5 <i>Descripción de la dimensión Supervisión de la SSO</i>	40
2.2.1.6.6. <i>Beneficios, ventajas e importancia de la SSO</i>	41
2.2.1.7 <i>Repercusiones de la falta de SSO</i>	42
2.2.2. GENERALIDADES DEL DESEMPEÑO LABORAL	43
2.2.2.1. <i>Evaluación del desempeño</i>	44
2.2.2.2 <i>Técnicas de evaluación del desempeño</i>	44
2.2.2.3 <i>Descripción de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral</i>	45
2.2.2.3.1 <i>Descripción de la dimensión Conocimiento del Trabajo</i>	45

2.2.2.3.2 Descripción de la dimensión Productividad	46
2.2.2.3.3 Descripción de la dimensión Liderazgo	46
2.2.2.3.4 Descripción de la dimensión Eficiencia	47
2.2.3. DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO THYSSENKRUPP ELEVADORES S.A.C.	48
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	48
2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	52
2.4.1. Hipótesis general	52
2.4.2. Hipótesis específicas	52
VI. CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	54
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	54
3.2. TIPO	54
3.4. POBLACIÓN	55
3.5. MUESTRA	55
3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	55
3.7. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	55
3.7.1. Descripción de los instrumentos	55
3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos	56
3.8. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	58
3.9. ASPECTOS ÉTICOS	59
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	60
4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD	69
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS	69
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	89
ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	91
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE JUECES EXPERTOS	97
ANEXO 5: CONSTANCIA EMITIDA POR LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES S.A.C.	117

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de la investigación - Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.	58
Figura 2 Integración de la prevención	66
Figura 3 Ambiente de trabajo	68
Figura 4 Accidentes y enfermedades ocupacionales	69
Figura 5 Formación en Seguridad y Salud Ocupacional	70
Figura 6 Supervisión de la Seguridad y Salud Ocupacional	72
Figura 7 Desempeño Laboral	73

Índice de tablas

Tabla 1. Notificaciones de accidentes no mortales de trabajo por sexo, por mes en el 2019	15
Tabla 2. Notificaciones de accidentes mortales de trabajo por sexo por mes en el 2019	16
Tabla 3. Población de estudio de Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.	59
Tabla 4. Criterios de Evaluación	62
Tabla 5. Resumen de procesamiento de casos para la variable 1	62
Tabla 6. Fiabilidad de la variable 1	63
Tabla 7. Resumen de procesamiento de casos para la variable 2	63
Tabla 8. Fiabilidad de la variable 2	63
Tabla 9. Seguridad y Salud ocupacional	65
Tabla 10. Integración de la prevención	66
Tabla 11. Ambiente de trabajo	67
Tabla 12. Accidentes y enfermedades ocupacionales	69
Tabla 13. Formación en Seguridad y Salud Ocupacional	70
Tabla 14. Supervisión de la Seguridad y Salud Ocupacional	71
Tabla 15. Desempeño Laboral	73
Tabla 16. Correlación de la hipótesis general	75
Tabla 17. Correlaciones de la hipótesis específica 1	76
Tabla 18. Correlaciones de las hipótesis específica 2	77
Tabla 19. Correlaciones de las hipótesis específica 3	78
Tabla 20. Correlaciones de las hipótesis específica 4	79
Tabla 21. Correlaciones de las hipótesis específica 5	80

III. Índice de anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia.....	95
Anexo 2 Matriz de operacionalización.....	97
Anexo 1 Validación de jueces expertos	100
Anexo 3 Encuesta/instrumento de evaluación.....	107
Anexo 4 Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación.....	114

IV. Resumen

Establecer cómo la seguridad y salud ocupacional está relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores de la organización Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. representó la principal finalidad de este estudio. Presenta un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y del tipo transversal, y es aplicada con nivel correlacional, la población se compuso por 132 colaboradores. Asimismo, mediante el muestreo no probabilístico por juicio u opinión no intencional se determinó una muestra conformada por 114 colaboradores. Fue usada la encuesta como técnica, en la primera variable fue empleado el cuestionario como instrumento y en la segunda variable se usó una cartilla de valoración. Los resultados alcanzados demostraron que la seguridad y salud ocupacional sobre el desempeño laboral de los colaboradores se correlaciona significativamente, una correlación muy alta de 0.856 conforme al estadístico de Spearman con nivel de significancia de 0.000 entre ambas variables así lo evidenció.

Palabras Claves: seguridad y salud ocupacional, desempeño laboral, condiciones de trabajo, integración, prevención.

V. Abstract

Establish how occupational health and safety is related to the work performance of the employees of the organization Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. represented the main purpose of this study. It presents a quantitative approach, of non-experimental design and of the cross-sectional type, and it is applied with a correlational level, the population was made up of 132 collaborators. Likewise, through non-probabilistic sampling by judgment or unintentional opinion, a sample made up of 114 collaborators was determined. The survey was used as a technique, in the first variable the questionnaire was used as an instrument and in the second variable a scorecard was used. The results achieved showed that occupational health and safety on the work performance of employees is significantly correlated, a very high correlation of 0.856 according to the Spearman statistic with a significance level of 0.000 between both variables.

Key words: occupational safety and health, work performance, working conditions, integration, prevention.

Introducción

Hoy por hoy la seguridad y salud ocupacional (SSO) es aplicada en las organizaciones con el fin de identificar los problemas, analizarlos y prevenirlos con procedimientos asociados que permitan reducir los riesgos detectados y así perfeccionar el desempeño laboral (DL).

En tal sentido, la Organización internacional del trabajo (2019) afirma que la SSO consiste en generar y mantener la salud física, social y mental de un colaborador en las labores, previniendo posibles condiciones de bienestar, así como de la vigilancia de riesgos y el ajuste a las labores ejecutadas, por ello se considera de suma importancia conocer cómo se ejecuta este plan en las empresas para empoderarse del conocimiento y aplicarlo en la gestión por procesos.

Aunado a lo anterior, es necesario indagar sobre el término desempeño laboral, por encontrarse estrechamente vinculado a lo antes mencionado. Amaya y Conde (2010) lo definen como el nivel de logro obtenido laboralmente por los individuos al desarrollar o ejercer una labor o función en una empresa.

Desde la perspectiva internacional, las organizaciones están inmersas en un contexto globalizado y altamente competitivo, debido a los constantes avances técnicos, operativos y tecnológicos que se presentan. Por ende, deben definir procedimientos de SSO para no perder su productividad e interferir en la labor del personal.

Considerando lo anteriormente planteado, surgió la interrogante de este trabajo ¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.?

Para el análisis de todos los aspectos planteados anteriormente se llevó a cabo este trabajo de corte investigativo, el cual consta de cinco capítulos y los cuales contienen la siguiente información: El número uno incluye el planteamiento del problema, y a su vez esta encierra su descripción y formulación de la problemática, objetivos, justificación, limitaciones y viabilidad del estudio. El capítulo número dos es denominado marco teórico y contiene los antecedentes, el fundamento teórico, los conceptos básicos definidos y las hipótesis de investigación. El tercer capítulo referido al diseño metodológico incluye el diseño y tipo de investigación, población, muestra, operacionalización de variables, técnicas para recoger y procesar de datos y los aspectos éticos.

Seguidamente, el cuarto capítulo exhibe los resultados del estudio, donde se realiza el análisis descriptivo, la prueba de hipótesis y la prueba de normalidad. El capítulo número cinco denominado discusión, conclusiones y recomendaciones. Aparte de estos capítulos ya descritos, el trabajo presenta referencias y anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Conforme a la OIT (2019) se calcula que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales originan a nivel mundial más de 2.780,000 muertes anuales; de igual manera unas 380,000 lesiones se encuentran vinculadas con trabajos no mortales y 2.400,000 a enfermedades profesionales. Esta clase de sucesos representan un coste económico. De allí que este tema representa un tema de primordial interés para la OIT; esto se debe a que, en escasos lapsos de tiempo al día un trabajador pierde la vida debido a accidentes identificados con el trabajo en todo el mundo e igualmente en pocos segundos 153 colaboradores experimentan un accidente en su lugar de trabajo. La totalidad de esto implica que 6.300 individuos fallecen constantemente por percances o enfermedades concernientes a su actividad laboral, lo que equivale a más de 2.3 millones de fallecimientos anuales. Es más, al año suceden más de 317 millones de este tipo de incidentes, una gran cantidad de los mismos provocan la inasistencia o el absentismo. Por tal motivo, las organizaciones a escala mundial se encuentran implicadas en demostrar una fuerte presentación de seguridad y salud en el trabajo (SST); esto es planteado dentro del ámbito legal mediante el control de riesgos y con el despliegue diversas medidas económicas para fomentar en las buenas prácticas.

Tabla 1
Notificaciones de accidentes no mortales de trabajo por sexo, por mes en el 2019

MESES	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
ENERO	2101	421	2522
FEBRERO	2478	508	2986
MARZO	2735	561	3296
ABRIL	2632	495	3127
MAYO	2517	538	3055
JUNIO	2545	486	3031
JULIO	2590	436	3026
AGOSTO	2218	442	2660
SEPTIEMBRE	2265	457	2722
OCTUBRE	2578	463	3041
NOVIEMBRE	2265	457	2722
DICIEMBRE	2216	469	2865
TOTAL	29140	5733	34873

Nota: Números de accidentes no mortales durante el año 2019 en Perú. Información extraída del MTPE (2019)

El MTPE, (2019) reporta que en el Perú las empresas realizaron 34,873 notificaciones de accidentes de trabajo (no incluye accidentes mortales). En las mismas se resalta que el sexo masculino cuenta con 29.140 notificaciones de accidentes laborales a diferencia del sexo femenino que cuenta con 5.733 notificaciones de accidentes de trabajo (Ver tabla 1).

Tabla 2.
Notificaciones de accidentes mortales de trabajo por sexo por mes en el 2019

MESES	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
ENERO	43	9	52
FEBRERO	18	0	18
MARZO	14	1	15
ABRIL	15	0	15
MAYO	25	2	27
JUNIO	15	0	15
JULIO	13	1	14
AGOSTO	14	2	16
SEPTIEMBRE	13	1	14
OCTUBRE	14	0	14
NOVIEMBRE	16	1	17
DICIEMBRE	23	2	25
TOTAL	223	19	242

Nota: Los números de accidente mortales durante el año 2019 en Perú. MTPE (2019)

Asimismo, como se puede visualizar en la tabla 2, se han reportado 242 notificaciones de accidentes mortales, destacando el sexo masculino por tener 223 notificaciones mayor cantidad que las del sexo femenino que cuenta con solo 19 notificaciones. Por ejemplo, Lima Metropolitana en el mes de diciembre 2019 registró 1.997 notificaciones de accidentes de trabajo y mortales, existiendo 1.983 accidentes no mortales y 14 accidentes mortales.

Durante el mes de abril del 2020 fueron registradas 702 notificaciones de accidentes de trabajo, lo que representa una reducción de 2,425 notificaciones con respecto al año anterior cuando se registraron 3,127 notificaciones de accidentes de trabajo. Dicha mengua se debe al absentismo laboral por la coyuntura generada por el COVID19. Con respecto a las notificaciones de accidentes mortales existe una diferencia de 9 entre el año 2019 (15 notificaciones) y año 2020 (4 notificaciones).

Es de destacar que, en el año 2011 fue promulgada en el Perú la Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y el Decreto Supremo (DS) 005-2005 TR; la cual pretende iniciar en los trabajadores un pensamiento de prevención respecto a aquellos peligros referidos a su ambiente laboral. Las organizaciones tienen como obligación garantizar un ambiente adecuado a favor del colaborador teniendo el mismo como resultado un desempeño laboral óptimo.

Diferentes cuerpo o entes tanto del país como a nivel mundial, hoy por hoy, instan a cada organización o compañía a que tengan reglamentos, los cuales puedan promover y cuiden la SST, y así sea creada una disminución en lo que respecta a accidentalidad o a aquellas enfermedades generadas por diferentes prácticas laborales. Lo concerniente a la seguridad industrial y salud laboral juega un papel de trascendencia en todas las

empresas, ayudando a prevenir accidentes que consiguen afectar el bienestar del personal y la economía de dichas organizaciones. Todo ello porque un accidente laboral genera pérdidas en el capital debido al pago de indemnizaciones, compensaciones, pérdida de trabajadores y ausentismo.

La relevancia de este asunto se encuentra en una apropiada marcha en el vínculo creado entre colaborador-empleador, representando este último quien proporciona un ambiente seguro para prevenir algunos incidentes leves, graves o fatales. Cuando se presta atención al recurso humano se pueden optimizar recursos económicos y se evitan situaciones negativas como horas hombres perdidos y el costo por indemnizaciones.

Por consiguiente y debido al tipo de operaciones de la empresa THYSSENKRUPPP ELEVADORES S.A.C., se requiere una revisión y evaluación del SSO, y con ello adicionalmente proceder a la evaluación del DL del personal técnico, para disminuir los riesgos laborales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de la integración de la prevención se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.?

- ¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de los ambientes de trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.?
- ¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de los accidentes y las enfermedades ocupacionales se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.?
- ¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de la formación en materia de seguridad y salud ocupacional, se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.?
- ¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de la Supervisión de la Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de la integración de la prevención se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.
- Determinar de qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de los ambientes de trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

- Determinar de qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de los accidentes y las enfermedades ocupacionales se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.
- Determinar de qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de la formación en materia de seguridad y salud ocupacional, se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.
- Determinar de qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de la Supervisión de la Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

1.4. Justificación de la investigación

Pudo determinarse si la SSO se encuentra vinculada al DL de cada empleado de la organización Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. Ahora bien, en esta organización se busca realizar jornadas laborales manteniendo un estándar apropiado de SSO sin descuidar el DL. De lo contrario y de no cumplirse con lo antes mencionado se corre el riesgo de exponer al personal a accidentes no mortales, mortales y enfermedades ocupacionales, lo cual generaría un impacto económico negativo para el trabajador y para la empresa.

Además, tuvo como finalidad beneficiar a la alta gerencia de la empresa quienes al conocer este tipo de estudios asumirán medidas orientadas a la consideración de la seguridad y salud de sus colaboradores, pues se podría minimizar aún más los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que finalmente conllevan un gasto económico para la organización por absentismo laboral, trabajos paralizados, horas hombre

perdidas, copago de seguro médicos e incluso una indemnización por accidente grave, incapacitante o fatal.

La presente investigación tuvo como justificación legal la Ley N°29783 antes mencionado y DS N° 005-2012-TR; esto permitió conocer si realmente se cumplen los estándares mínimos solicitados por la legislación nacional.

1.5. Limitaciones de la investigación

Fueron identificadas algunas limitaciones más importantes que se detallan a continuación:

Poca disponibilidad de algunos de los colaboradores de la muestra estudiada, debido a la coyuntura sanitaria actual en el momento de la realización de la aplicación del instrumento. Esto fue manejado en coordinación con sus jefaturas quienes nos dieron un tiempo específico en el cual se pudo realizar la encuesta.

Otra limitación fue el recurso económico de la plataforma virtual en la que realizamos la encuesta a los colaboradores. Esto fue superado gracias al aporte en conjunto de ambos tesisistas.

Finalmente, una última limitación fue el poco tiempo disponible debido a la alta carga laboral presencial y remota de ambos tesisistas. Esto se superó manteniendo la comunicación entre los tesisistas y sus empleadores quienes nos apoyaron brindando horas libres en las cuales se pudo ir desarrollando la presente tesis.

1.6. Viabilidad de la investigación

Pudo realizarse, el análisis, puesto que la organización Thyssenkrupp Elevadores S.A.C., facilitó la información a través de sus especialistas de área, dando acceso a la

documentación relevante sobre el tema de SSO y el desempeño laboral del personal (estadísticas e indicadores); asimismo, la recogida de los datos será mediante una encuesta vía online a los colaboradores técnicos de campo y una cartilla de valoración en físico al liderazgo de dicha empresa. Además, para la recolección de datos se contó con movilidad propia y ambos miembros del equipo destinaron un tiempo y horario específico para la elaboración del presente proyecto contando con los recursos electrónicos necesarios para dicha finalidad.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Nacional

Flores (2020) investigó sobre la “Integración de gestión en salud y seguridad ocupacional con el manual de bioseguridad de la Organización Mundial de la Salud para laboratorios acreditados con ISO/IEC 17025”. Fue escogido un laboratorio de pruebas de microbiología autorizado, además fueron aplicadas encuestas y evaluaciones para así recoger la información necesaria. De la misma forma, fueron ubicados indicadores de gestión que permitieron la evaluación del desempeño del sistema ejecutado y de esta manera, exponer su mejora continua. Como resultado, fue posible identificar aquellos riesgos vinculados a cada práctica del laboratorio; de acuerdo a ellos se ejecutaron medidas de control y se capacitó a los trabajadores respecto a la implementación para asegurar la reducción de riesgos. En conclusión, se evidenció que dicho plan fue ejecutado en un alto porcentaje, sin embargo, es preciso que sea revisado de manera constante por el comité de SSO y bioseguridad, así como de la gerencia para lograr la madurez de dicho sistema.

Huanca (2019) en el estudio sobre “Reducción de los accidentes incapacitantes por caída de rocas en minería subterránea, teniendo en cuenta la planificación, la negligencia del personal y su cambio de cultura”, tuvo como finalidad revelar que la planeación y la negligencia de los trabajadores intervienen en incidentes incapacitados. En tal sentido fue efectuado un diagnóstico, este se realizó con base en cuadros estadísticos que mostraban los accidentes acaecidos en la Compañía Minera Poderosa S.A., entre 2012-2015. Teniendo como resultado que muchos de los accidentes ocurrieron, esencialmente, por la incorrecta planificación, negligencia de los colaboradores, deficientes maneras respecto a seguridad. Por todo lo expresado, fueron planteadas mejoras realizadas mediante programas de capacitación e instrucción para superar los errores encontrados; y finalmente, establecer los controles operacionales asociados a la seguridad. Se logró disminuir notablemente la accidentabilidad de incapacitantes por desprendimiento de rocas, como resultado de la ejecución del sistema de seguridad. Como conclusión, al cumplir las instrucciones referidas a la seguridad y a la concientización recibida en las capacitaciones, se evidenció que esto influyó positivamente en la disminución de incidentes, ya que las estadísticas de incapacitantes por áreas fueron fundamentales al visualizar que se redujo la cantidad de accidentes.

Huerta (2018) desarrolló un estudio titulado “Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para minimizar los accidentes de trabajo en la empresa Grupo Moyan S.R.L., 2018”. El objetivo consistió en plantear un método de SSO que ayude a disminuir los accidentes en dicha compañía. De igual manera, el diseño del trabajo fue no experimental, pues fue ejecutado sin manipular de manera intencional las variables. En el estudio se evidenció incumplimiento por parte de la empresa con respecto a su Política de Seguridad, además, de desorganización y escasas rutinas para ejecutar adecuadamente la labor. El índice de accidentabilidad resultó en un registro de 4,28 accidentes con baja por cada 1000 trabajadores.

Carrillo (2018) desarrolló la investigación “Gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa Consultora y Constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco-2017”. La finalidad del trabajo consistió en relacionar las variables planteadas. El trabajo se definió como descriptivo correlacional y no experimental de corte transversal. Conformándose por dos variables. La primera, referida a la Prevención de riesgos laborales, que contempla 4 dimensiones; y la segunda, referida a la Calidad de vida, que está conformada por 5 dimensiones. Aplicó un tipo de muestreo probabilístico por aleatorio simple y 80 trabajadores ejecutaron una encuesta. Los resultados del trabajo determinaron que existía correlación significativa positiva entre las variables estudiadas.

Samamé (2018) desarrolló la investigación “La Seguridad en el almacén y su influencia en la prevención de accidentes en los trabajadores de la empresa LUBCOM S.A.”, su finalidad fue establecer la influencia que tiene la seguridad en el almacén al momento de prever incidentes laborales en dicha compañía. El trabajo presentó un diseño no experimental de corte transversal, se definió como descriptivo correlacional y se

compuso por dos variables. La primera, la variable Seguridad en el almacén, la cual contempla 3 indicadores; y la segunda, la variable Prevención de accidentes que está conformada por 3 indicadores. Se aplicó un tipo de muestreo probabilístico por aleatorio simple; aplicándose una encuesta a 44 trabajadores de LUBCOM S.A. Se determinó que existía correlación significativa positiva entre las variables analizadas.

Landa (2015) en su investigación sobre la “Implementación de la seguridad y salud en el trabajo a labores de despacho en el sector hidrocarburos”, explica que acorde a lo determinado en la ley se establecen normas para: proteger, preservar y optimizar de manera continua la integridad psicológica y física de individuos, esto para que los accidentes, casos y enfermedades profesionales sean disminuidos. Se logró que cada personal conozca la política y los objetivos de la GSST, capacitación del personal que ha permitido la prestación continua de las actividades. Como recomendación, se debe puntualizar en la directriz y propósitos del SGSST por ser el rumbo de todo sistema de gestión que se encamina en favor de la mejora continua.

2.1.2. Internacional

Rubio (2019) realizó una investigación “Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de la empresa Gabriel II Orozco, conforme a la resolución 1111 de 2017 del Ministerio del Trabajo y las OSHAS 180001 de 2007”. El objetivo planteado fue delinear un procedimiento de seguridad y salud, cuyo fundamento fuese la resolución 1111 de 2017 del Ministerio del Trabajo, para la empresa Gabriel Orozco S.A.S. El estudio fue aplicado de nivel correlacional y de corte transversal. La encuesta fue el instrumento usado y del resultado obtenido se tuvo como conclusión que el personal piensa que la organización muestra preocupación por su bienestar y que les ofrecen lo esencial para

su protección al momento de llevar a cabo su trabajo. Sin embargo, estos no entienden que su bienestar va a depender de diferentes aspectos, por ejemplo, políticas para prevenir accidentes, las referidas a sustancias psicoactivas, el derecho a trabajar en un sitio conveniente, donde se evidencia la existencia de la gestión del riesgo, entre otros, todo esto garantizará su bienestar, mientras se encuentre en la empresa y que todo esto debe brindárselo el empleador.

López (2019) realizó una investigación titulada “Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Ferrecentero Chinchiná en el año 2019”. La misma consistió en trazar un sistema de GSS. Fue un estudio descriptivo y analítico. En los resultados se observó que el personal operativo presentaba posturas inadecuadas cuando está ejerciendo sus funciones laborales, generándoles dolores lumbares y desórdenes músculo-esqueléticos. Además, el personal que labora está propenso a crear lesiones en miembros superiores e inferiores, creando agotamiento y descompensación física y mental, esto como producto del desconocimiento sobre las medidas de seguridad para realizar sus labores de manera segura para su bienestar físico. La evaluación de los riesgos arrojó un 7.5% de estado crítico, por lo que la empresa debe incrementar su porcentaje de evaluación para lograr una valoración aceptable con la implementación de medidas y acciones correctivas.

Kaynak et al. (2016) realizaron estudios sobre las incidencias de las prácticas de SSO en el compromiso organizacional, la alienación laboral y el desempeño: uso del enfoque PLS-SEM. Debido a los incidentes en el entorno laboral llevaron a las organizaciones a considerar las prácticas de seguridad y salud como necesarias. Se desarrolló un formulario de encuesta. El conjunto de datos obtenidos de empresas del sector privado se analizó mediante el modelado de ecuaciones estructurales utilizando el método de

mínimos cuadrados. Se consiguió evidenciar que las prácticas de SSO afectaron positivamente el compromiso organizacional. Finalmente, aquellos elementos de seguridad y de gestión de riesgos, afectaron directamente la labor del personal. Se vio que las reglas y el apoyo disminuyeron la alienación, además, el apoyo y la capacitación en primeros auxilios jugaron un papel importante en el aumento de la alienación laboral.

Oluoch (2015) con el estudio acerca de los “Efectos de los programas de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño de los empleados en Kenya power company limited”, explicó que las organizaciones tienen obligaciones legales y morales de proporcionar entornos de trabajo saludables y seguros, así como de garantizar el bienestar total de su personal. La provisión de cualquier programa de salud y seguridad varía según la ubicación y el tamaño de la organización, la naturaleza del trabajo que se realiza y el tipo de empleados. Las organizaciones dependen de los empleados como socios de trabajo y miembros de la comunidad de la organización. Al reducir las tasas y los accidentes laborales graves, enfermedades, la violencia en el lugar de trabajo, y diferentes enfermedades relacionadas con sus empleados, las organizaciones se vuelven significativamente eficaces. El estudio adoptó el diseño de investigación descriptiva y se recogieron los datos requeridos de toda la población con una fuente primaria con el fin de establecer los efectos de dichos programas en el desempeño de los empleados en Kenya Power and Lighting Company. Se utilizó un cuestionario estructurado para recopilar datos. Fue usada la escala Likert de cinco puntos. Para presentar y analizar los datos recopilados por el investigador a través del uso de cuestionarios en la búsqueda de los hechos en apoyo del planteamiento del problema, el investigador analizó y reportó la información en forma de gráficos circulares, gráficos de barras, porcentajes,

prosa continua y a través del uso del Paquete Estadístico de Ciencias Sociales (SPSS). Los hallazgos del estudio establecieron que dichos programas están correlacionados con el desempeño de los empleados en Kenya Power Company. Los hallazgos también indican que existe mucha relación entre los programas de salud y seguridad y el desempeño de los empleados. El estudio concluye que estos afectan positivamente el desempeño de los empleados. Se recomienda que las empresas alineen sus programas de seguridad ocupacional con sus estrategias comerciales. Los hallazgos igualmente muestran una relación bastante alta entre los programas de salud y seguridad y el desempeño de los empleados.

González (2015) investigó sobre un diseño de un modelo de gestión integrado aplicado a los laboratorios de la Universidad Nacional de Colombia, (GP1000:2009, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007). Tuvo como finalidad trazar un modelo para adoptar la Gestión Integrado (SGI) en los laboratorios mencionados, establecido para cumplir normas aludidas, exigencias institucionales y requerimientos legales aplicables.

Fueron tratados los beneficios que simbolizan la unión de tres sistemas que fomentan la mejora continua, esto buscando la prevención o minimización de peligros en ámbitos laborales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Seguridad y salud ocupacional

Merino (2016) explica que la teoría aplicada a la SSO es el resultado correcto del análisis de accidentes, la prevención y también la creación de reglamentos para brindar seguridad industrial. Estos manuales complementan a las normas aportando

reforzamiento, comprensión y aprobación, ya que suministra una fase teórica sencilla de explicar

Neyra (2018) plantea reiteradamente planes que fomentan la salud orientados a la salud y seguridad en el trabajo, los cuales superen la caracterización de aquellos elementos presentes en la fabricación que pudiesen convertirse en protectores o de riesgo, asociados a sistemas de gestión contenidos en finalidad comercial de las empresas. Quizás se puede creer que fomentar la salud representa un aspecto separado del mismo proceso productivo, es decir se debe promover la atención del medio ambiente, la educación, el mantenimiento de la armonía social como protector de las particularidades culturales o identitarias de los territorios, lo cual forma calidad de vida envolviendo la labor como determinante de la vida misma de la persona.

2.2.1.1. Generalidades de la seguridad y salud en el trabajo

Ser exitosa, hoy por hoy, representa para toda empresa competitiva contar con un idóneo capital humano, empleando óptimas condiciones de trabajo que permitan al personal desarrollar las labores eficaz y eficientemente (Collado, 2008). Así, es posible definir las condiciones laborales como una serie de particularidades pertenecientes al ambiente laboral en el cual se presta un servicio de manera independiente, especialmente, referido a lo que a salubridad incumbe (Serkovic, 2018).

La seguridad y salud ocupacional buscan minimizar esta accidentabilidad y como resultado mejorar la productividad de los colaboradores, reduciendo a su vez los peligros y riesgos laborales que suelen surgir a raíz de actos y condiciones subestándar. Así mismo, puede definirse como un conjunto de normas que implanta una empresa

para prevenir accidentes laborales que pueden ocasionar daños personales, mientras los colaboradores desarrollan sus actividades diarias.

Es prioritario conocer y diferenciar los conceptos de peligro y riesgo; entonces, el peligro es la circunstancia o atributo propio de algo capaz de dañar a individuos, equipos, procedimientos y al entorno natural (MTPE, 2017, p. 91), y el riesgo como la posibilidad de que un peligro aparezca bajo circunstancias concretas y consiga dañar a las personas, maquinaria y al medio ambiente (MTPE, 2017, p. 92).

Ahora bien, cabe destacar que, un nivel de riesgo obedecerá al ámbito en el que se desenvuelve una organización. El riesgo laboral representa la posibilidad de que un individuo se exponga a un elemento o procedimiento de riesgo en el lugar de trabajo y le provoque una enfermedad o lesión (MTPE, 2017, p. 92).

El Estado y la política de seguridad y salud en el trabajo

El objetivo de la SST como materia de estudio es reducir drásticamente los accidentes no mortales, mortales y enfermedades ocupacionales mediante diferentes mecanismos que permitan una mayor vigilancia de aquellos conflictos a los que un colaborador se arriesga día a día. Debido a ello el estado peruano en el Art. 10° de la ley 29783 da inicio al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para luego en el Art. 11° asignarle la tarea de exponer y aprobar una Política Nacional referida al tema a su vez que realiza el seguimiento correspondiente.

El MTPE (2018) afirma que dicha política es una herramienta fundamental para generar una concientización respecto a la prevención de riesgos relacionados con el trabajo realizado en la nación peruana e instituye el objetivo, los principios y las líneas de actuación del Estado, con intervención de las asociaciones empleadoras y obreras. Su finalidad es prevenir contratiempos laborales, enfermedades relacionadas con la

profesión, además, disminuir el daño que pudiera producirse al bienestar del personal como resultado de su labor, que se identifique con la práctica laboral o que ocurra en el transcurso del trabajo ejecutado.

2.2.1.2. Principios de la Ley N°29783 de SST

Estos se detallan a continuación:

- a) Principio de Prevención: Garantiza condiciones de trabajo que preserven la vida de los colaboradores y de terceros en las instalaciones de la empresa.
- b) Principio de Responsabilidad: Sobre los aspectos económicos y legales como resultado de un accidente o enfermedad sufrida por un empleado en plena jornada laboral.
- c) Principio de Cooperación: Se establecen mecanismos de permanente colaboración en temas de SST.
- d) Principio de Información y Capacitación: Recibir adecuada y oportuna capacitación en las labores a realizar, así como la manera más segura de ejecutarlos.
- e) Principio de Gestión Integral: Es necesario integrar el SSS de la organización.
- f) Principio de Atención Integral de la Salud: Se tiene derecho a prestaciones de salud cuando sobrevengan accidentes o enfermedades ocupacionales.
- g) Principio de Participación: Promueve la participación multidisciplinaria.
- h) Principio de Primacía de la Realidad: Siempre prima lo previsto en la realidad de existir discrepancia con alguna documentación.

i) Principio de Protección: El Estado y el empleador deben asegurar entornos seguros de trabajo, así como las verdaderas condiciones para alcanzar los objetivos personales.

2.2.1.4. SGT y salud en el trabajo

Al tener dicho sistema, se debe verificar que se cumpla con la legislación, reglamentos y normas aplicables de manera local. Esto se hace mediante el establecimiento, registros, implementación y optimización de los procesos que generen ambientes seguros para los colaboradores.

Tiene estas nociones:

- Asegura un deber con la salud entre el empleador y el empleado.
- Logra relación entre lo planeado y lo realizado.
- Propone una mejora continua.
- Mejora la autoestima del personal y motiva el trabajo en equipo.
- Promueve la cultura de prevención de accidentes.
- Crea empatía.
- Crea ambientes para retroalimentación.
- Evalúa peligros y riesgos.

2.2.1.4.1. Deberes y derechos del empleador y de los trabajadores

El Empleador

Los deberes y derechos de los empleadores están establecidos en la Ley de SST, Ley N° 29783, que conforme a los artículos 49° al 71°, son los siguientes:

- Garantizar al trabajador la seguridad y la salud al desarrollar su labor.

- Mejorar constantemente aquellos las técnicas usadas para proteger y brindar seguridad a los equipos que se hallan en la compañía, además de identificar constantemente cualquier desperfecto que pueda ocurrir con la finalidad de asumir las medidas precisas para que no se convierta en riesgo.
- Realizar una valoración médica al personal, antes, durante y después de finalizada la relación laboral, asumiendo los costos que pudieran generarse.
- Garantizar la escogencia y trabajo del Comité de SST; además de la representación efectiva del personal en las organizaciones sindicales.
- Capacitar y entrenar respecto a seguridad y salud, de manera apropiada y constante, a todos los empleados del centro de trabajo, considerando la naturaleza de cada puesto que se desempeña.
- Adoptar medidas para prevenir riesgos laborales, lo que incluye: detectarlos y eliminarlos desde el principio, siguiendo métodos de control establecidos. Además, tratar de minimizar los que no se puedan eliminar de raíz, manteniendo políticas de protección individual y colectiva.
- La delimitación de los lugares, ambientes de trabajo, equipos, técnicas utilizadas tendrán que encaminarse a que la salud y seguridad a cada colaborador sea garantizada.
- Los procedimientos y programas de prevención de riesgos deben estar integrados a los avances tecnológicos, al medio ambiente donde se desarrollan y a la organización del trabajo de la empresa, estos a su vez deben corresponderse a la evaluación del desempeño de acuerdo a las condiciones de trabajo.

- El empleador debe ubicar al trabajador en un puesto que esté acorde con el perfil profesional, las competencias personales y el género del mismo.
- El empleador debe notificar al trabajador de todos los posibles riesgos y de cómo manejarlos de manera acertada; de igual manera, las medidas de protección y prevención que puede utilizar.
- Indemnizar a las víctimas o, en su defecto, familiares de estos, cuando el trabajador resulte víctima de un incidente o de una enfermedad ocupacional.
- Suministrar a los empleados mecanismos precisos y convenientes que les permitan protegerse.
- Ocuparse del costo generado por todo lo que envuelva la seguridad y la salud del personal. Cuando se detecte una situación donde el trabajador esté expuesto a un riesgo inminente e importante, donde su vida o salud corra riesgo, deberá dejar su puesto de trabajo rápidamente y esto será ordenado por su empleador.
- El empleador se encuentra en la obligación de contratar seguros para el personal, conforme a lo estipulado en el ejercicio laboral. Si la organización deja de cumplir esta normativa y ocurriera cualquier incidente al colaborador la compañía tendrá que hacerse responsable.

El Trabajador

Los deberes y derechos de los trabajadores están establecidos en la Ley de SST, y de acuerdo a los artículos 72° al 79°, son los siguientes:

- Mantener una comunicación libre con los inspectores de trabajo sin que esté presente el patrón. Además, se encuentran protegidos sobre cualquier acto de

hostilidad que su comunicación le pueda acarrear por parte del empleador, siempre y cuando se origine en el ámbito de sus funciones.

- El Trabajador puede y debe intervenir en programas de capacitación y entrenamiento (siempre que se encuentre dentro de la jornada de trabajo), al igual que expresar sugerencias al empleador, con el propósito de ser más efectivos.
- Participar identificando y evaluando los riesgos, solicitando al empleador los resultados generados y el cumplimiento de las medidas de control. Cuando no tenga respuestas satisfactorias, el trabajador podrá acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Asimismo, que poseen el derecho de examinar los elementos de riesgos que lo pueden perjudicar, en el lugar donde labora.
- Cuando ocurriese un accidente o enfermedad ocupacional, el trabajador tiene el derecho a que sea ubicado en un puesto diferente que involucre un menor riesgo para su salud y seguridad, sin ser disminuido de categoría, ni remuneración.
- Todos los trabajadores tienen los mismos derechos y deberes respecto al SST.
- Los empleados de una empresa tienen el deber de cumplir con las políticas y reglamentos dispuestas respecto a riesgos laborales, con las instrucciones de los programas de SSO; utilizando correctamente los materiales de trabajo; y de igual manera también la totalidad de equipos de protección personal, siempre que fuesen notificados y preparados para su empleo.
- No usar, manejar aparatos, máquinas o cualquier otro instrumento para cuyo uso no se encuentre autorizado.

- Cooperar, informar e involucrarse en la investigación de todo accidente laboral, o enfermedad ocupacional, en los momentos que se le sea solicitado y se requiera de su persona, a fin de esclarecer el hecho y causas del accidente.
- Someterse a todos los exámenes médicos que se le solicite, garantizando de este modo la confiabilidad del acto médico.
- Intervenir en todos los eventos de formación o diferentes actividades encaminadas a la temática de riesgos laborales organizados en la empresa o la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- Notificar a quien contrata, cualquier circunstancia anormal que pudiese colocar en peligro la salud o seguridad del personal y de las infraestructuras físicas, y asumir rápidamente las medidas correctivas, mientras resulte posible. Esta situación debe ser reportada inmediatamente a las personas de seguridad.

2.2.1.5. Reglamento de SST

El empleador es el garante primordial del cumplimiento de dicho reglamento en el trabajo del personal. Asimismo, dicho reglamento debe ser revisado periódicamente y aprobado por el Comité de SST.

2.2.1.6. Descripción de las dimensiones de la variable SSO

Para la OIT estas son:

2.2.1.6.1 Descripción de la dimensión Integración de la Prevención

Es un sistema de gestión de una institución no requiere la creación de un sistema independiente, sino más bien que el Servicio de Prevención se encuentre en toda la estructura organizativa. A pesar de ello, es importante contar con la colaboración de un

área específica en prevención, para dar asesoramiento a las áreas operativas al solucionar potenciales problemas entre los condicionantes preventivos y predictivos. Sin embargo, nada de esto tendrá sentido si es que la alta gerencia no asume su responsabilidad en materia de prevención, ya que los demás escalones jerárquicos de la empresa tampoco se involucrarán en temas de SSO (INSHT, 2015).

El diario El Peruano (2011) en el Art. 50 del inciso de la Ley 29783 señala lo siguiente:

El empleador usa estas medidas:

d) Coordinar los procedimientos y proyectos para evitar peligros relacionados con el trabajo a la nueva información sobre ciencia, innovación, medio ambiente, estructuración y valoración de la ejecución en función de las condiciones laborales.

Se considera que la prevención tiene que enfrentarse involucrando los distintos sectores implicados en el asunto de la SST. Los colaboradores, los empresarios, el estado y los profesionales deberán intervenir a la hora de planificar y cuando se ejecuten las medidas preventivas. Lo más importantes a considerar es:

- Desarrollar políticas de SST que puedan prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- Comunicar y capacitar al personal acerca de SST
- Optimizar las condiciones y el entorno laboral, enfocándose en que el sitio de trabajo pueda ser más sano y seguro posible
- Crear Comisiones de SST en áreas de actividad que todavía no se presenten.
- Inspeccionar periódicamente el lugar o lugares donde se lleva a cabo el trabajo con el fin de ubicar los posibles riesgos.

- Promover el hecho de que los incidentes y las enfermedades laborales deben notificarse, para optimizar sus registros y las estadísticas.
- Incorporar servicios de SST en áreas con superior accidentabilidad laboral y donde se presenta un mayor riesgo de que se originen enfermedades profesionales.
- Vigilar de manera periódica la salud del personal.
- Facilitar a los trabajadores equipos e indumentaria de seguridad y de protección personal adecuada y suficiente.

2.2.1.6.2 Descripción de la dimensión Ambiente de Trabajo

La OIT (2017) indica que se reconoce que es un derecho humano el contar con condiciones de trabajo seguras y saludables, este es un derivado de la dignidad inherente a toda persona, además reconoce que es derecho de todo individuo el tener un equilibrado y agradable ambiente donde la seguridad y la higiene laboral sea brindada.

Así mismo, el diario El Peruano (2011) respecto al Art. 50 del inciso a, b, c de la Ley 29783 señala lo siguiente:

“El empleador usa estas medidas:

- a) Gestionar los peligros, independientemente, prescindiendo de ellos en su origen y usando métodos para controlar aquellos imposibles de eliminar.
- b) Delineación de las áreas de trabajo, sitios, escogencia de equipos y técnicas, la disminución de una labor aburrida y redundante.
- c) Descartar las circunstancias de riesgo y elementos peligrosos en la escena laboral o en caso de equivalente y, si es posible, reemplazarlos por otros que presenten menos amenaza.

Flores (2020) lo define como el sitio en el cual son desarrolladas las actividades de los colaboradores.

2.2.1.6.3 Descripción de la dimensión Accidentes y Enfermedades Ocupacionales

(AEO)

La OIT (2015) define accidente laboral como una circunstancia que surge u ocurre en el transcurso del trabajo, y que origina un problema físico, independientemente de si es mortal o no, como una caída desde una altura o el contacto con un aparato en movimiento (p. IV). Además, la OIT (2015) define a las “enfermedades ocupacionales como cualquier dolencia adquirida debido a un peligro de una acción laboral, como asma debido a la exposición a residuos de madera o mezclas químicas” (p. 4).

El MTPE (2017) acorde a la Ley N°29783 define accidente laboral como “cualquier acontecimiento inesperado que ocurra debido a o en el lugar donde se labore y que cause un problema físico natural, una agravación funcional, una incapacidad o fallecimiento en el trabajador” (p.86).

Huete (2019) en su investigación explica que el colaborador o la persona responsable de la SST tienen la responsabilidad de examinar cómo ocurrió el accidente laboral en conjunto con los integrantes del comité de SST de la organización, apoyándose en los datos conseguidos de los testigos de lo sucedido y por los trabajadores del sitio donde ocurrió el hecho. Por lo tanto, es necesario que la situación deberá abarcar el reporte de investigación del accidente laboral, conteniendo la narración de lo ocurrido y cuáles son las consecuencias del accidente, así mismo es necesario escribir lo que ocasionó el accidente y cuáles serían las medidas de corrección.

$$\text{Índice de frecuencia} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de accidentes incapacitados en el mes} \times 1000000}{\text{Horas} - \text{hombres trabajadas en el mes}}$$

$$\text{Índice de gravedad} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de días perdidos por accidente incapacitado en el mes} \times 1000000}{\text{Horas} - \text{hombre trabajadas en el mes}}$$

$$\text{Índice de accidentabilidad} = \frac{\text{Índice de frecuencia} \times \text{Índice de gravedad}}{1000}$$

2.2.1.6.4 Descripción de la dimensión Formación en SSO

La OIT (2019) menciona que el empleador es el encargado de proporcionar formación y dar instrucciones claras a sus trabajadores, esto no deja de lado a los colaboradores subcontratistas. Los temas usualmente tratados en formación son: inducción de seguridad, peligros y riesgos, medidas preventivas, procedimientos de trabajo y procedimiento en caso de emergencia. También se indica que el empleador debe estar al tanto de los requisitos legales sobre formación a sus colaboradores, a su vez que es también responsabilidad de los colaboradores vigilar su propia seguridad y la de sus compañeros. Debe existir una cooperación entre ambas partes y de esta manera minimizar peligros para la vida o salud de los colaboradores.

De acuerdo al diario El Peruano (2011) el Art. 27 de la Ley 29783, la empresa establece las exigencias respecto a las competencias fundamentales para cada actividad y realiza gestiones para que cada trabajador sea capaz de asumir obligaciones, compromisos propios de la salud y la seguridad, debe instituir la preparación y elaboración de programas como parte de la jornada laboral, para alcanzar y conservar las capacidades desarrolladas.

Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción del Sistema de Gestión de SST

Huete (2019) explica que para desarrollar dicho plan es necesario formular cuestiones encaminadas a los resultados alcanzados al ubicarse o identificarse aquellos riesgos. De modo que, al momento de realizar el programa, los colaboradores reciben información sobre eso y así minimizar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

$$\text{Indicador de capacitación} = \frac{N^{\circ} \text{ personas aprobadas en la capacitación}}{N^{\circ} \text{ de personas capacitadas}}$$

2.2.1.6.5 Descripción de la dimensión Supervisión de la SSO

La OIT (2019) expone que es un deber del empleador dar un nivel apropiado de supervisión a los trabajadores, de esta manera se asegura que comprenden los riesgos asociados al sitio de trabajo, así como las medidas preventivas para controlarlos. La supervisión es importante ya que, mediante ella, el empleador se asegura que las medidas de control se utilicen y los riesgos sean controlados de manera adecuada. De igual manera, el o los colaboradores a cargo de la supervisión deben saber que se espera de su rol como prevencionista, a su vez que utilizan las herramientas que les proporciona el empleador para desempeñar dicha función.

De acuerdo al diario El Peruano (2011) el Art. 41 de la Ley 29783 señala que la supervisión pretende:

- a) Ubicar los errores o incorrecciones en el Sistema de GSS.
- b) Asumir acciones que ayuden a solventar y a prevenir ciertos escenarios y así descartar o controlar los peligros presentes.

- c) Brindar información y así establecer si las disposiciones de prevención y control aplicadas manifiestan eficacia.
- d) Brindar apoyo para asumir decisiones que conlleven a ubicar de una mejor manera eventualidades y poder controlar los posibles riesgos.

Inspecciones de seguridad

Para Huete (2019) es una técnica preventiva desarrollada por medio de la observación con el fin de identificar situaciones vistas como inseguras y que son desarrolladas dentro de la empresa. Estas investigaciones se desarrollan principalmente por integrantes de la empresa como por ejemplo el personal perteneciente al comité de SST.

2.2.1.6.6. Beneficios, ventajas e importancia de la SSO

Todo ser humano posee el derecho a escoger su trabajo libremente y que este resulte en condiciones equitativas, a su vez asegurando una vida y su núcleo familiar. Esto vuelve a la seguridad y salud a un tema de derechos humanos.

Un beneficio global, visto desde la economía es que trabajadores saludables representan un desarrollo y compromiso de la sociedad actual.

Se puede destacar como beneficio de la SSO, la disminución de gastos en asistencia médica, indemnización y rehabilitación. A pesar de todo, las corporaciones perciben este tema como un gasto de esfuerzo y dinero, sin embargo, el mayor riesgo son los empleadores quienes muchas veces no cumplen siquiera con los requisitos mínimos de la legislación local.

Como ventajas se puede resaltar el hecho de que una empresa conscientemente segura, aumenta su competitividad, rentabilidad y motivación de sus trabajadores, además se pueden listar algunas otras ventajas como, por ejemplo:

- Genera valor de marca
- Obtener motivación y compromiso de los colaboradores
- Maximizar la productividad
- Generar menores costos
- Disminuir el absentismo laboral

Por ello, es importante la inversión de esfuerzo para conformar la prevención de accidentes dentro de la gestión regular de la compañía en pro de alcanzar niveles altos de rentabilidad, satisfacción y eficiencia por parte de los colaboradores. Finalmente, una organización será exitosa en relación con la SSO cuando está aborda todo elemento o parte de la empresa, habiéndose integrado completamente en el ADN de la misma, formando parte de su día a día tanto en los niveles gerenciales como en los niveles operativos.

2.2.1.7 Repercusiones de la falta de SSO

Los accidentes obstaculizan la labor habitual de las operaciones, debido a que son eventos no planificados que no generan ningún tipo de ganancia sino más bien pérdidas. Asimismo, según la Confederación Granadina de Empresarios (2014) las pérdidas se clasifican en directas e indirectas:

Pérdidas directas:

- Por accidentes en las personas
- Por tiempos perdidos
- Pérdida de capital
- Pérdida de bienes
- Daños al medio ambiente

Pérdidas indirectas:

- Pérdidas de producción
- Desmotivación
- Conflictos internos
- Procesos judiciales
- Pérdida de imagen

Lo antes citado se puede relacionar entre sí para afectar la rentabilidad de la organización.

2.2.2. Generalidades del Desempeño Laboral

En la investigación de García (2011) citado en Chávez (2014) se señaló que el desempeño son las labores y conductas contempladas en el personal que son apreciables para los objetivos de la empresa logran medirse de acuerdo a lo que el individuo sea capaz de hacer y cómo puede contribuir con la empresa (p.75).

Pedraza, Amaya & Conde (2010) establecen el desempeño como el grado de logro laboral que consigue un individuo simplemente posterior a llevar acabo un nivel específico de esfuerzo. Obedece no solamente a la medida de esfuerzo aportado, sino además a las capacidades y la impresión laboral de la persona. Una persona que invierte una gran cantidad de energía en el trabajo, pero tiene una inclinación restringida o ha malinterpretado lo que es importante para ser eficaz en la empresa probablemente no esté cumpliendo con las expectativas.

2.2.2.1. Evaluación del desempeño

Chávez (2014) la precisa como el proceso técnico utilizado en las organizaciones para medir el rendimiento del personal de forma cualitativa y cuantitativa. La información obtenida de la evaluación de desempeño servirá para la toma importante de decisiones respecto al avance profesional y personal de los empleados, además de posibles aumentos de sueldo, despidos y ascensos.

2.2.2.2 Técnicas de evaluación del desempeño

Fleitman (2007) expone las siguientes cinco técnicas de desempeño:

- Escala de puntuación. La persona que se encarga de evaluar concede un cálculo subjetivo de desempeño de cada trabajador en una escala, dándole una categoría de inaceptable, aceptable, bueno y excelente.

La calificación obtenida recibe valores numéricos para permitir que el cómputo correspondiente sea más fácil.
- Escala de calificación conductual. Para determinar la escala es usado un sistema que contrasta la actuación del trabajador con ciertos parámetros conductuales concretos.
- Registro de acontecimientos críticos. Quien se encarga de evaluar lleva un registro de los ejercicios más significativos, clasificándolos como positivos o negativos. Dicha estrategia es de gran ayuda para aportar información a quien se encarga de esa zona y al colaborador.
- Métodos de evaluación en grupos. Comparten a todos los efectos el rasgo de estar fundamentados en la correlación entre el desempeño del trabajador y la de sus compañeros. En esta metodología, los empleados se posicionan de mejor a peor.

- Evaluaciones psicológicas. La evaluación radica en una revisión psicológica del trabajador, entrevistas y conversaciones con los jefes inmediatos (p.102).

2.2.2.3 Descripción de las dimensiones de la variable DL

Este estudio buscó el aporte de los siguientes autores:

2.2.2.3.1 Descripción de la dimensión Conocimiento del Trabajo

Gordillo (2002) recalca que parte de las competencias de un colaborador son los conocimientos del trabajo, aptitudes y habilidades que se necesitan para poder desarrollar jornadas laborales idóneas; además, Rodríguez (2007) indica que para poder desempeñar cualquier actividad en el campo laboral es necesario contar con competencias técnicas, que estén alineadas con los estándares de calidad de la empresa en cuestión.

Conocimiento

Según Fernández (2017) se define como el acto sucedido al momento que un sujeto (cognoscente) aprehende un objeto (conocimiento) psíquica y no físicamente. Es así como, hay un sujeto cognoscente, este representa al actor de la actividad a conocer; un objeto cognoscible, representa el individuo, animal, situación o cualquier objeto que pueda conocerse y el vínculo establecido entre ambos, involucrando una doble correlación.

También se puede definir como la enunciación de hechos, representaciones o características de ciertas cosas que la persona ejecuta por el pensamiento al aprehender tales cosas; efectivamente, tales conocimientos como resultado o producto consiguen acumularse, transferirse a diferentes sujetos gracias al lenguaje.

2.2.2.3.2 Descripción de la dimensión Productividad

OIT (2016) menciona que la productividad es la utilización segura de la innovación y los medios para acrecentar el agregado añadido de productos y servicios.

Los factores de la productividad están divididos en:

- Los **factores internos de la productividad** consiguen incorporar inconvenientes con el precio, la mercancía, la calidad del producto, los equipos, la materia prima, empleo de la energía, capacidades y la motivación del personal, el stock y la estructuración etc.
- Los **factores externos de la productividad** estos permiten acceder a la infraestructura, escenario del mercado, los impuestos, etc. Si poseen un efecto negativo, el dueño tiene la opción de pensar en reubicar o cambiar su negocio (p.1-10).

Para Morales (2014) la productividad es una actitud mental que pretende mejorar de manera continua la totalidad de lo que existe, apoyada en la certeza de que se pueden realizar las cosas de una mejor manera, hoy que ayer y mejor mañana que hoy. Esto quiere decir que se precisan esfuerzos para adecuar operaciones económicas a condiciones cambiantes, implementando distintas teorías y métodos, representa un reconocimiento seguro en la mejora de la persona.

2.2.2.3.3 Descripción de la dimensión Liderazgo

Chiavenato (2001) resalta el liderazgo como un impacto relacional aplicado en una circunstancia dada, para lograr al menos una meta explícita, a través del ciclo de comunicación humana. Asimismo, indica que el estilo de toma de decisiones es

“participativo y provoca una oleada de opiniones de abajo hacia arriba, que tiene como propósito crear consenso acerca de la totalidad de los asuntos discutidos” (p.316).

Liderazgo

OIT (2002) asevera que es responsabilidad y deber del empleador la SST, encerrando el acatamiento de las exigencias de los mismos acordes a las leyes y las regulaciones nacionales.

Por lo tanto, el empleador demuestra liderazgo y compromiso consistente en cuanto a las actividades de SST en la empresa adoptando las medidas precisas para implantar este tipo de sistema de Gestión, las cuales puedan considerar aspectos políticos, organizacionales, de planificación, ejecución, evaluación y acción

Para Gómez (2017) en su investigación explica que Hodgetts y Altman exponen que la administración significa realizar las cosas por medio de las personas, entretanto el liderazgo consiste en influir en los demás individuos y así obtener una meta o fines concretos. La influencia se encuentra determinada por el estado de poder que el líder posea, representa la autoridad formal la cual es respaldada por un puesto dado y el deseo que posee el empleado a someterse. No obstante, el liderazgo empresarial representa el empuje o fuerza esencial que posee el proceso administrativo y de su gestión para alcanzar la calidad general en las organizaciones.

2.2.2.3.4 Descripción de la dimensión Eficiencia

Chiavenato (1999) considera que la eficiencia está centrada en buscar la manera ideal (the best way) de realizar las labores (métodos), con el objetivo de que los recursos sean usados de la manera más racional. Se centra en las tareas y muestra interés en la parte interna de la compañía. No le importan los fines, pero sí los medios.

Paz (2014) lo define como una medida del grado de uso de la mano de obra y consigue enunciarse como una proporción de tiempos o de cantidades producidas.

2.2.3. Descripción del contexto Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

Esta es una compañía consagrada a la instalación, mantenimiento y reparación de transporte vertical; y cuenta con un equipo técnico especializado que atiende emergencias de personas atrapadas.

Los colaboradores técnicos de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. realizan trabajos de alto riesgo, como, por ejemplo, maniobras eléctricas, mecánicas y trabajos en altura. Para ello, cuentan con protocolos técnicos y de seguridad, además, de ser capacitados y supervisados constantemente en la jornada laboral.

La empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C tiene una política de gestión de SSO alineada a la Ley N°29783, además, de contar con lineamientos de seguridad establecidos por la casa matriz en Alemania.

Acorde a la variable desempeño laboral, los técnicos y líderes son constantemente entrenados y evaluados, lo que permite medir el desempeño tanto en el aspecto técnico de seguridad y salud ocupacional.

2.3. Definiciones conceptuales

Absentismo Laboral

Representa la falta a sus compromisos en el trabajo de un trabajador, dejando de ir a este, ya sea de manera justificada o injustificada, al momento que se encontraba previsto que asistiese; de igual manera puede decirse que consiste en la no ejecución de su labor, bien sea deliberada en algún momento de la jornada (Molinera, 2006).

Accidente de Trabajo (AT)

Cualquier ocasión abrupta que ocurra debido a o al trabajo mismo y que cree un problema físico natural, agravamiento funcional, incapacidad o fallecimiento en el trabajador. Asimismo, es un percance en el trabajo que ocurre cuando se ejecutan los mandatos del jefe, o en la realización de trabajos bajo su responsabilidad e incluso externos al lugar y laborales (El Peruano, 2011).

Accidente Mortal

Acontecimiento que originan la muerte de un empleado a través de ciertas lesiones. Para el aspecto estadístico es necesaria la fecha del deceso (MTPE, 2017).

Actividades Peligrosas

Tareas o trabajos en los que la finalidad de elaborar, manipular, vender o guardar artículos o sustancias probablemente causará peligros reales debido a explosiones, quemaduras, radiación, inhalación o diferentes maneras de contaminación que influyen de manera contraria en la salud del personal o en bienes (MTPE, 2017).

Condición Insegura

Se relaciona con cualquier cambio o diferenciación introducida a los atributos físicos o con el trabajo de los equipos, materiales y / o el lugar de trabajo, involucrando variación de la norma dependiente de las pautas establecidas o reconocidas, que comprenden condiciones de riesgo que podrían ser la razón de un accidente operativo (OSHAS 18001).

Control de Riesgos

Corresponde al ciclo dinámico de toma de decisiones que depende de los datos adquiridos al evaluarse los riesgos. Está previsto para la disminución de los mismos mediante la propuesta de medidas correctoras, el interés porque se lleve a cabo, así como su valoración constante (MTPE, 2017).

Cultura de Seguridad o Cultura de Prevención

Grupo de valores, directrices y pautas de conducta, e igualmente la noción que se tiene respecto a evitar incidentes previendo los posibles peligros. Todo ello compartido entre quienes integran la empresa (MTPE, 2017).

Desempeño Laboral

Son las actividades y prácticas que se ven en el personal, importantes para el destino de la asociación; estimándose en función de las capacidades de todo individuo y su grado de compromiso (García y Ruiz, 2012).

Equipos de Protección Personal (EPP)

Representan aparatos, vestimenta y materiales particulares que se entregan a todos los empleados para protegerlos de al menos uno de los peligros existentes en la labor, que consiguen amenazar su bienestar y salud (D.S. 005-2012-TR).

Enfermedad Profesional u Ocupacional

Es la conseguida al exponerse a elementos de riesgo relacionados a la labor realizada (D.S. 005-2012-TR).

Empleador

Cualquier individuo natural, privado o público que utilice al menos un trabajador (DS 005-2012-TR).

Ergonomía

Ciencia que pretende mejorar la relación entre el colaborador, la maquinaria y el lugar de trabajo, para ajustar los puestos, situaciones y la asociación del trabajo a los límites y a las características del personal, limitando consecuencias negativas y mejorando el rendimiento y seguridad de estos (DS 005-2012-TR).

Evaluación de Riesgos

Es una valoración que tiene que efectuar el empresario de forma obligatoria, para así evaluar la dimensión de los riesgos que no ha logrado impedir, con el propósito de decidir sobre la forma más adecuada de enfrentar ciertas disposiciones preventivas y el tipo de medidas que son necesarias asumir.

Incidente

Acontecimiento ocurrido en el transcurso del trabajo o correspondiente a este, donde el individuo afectado no sufre heridas físicas, o en la cual únicamente requiere atención médica primaria (MTPE, 2017).

Invalidez

Incapacidad para llevar a cabo una actividad rentable al momento que sea posible que esta imposibilidad sea duradera o cuando se mantenga hacia el final de un tiempo prescrito de incapacidad temporal (OIT, 1967).

Invalidez Parcial

Reducción de la capacidad de trabajo en una proporción equivalente o superior que el 20% de la enfermedad o incidente actual, pero inferior o equivalente al 66% (D.S. 003-98-TR-).

Invalidez Total

Mengua en la capacidad que tiene un trabajador respecto a su labor en un porcentaje equivalente o superior a los dos tercios previos a la enfermedad o incidente (D.S. 003-98-TR-).

Lesión

Transformación física que logra afectar a un individuo como resultado de un incidente laboral o enfermedad ocupacional (D.S. 005-2012-TR).

Riesgo

Posibilidad de que una eventualidad pueda materializarse en ciertas circunstancias y cree daños al individuo, aparatos o al entorno natural (D.S. 005-2012-TR).

Riesgo Laboral

Consiste en exponerse a un componente o procedimiento peligroso en el lugar de trabajo y que posiblemente produzca que la persona se lesione o se enferme (D.S.005-2012-TR).

Salud Ocupacional

Disciplina que se ocupa de prever posibles lesiones y enfermedades producidas por ciertas situaciones en el trabajo, así como de fomentar la salud del personal. Plantea optimizar el escenario laboral, y de igual manera la salud en este (El Peruano, 2011).

Trabajador

Se refiere a la totalidad de individuos que llevan a cabo una labor de forma habitual, temporal o no, por sí mismos y remunerada, también pudiendo ser de manera independiente o por cuenta propia (D.S. 007-2007-TR)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La seguridad y salud ocupacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

2.4.2. Hipótesis específicas

- La seguridad y salud ocupacional, a través de la integración de la prevención, se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

- La seguridad y salud ocupacional, a través de los ambientes de trabajo, se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.
- La seguridad y salud ocupacional, a través de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.
- La seguridad y salud ocupacional, a través de la formación en materia de seguridad y salud ocupacional, se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.
- La seguridad y salud ocupacional, a través de la Supervisión de la Seguridad y Salud Ocupacional, se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.
- La seguridad y salud ocupacional, a través de la Supervisión de la Seguridad y Salud Ocupacional, se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

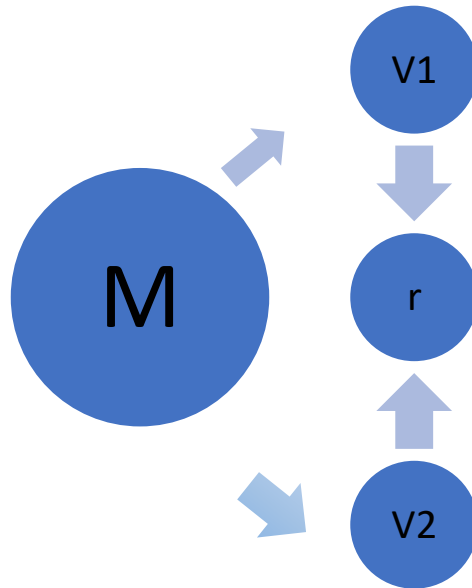
VI. CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación

Este se presentó como no experimental de corte transversal, a través de una encuesta dirigida a los colaboradores técnicos de la organización Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

Figura 1

Diseño de la investigación - Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.



Nota:

M: Colaboradores técnicos de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

V1: SSO

V2: Desempeño Laboral

r: Correlación entre las dos variables

3.2. Tipo

Se utilizó un tipo de investigación aplicada, pues se tuvo como objetivo describir los hechos estudiados, para establecer la correlación entre las variables planteadas.

3.3. Enfoque

Este trabajo fue cuantitativo, debido a que se recopiló información objetiva y, como característica natural, siempre se tienen como resultados datos numéricos.

3.4. Población

Esta fue finita, pues el personal de la organización Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. la compuso, siendo:

Tabla 3

Población de estudio de Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

Categorías	Cantidad de trabajadores	
Administrativos	18	
Técnicos	114	
TOTAL	132	

Nota: Números de trabajadores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

3.5. Muestra

Debido a los riesgos laborales de los técnicos en campo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C., se utilizó una muestra censal de 114 colaboradores con la especialidad de técnicos. Estos representan la muestra del estudio; considerando el muestreo no probabilístico por juicio u opinión no intencional.

3.6. Operacionalización de variables

Ver anexo 2

3.7. Técnicas para la recolección de datos

La encuesta fue usada para recoger los datos de las variables planteadas. Para lo cual, para la primera fue usado el instrumento del cuestionario y en la segunda se usó una cartilla de valoración.

3.7.1. Descripción de los instrumentos

- a. Variable SSO:

Para medirla se elaboró un cuestionario dirigido a los colaboradores técnicos de Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

El objetivo de la encuesta fue obtener información acerca del acatamiento de los protocolos legales en medidas de SSO, e igualmente evaluar el comportamiento de los técnicos respecto a este tema.

La encuesta fue anónima. Además, estuvo constituida por 20 ítems, y cada uno de ellos con 5 alternativas de respuesta.

Las dimensiones que evalúan la SSO fueron las siguientes:

- La integración de la prevención (Ítem del 1, 2, 3, 12, 18)
- Ambientes de trabajo (Ítem 19)
- Accidentes y enfermedades ocupacionales (Ítem del 4, 5, 6, 7, 8, 9).
- La formación en Seguridad y Salud Ocupacional (Ítem del 10, 11, 17)
- La supervisión de SSO (Ítem del 13, 14, 15, 16, 20).

b. Variable dependiente DL:

Se construyó una cartilla de valoración dirigida a los líderes de Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

La encuesta fue la técnica empleada, resultando ser anónima. Tiene 08 ítems, y cada uno de ellos posee 5 opciones de respuesta.

3.7.2 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Estos se sometieron a consideración del juicio de tres expertos para luego validarse, cuyos criterios de evaluación se ubicaron entre 1 a 4, visualizado esto seguidamente:

Tabla 4
Criterios de Evaluación

Categoría		Calificación	Indicador
SUFICIENCIA	1	No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	2	Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3	Nivel moderado	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD	1	No cumple con el criterio	El ítem no es claro
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	2	Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3	Nivel moderado	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4	Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA	1	No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2	Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3	Nivel moderado	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4	Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA	1	No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2	Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3	Nivel moderado	El ítem es relativamente importante
	4	Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Nota: Criterios de evaluación de los jueces de experto. Elaboración Propia

En el caso de la confiabilidad de los instrumentos se esgrimió para estos fines el Alpha de Cronbach, este permite crear resultados sólidos y coherentes (Hernández et al., 2014, p.200).

Tabla 5
Resumen de procesamiento de casos para la variable 1

		Resumen de procesamiento	
		N	%
Casos	Válido	114	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	114	100,0

Nota: Elaboración propia

Tabla 6
 Fiabilidad V 1

<u>Alfa de Cronbach</u>	N
,921	20

Nota: Elaboración propia

Tabla 7
 Resumen de procesamiento de casos para la variable 2

Resumen de procesamiento			
		N	%
Casos	Válido	114	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	114	100,0

Nota: Elaboración propia

Tabla 8
 Fiabilidad V 2

<u>Alfa de Cronbach</u>	N
,918	8

Nota: Elaboración propia.

Interpretación: De los valores analizados, se validó el 100%, por lo tanto, no se excluyen datos y se puede aplicar el instrumento.

3.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

El procesar la información requirió ejecutar estos pasos:

En primer lugar, se realizó la encuesta a 30 colaboradores técnicos (muestra piloto) y de esta manera se ejecutó la comprobación de la confiabilidad del instrumento. Luego, se aplicó a la totalidad de la muestra de 114 colaboradores técnicos de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

En segundo lugar, fue aplicado el cuestionario de la variable Seguridad y Salud Ocupacional, mediante una plataforma Online.

En tercer lugar, se empleó la cartilla de valoración de la variable DL mediante una sesión de cuarenta y cinco minutos.

En cuarto lugar, se calificó y se tabularon los datos por medio del cálculo en Excel y posteriormente importar y procesar en el programa SPSS.

3.9. Aspectos éticos

Los colaboradores técnicos fueron notificados de todo el proceso del trabajo investigativo con la finalidad de que decidieran libremente si querían o no ser parte del presente análisis. Para ello se les ofreció información sobre el objetivo de la investigación y la duración, asegurando a su vez que su participación resulte voluntaria y anónima, estando permanentemente facultados a dejarla en cualquier momento de la evaluación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Seguidamente, se detallan lo evidenciado en las variables y dimensiones en estudio.

Variable 1: Seguridad y Salud ocupacional

Tabla 9

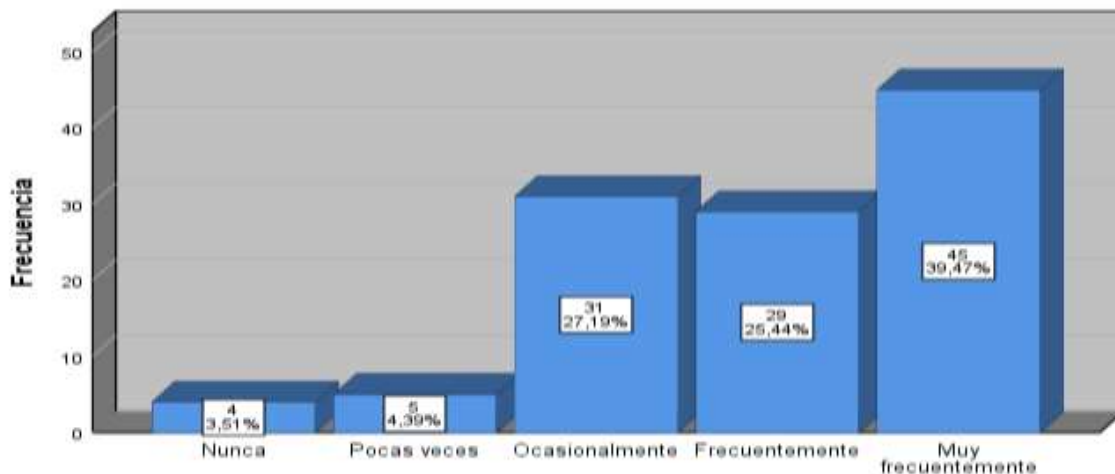
SSO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	3,5	3,5	3,5
Pocas veces	5	4,3	4,4	7,9
Ocasionalmente	31	27,2	27,2	35,1
Frecuentemente	29	25,4	25,4	60,5
Muy frecuentemente	45	39,5	39,5	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Seguridad Social Ocupacional



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Considerando la opinión de las personas respecto a la primera variable en estudio se obtiene un 39, 5% para la escala “muy frecuentemente”, un 27,2% se ubica en “ocasionalmente”, un 25,4 % lo categoriza como “frecuentemente”, un 4,3 % opina

“pocas veces” y un 3,5 % “nunca (Ver tabla 9 y figura 2) representando una tendencia central hacia la escala “muy frecuentemente”. Esto quiere decir que en la empresa existe muy frecuentemente una integración de la prevención entre los empleados, se están corrigiendo la zona de trabajo, los accidentes y enfermedades ocupacionales; hoy en día están disminuyendo de acuerdo a las capacitaciones en formación en SSO y la supervisión de esta que se está dando.

Dimensión 1: Integración de la prevención

Tabla 10

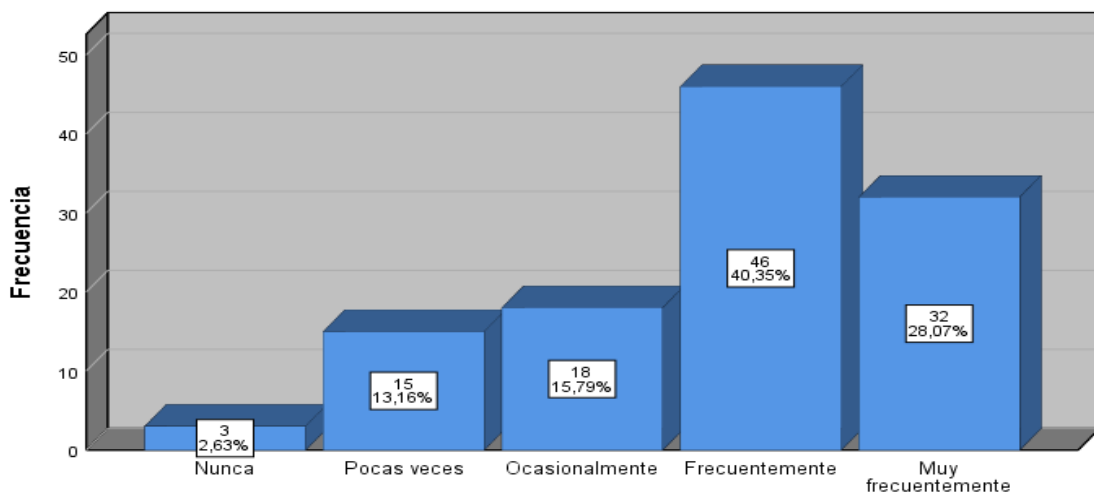
Integración de la prevención

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,6	2,6	2,6
Pocas veces	15	13,2	13,2	15,8
Ocasionalmente	18	15,8	15,8	31,6
Frecuentemente	46	40,4	40,4	71,9
Muy frecuentemente	32	28,1	28,1	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 3

Integración de la prevención



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Según la apreciación de los encuestados para la dimensión 1 se evidencia un porcentaje de 40,4% “frecuentemente”, un 28,1% se ubica en “muy frecuentemente”, un 15,8% lo categoriza como “ocasionalmente”, el 13,2% opina “pocas veces” y el 2,6% indica “nunca” (Ver tabla 10 y figura 3) representando una tendencia central hacia la escala “frecuentemente” en la integración de la prevención. Esto quiere decir que, si bien es cierto últimamente ocurrieron accidentes por el manejo de herramientas en la empresa, hoy en día se están realizando muy frecuentemente actividades comunicativas y prácticas, así como también se integran actividades de prevención constantemente y casi la mayoría del personal se sienten motivado con la implementación de ciertas medidas de seguridad para su protección.

Dimensión 2: Ambiente de trabajo

Tabla 11

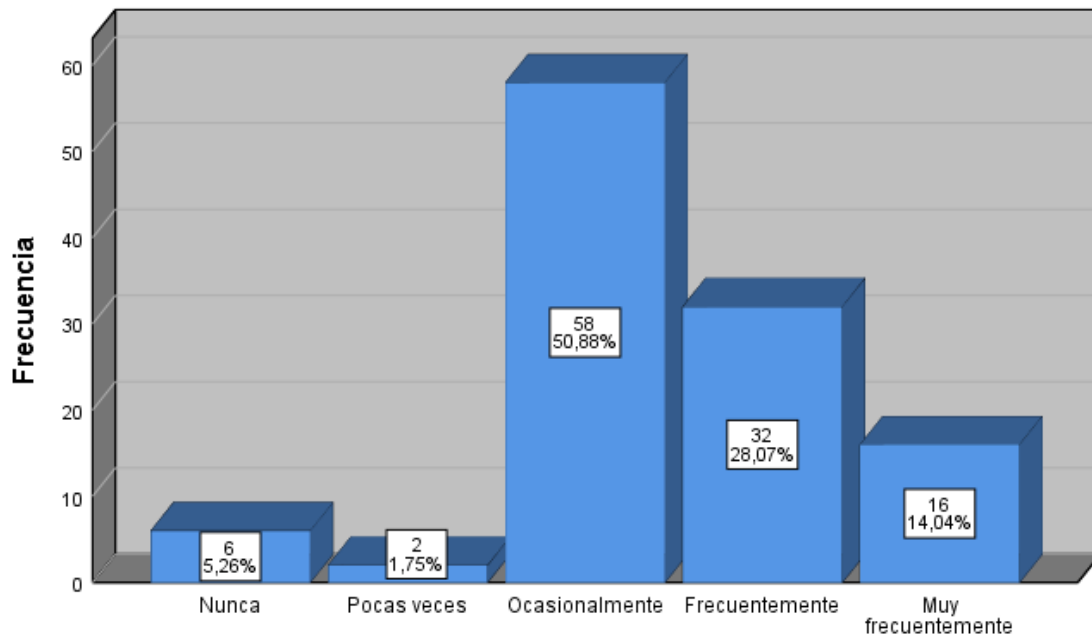
Ambiente de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	5,3	5,3	5,3
Pocas veces	2	1,8	1,8	7,0
Ocasionalmente	58	50,9	50,9	57,9
Frecuentemente	32	28,1	28,1	86,0
Muy frecuentemente	16	14,0	14,0	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Ambiente de trabajo



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Conforme a los resultados generados por la encuesta se contempló para la dimensión 2 los siguientes porcentajes: 50,9% “ocasionalmente”, un 28,1% se ubica en “frecuentemente”, un 14,0% lo categoriza como “muy frecuentemente”, el 5,3% opina “nunca” y el 1,8% indica “pocas veces”, representando una tendencia central hacia la escala “ocasionalmente” en la dimensión en estudio. Quiere decir que mayormente los accidentes están ocurriendo ocasionalmente debido a la omisión de las normas de seguridad.

Dimensión 3: Accidentes y enfermedades ocupacionales (AEO)

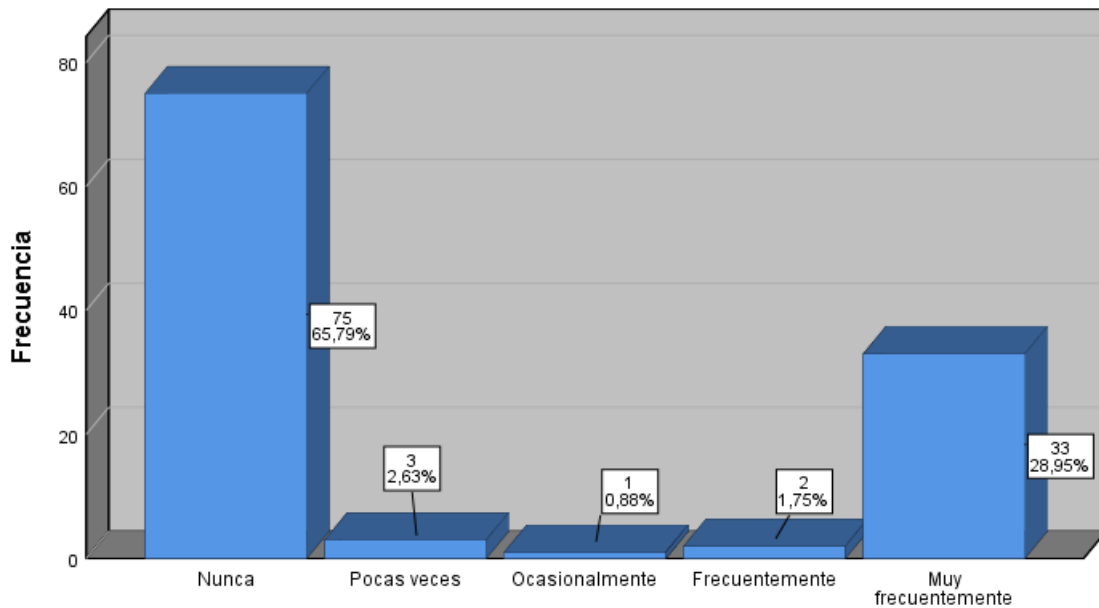
Tabla 12
AEO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	75	65,8	65,8	65,8
Pocas veces	3	2,6	2,6	68,4
Ocasionalmente	1	,9	,9	69,3
Frecuentemente	2	1,8	1,8	71,1
Muy frecuentemente	33	28,9	28,9	100,0
Válido	114	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Accidentes y enfermedades ocupacionales



Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a lo anterior, pudo contemplarse para la dimensión 3 los siguientes porcentajes: 65, 8% “nunca”, un 28,9 % se ubica en “muy frecuentemente”, un 2,6 % lo categoriza como “pocas veces”, el 1,8 % opina “frecuentemente” y el 0,9 % indica “ocasionalmente”, representando una tendencia central hacia la escala “nunca” en la

dimensión en estudio. Quiere decir que la gran mayoría de los encuestados indicaron que nunca ocurren incidentes debido a carencia de equipos de protección, tampoco ocurren accidentes por falta de capacitación y que durante el tiempo que están trabajando en campo, casi nunca sufrieron alguna enfermedad ocupacional, esto es debido a que las charlas y adiestramientos acerca de la SSO les ayudan a llevar a cabo su labor de manera segura.

Dimensión 4: Formación en SSO

Tabla 13

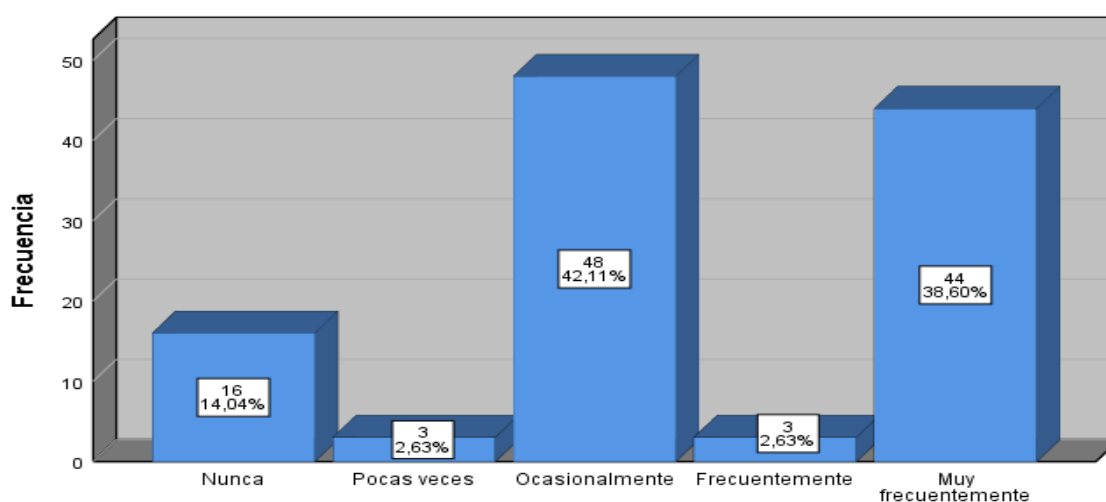
Formación en SSO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	14,0	14,0
	Pocas veces	3	2,6	16,7
	Ocasionalmente	48	42,1	58,8
	Frecuentemente	3	2,6	61,4
	Muy frecuentemente	44	38,6	100,0
	Total	114	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 6

Formación en Seguridad y Salud Ocupacional



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Acorde a la percepción de las personas encuestadas se generó para la dimensión 4: 42, 1% “ocasionalmente”, un 38,6 % se ubica en “muy frecuentemente”, un 14,0 % lo aprecia como “nunca”, el 2,6% opina “ocasionalmente” y el 2,6 % indica “pocas veces”, representando una tendencia central hacia la escala “ocasionalmente” en la dimensión Formación en SSO. Significando que ocasionalmente y muy frecuentemente se están utilizando los equipos de protección personal, en su tiempo de labor, ya que, son renovados continuamente los equipos de protección y pese a haber sido preparado en la totalidad de las medidas de seguridad, omite dichas normas.

Dimensión 5: Supervisión de la SSO

Tabla 14

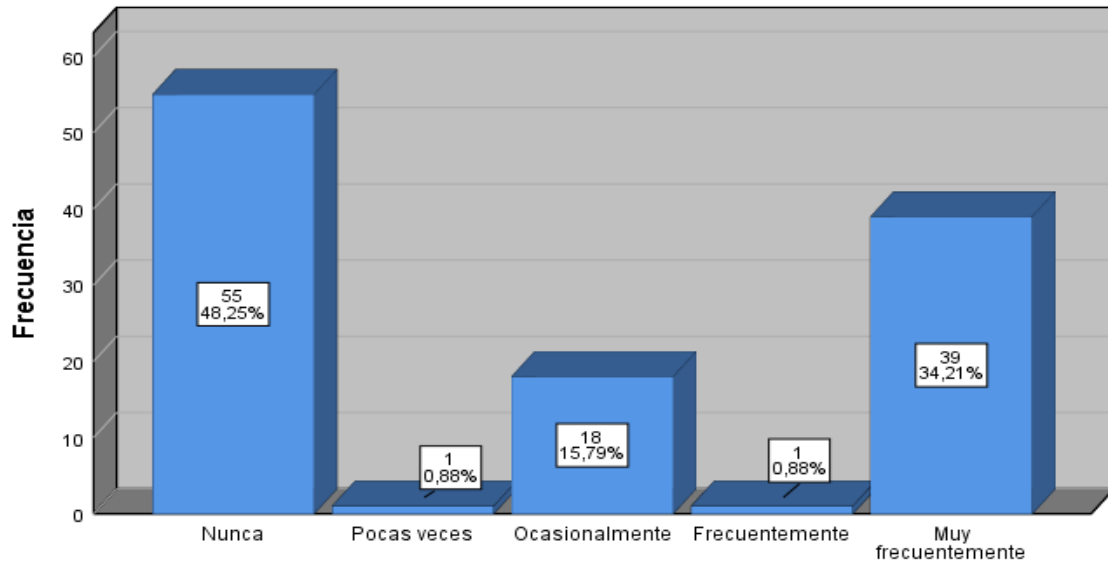
Supervisión de la SSO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	55	48,2	48,2	48,2
Pocas veces	1	,9	,9	49,1
Ocasionalmente	18	15,8	15,8	64,9
Frecuentemente	1	,9	,9	65,8
Muy frecuentemente	39	34,2	34,2	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Supervisión de la SSO



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Pudo contemplarse que la opción “nunca” fue seleccionada por 48,2% de los encuestados, “muy frecuentemente” obtiene el 34,2 % de opinión, “ocasionalmente” genera un 15,8 % de apreciación y las escalas “pocas veces” y “frecuentemente” obtienen un 0,9% cada una, representando una tendencia central hacia Nunca en la dimensión Supervisión de la SSO. Quiere decir que frecuentemente la organización evidencia responsabilidad, también se aplican reglas referidas a la SSO en la jornada laboral en el lugar donde desempeña sus funciones, son adecuadas al momento de ser supervisados, el liderazgo se enfoca principalmente en su seguridad antes que en la rapidez de sus labores.

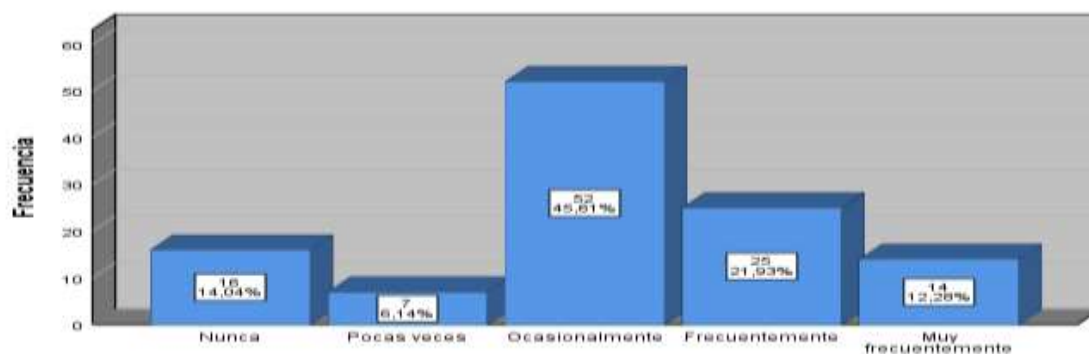
Variable 2: Desempeño Laboral

Tabla 15
Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	16	14,0	14,0	14,0
Pocas veces	7	6,1	6,1	20,2
Ocasionalmente	52	45,6	45,6	65,8
Frecuentemente	25	21,9	21,9	87,7
Muy frecuentemente	14	12,3	12,3	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 8
Desempeño Laboral



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Pudo contemplarse, en referencia con la variable 2 la percepción de los encuestados se evidencia que el 45,6 % se ubica en la escala “ocasionalmente”, el 21,9 % en “frecuentemente”, 14 % en “nunca”, el 12,3 % en “muy frecuentemente” y el 6,1% en “pocas veces”, lo cual representa una tendencia central de la muestra a la escala “ocasionalmente” para la variable 2. Quiere decir que ocasionalmente el buen desempeño que están teniendo los colaboradores es debido al conocimiento del trabajo, originado esto por las constantes capacitaciones que hoy en día la empresa está

realizando para incrementar la productividad, así mismo el liderazgo que los trabajadores obtienen hará que los trabajos realizados sean más eficientes.

4.2. Prueba de normalidad

Esta fue aplicada para verificar la medición empleada en las hipótesis contrastadas, considerando la cantidad de muestra que es mayor a 50 personas, se acentúa la medición de Kolmogorov-Smirnov, en valores estimados entre 0,586 y 0,337 con un nivel de centralidad de 0,000 y 0,000 menos prominente que 0,05. De esta manera, se demuestra la variabilidad los datos con una tendencia no normal, en consecuencia, se aplicaron estadísticos no paramétricos y para ver si existe relación o no, además fue usado el estadístico del coeficiente de rho de Spearman (Ver tabla 16).

Tabla 16
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad y salud ocupacional	,586	15	,000
Desempeño laboral	,337	32	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia

4.3. Prueba de hipótesis

- Hipótesis general

H₁: La seguridad y salud ocupacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

H₀: La seguridad y salud ocupacional no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

Tabla 17
Correlación de la hipótesis general

			Seguridad y salud ocupacional (Agrupado)	Desempeño laboral (Agrupado)
Rho de Spearman	Seguridad y salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	,856**
	(Agrupado)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	Desempeño laboral (Agrupado)	Coefficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

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

Nota: Elaboración propia

Interpretación

Pudo observarse la elevada relación de 0.856 conforme al estadístico de Spearman y una significancia de 0.000 por debajo a la planteada, así es aceptada H1 y es rechazada H0. Por ende, se muestra que hay una significativa correlación entre las variables en estudio.

- Hipótesis específica 1

H₁: La seguridad y salud ocupacional, a través de la integración de la prevención, se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

H₀: La seguridad y salud ocupacional, a través de la integración de la prevención, no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

Tabla 18
Correlaciones de la HE 1

			Integración de la prevención (Agrupado)	Desempeño laboral (Agrupado)
Rho de Spearman	Integración de la prevención (Agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	Desempeño laboral (Agrupado)	Coefficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

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

Nota: Elaboración propia

Interpretación

Fue reflejada una elevada correlación de 0.899 conforme al estadístico de Spearman con una significancia de 0.000 por debajo a lo planteado; así es aceptada H1 y se rechaza H0. De allí que, se afirma que la SSO, mediante la integración de la prevención, está relacionada significativamente con el DL.

- Hipótesis específica 2

H₁: La seguridad y salud ocupacional, a través de los ambientes de trabajo, se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

H₀: La seguridad y salud ocupacional, a través de los ambientes de trabajo, no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C

Tabla 19
Correlaciones de la HE 2

			Ambientes de trabajo (Agrupado)	Desempeño laboral (Agrupado)
Rho de Spearman	Ambientes de trabajo (Agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	Desempeño laboral (Agrupado)	Coefficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

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

Nota: Elaboración propia

Interpretación

Fue evidenciada una elevada correlación de 0.825 conforme al estadístico de Spearman y con una significancia de 0.000 por debajo a la planteada; de esta es aceptada H1 y rechazada H0. En consecuencia, se afirma que la SSO, mediante los ambientes laborales, está relacionada con el desempeño laboral significativamente.

- Hipótesis específica 3

H₁: La seguridad y salud ocupacional, a través de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

H₀: La seguridad y salud ocupacional, a través de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

Tabla 20
Correlaciones de la HE 3

			Accidentes y las enfermedades ocupacionales (Agrupado)	Desempeño laboral (Agrupado)
Rho de Spearman	Accidentes y las enfermedades ocupacionales (Agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral (Agrupado)	N	114	114
		Coefficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

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

Nota: Elaboración propia

Interpretación

Fue evidenciada una elevada correlación de 0.814 acorde al estadístico de Spearman con significancia de 0.000 inferior a lo planteado; de esta manera, se acepta H1 y se rechaza H0. Es así como, se afirma que la SSO, mediante los accidentes y las enfermedades ocupacionales, está relacionada de forma significativa en el DL.

- Hipótesis específica 4

H₁: La seguridad y salud ocupacional, a través de la formación en materia de seguridad y salud ocupacional, se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

H₀: La seguridad y salud ocupacional, a través de la formación en materia de seguridad y salud ocupacional, no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

Tabla 21
Correlaciones de la HE 4

			Formación en materia de seguridad y salud ocupacional (Agrupado)	Desempeño laboral (Agrupado)
Rho de Spearman	Formación en materia de seguridad y salud ocupacional (Agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	Desempeño laboral (Agrupado)	Coefficiente de correlación	,888*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

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

Nota: Elaboración propia

Interpretación

Fue reflejada una elevada correlación de 0.888 conforme al estadístico de Spearman y una significancia de 0.000 inferior a la trazada; es así como es aceptada H1 y es rechazada H0. En consecuencia, se afirma que la SSO, mediante la formación en materia de SSO, está relacionada significativamente en el desempeño laboral.

- Hipótesis específica 5

H₁: La seguridad y salud ocupacional, a través de la Supervisión de la Seguridad y Salud Ocupacional, se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

H₀: La seguridad y salud ocupacional, a través de la Supervisión de la Seguridad y Salud Ocupacional, no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

Tabla 22

Correlaciones de la HE 5

			Supervisión de la Seguridad y Salud Ocupacional (Agrupado)	Desempeño laboral (Agrupado)
Rho de Spearman	Supervisión de la Seguridad y Salud Ocupacional (Agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	Desempeño laboral (Agrupado)	Coefficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

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

Nota: Elaboración propia

Interpretación

Pudo evidenciarse una elevada correlación de 0.875 conforme al estadístico de Spearman y con una significancia de 0.000 inferior a la planteada; por ello es aceptada H1 y es rechazada H0. En consecuencia se afirma que la SSO, por medio de la Supervisión de esta, está relacionada de forma significativa con el DL.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Considerando lo expuesto en la hipótesis general, se evidenció a través de los datos que es aceptada la hipótesis alterna según el coeficiente de correlación de 0.856 (bastante elevado) conforme al estadístico de Spearman con una significancia de 0.000.

Lo anterior, coincide con los estudios realizados por Kaynak et al. (2016) los cuales evaluaron las incidencias de las prácticas de SSO en el compromiso organizacional, la alienación laboral y el desempeño laboral, demostrando la relación directa e indirectamente en el desempeño laboral, avalado por la fundamentación teórica de Arellano & Rodríguez (2013) y Chiavenato (2000).

Con base en lo señalado en la primera hipótesis secundaria, se demostró una elevada correlación de 0.899 conforme al estadístico de Spearman y con una significancia de 0.000 validando, aceptando H_1 .

Aunado a lo anterior, se contrastan los resultados con la investigación realizada por Flores (2020), los resultados coinciden en la importancia de ejecutar un control y capacitación de colaboradores respecto a la prevención y salud ocupacional para garantizar que los riesgos en el desempeño laboral disminuyan. Así mismo, se fundamenta con los preceptos teóricos de la Ley N°29783.

Continuando con el abordaje de la hipótesis específica 2, se obtuvieron valores que soportan la aceptación de la hipótesis alternativa, en estudio descriptivo se generó una elevada correlación de 0.825 conforme al estadístico de Spearman, y 0.000 de significancia. Por ello, al contrastar con las conclusiones emitidas en la investigación de Oluoch (2015) coinciden en reconocer que las empresas tienen obligaciones legales y

morales de proporcionar entornos de trabajo saludables y seguros, así como de garantizar el bienestar total de sus empleados, concordando además con la fundamentación expuesta en la OIT (2017).

En el mismo orden de ideas, posterior al análisis de los resultados conseguidos para la tercera hipótesis secundaria, fue comprobado con los datos que hay una correlación significativa entre la dimensión 3 y la variable (tendencia central de 65, 8% para la escala “nunca” con un valor de sig. $0,03 < 0,05$).

Al comparar los resultados con la investigación de Rubio (2019) se aceptan los mismos al resaltar: los trabajadores consideran que la empresa se preocupa por su protección y bienestar ofreciéndoles la capacitación y los equipos de protección personal acordes para realizar sus labores en la empresa, evitando de esta forma los accidentes y las enfermedades asociadas a cada tarea en particular. Asimismo, se apoya en el MTPE (2017) acorde a la Ley N°29783.

Respecto a la hipótesis específica 4, se consideró aceptada debido a la elevada correlación de 0.814 y 0.000 de significancia, por este motivo, se contrastó con la investigación realizada por Landa (2015), en la cual se evalúa la misma dimensión, logrando evidenciar que cada individuo reconoce la relevancia de la capacitación de los colaboradores permitiendo que se brinde de manera continua dichas acciones, lo cual beneficia de manera particular y a la misma organización.

De forma similar, se analizó la hipótesis específica 5, demostrando su aceptación con base a los resultados estadísticos de una elevada correlación de 0.875 conforme al estadístico de Spearman y una significancia de 0.000. Al realizar la confrontación con el estudio de Huanca (2019) se evidencia que la deficiente Supervisión de la SSO se

encuentra entre las causas de los accidentes incapacitantes debido a la incorrecta planificación y en la negligencia de los trabajadores para ejercer los controles respectivos, lo cual es reforzado por los aportes de la OIT (2019) aseverando los deberes del empleador para dar un nivel apropiado de supervisión a los trabajadores y asegurar que perciben los riesgos asociados del entorno laboral, así como las medidas preventivas para controlarlos.

5.2. Conclusiones

Respecto al objetivo general, se logró establecer que hay una significativa correlación entre la SSO y el DL, encontrándose una muy alta correlación de 0.856 conforme al estadístico de Spearman y una significancia de 0.000 entre ambas variables.

Igualmente, en el objetivo específico N°1, pudo establecerse que la integración de la prevención y el DL se relacionan significativamente, encontrándose una tendencia central de 40, 4% en la escala “frecuentemente” y una elevada correlación de 0.899 conforme al estadístico de Spearman y 0.000 de significancia; en consecuencia, es aceptada H_1 .

Para el objetivo específico N°2, pudo establecerse una significativa relación entre los ambientes de trabajo y el DL, encontrándose una tendencia central de 50, 9% en la escala “ocasionalmente” y una elevada correlación de 0.825 conforme al estadístico de Spearman y 0.000 de significancia, aceptando H_1 .

Así mismo, el objetivo específico N°3, se logró determinar que los accidentes y las enfermedades ocupacionales están relacionadas de forma significativa con el desempeño laboral, encontrándose una tendencia central de 65, 8% para la escala

“nunca” con una elevada correlación de 0.814 conforme al estadístico de Spearman y una significancia de 0.000 en consecuencia, es aceptada H_1 .

Con relación al objetivo específico N°4, se logró determinar que la formación en materia de SSO, se correlaciona de forma significativa con el desempeño laboral, encontrándose una tendencia central de 42, 1% para la escala “ocasionalmente” con una elevada correlación de 0.888 conforme al estadístico de Spearman y una significancia de 0.000 así, es aceptada H_1 .

Finalmente, el objetivo específico N°5, se logró determinar que la Supervisión de la SSO está relacionada de forma significativa con el desempeño laboral, encontrándose una tendencia central de 48,2% para la escala “muy frecuentemente” con una elevada correlación de 0.875 conforme al estadístico de Spearman y 0.000 de significancia así, es aceptada H_1 .

5.3. Recomendaciones

- En función de la primera conclusión es sugerido a la empresa optimar las condiciones de trabajo que permitan al personal seguir desarrollando sus labores de forma eficiente, eficaz y segura lo cual augura un desempeño laboral acorde a las metas establecidas con la alta gerencia.
- Se recomienda a los líderes de cada departamento de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C considerando la conclusión N°2, realizar talleres sobre integración de la prevención y dar a conocer las eventualidades inherentes a la labor ejecutada, realizar una capacitación cada tres meses a los colaboradores sobre SST.
- Aunado a la conclusión N°3 se recomienda modificar los ambientes de trabajo para crear un entorno más acorde con las actividades realizadas por los

colaboradores de la empresa, asimismo promover charlas sobre la educación, las buenas prácticas laborales y cultura organizacional que desea implementar a mediano plazo.

- Las recomendaciones para la conclusión N°4 relacionadas con los AEO se enfocaron en realizar seguimiento a la Política Nacional de SST, también se deben crear mecanismos de permanente colaboración respecto a temas relacionados con seguridad y salud laboral destacando la relevancia de que cada trabajador debe entender lo necesario acerca de cumplir las normas de SSO y donde él es responsable para evitar lesiones y accidentes.
- Respecto a la conclusión N°5 sobre la formación de SSO se recomienda realizar un taller cada 2 meses para brindar oportuna capacitación acerca de temas de seguridad. De igual forma, se propone dictar charlas de 1 hora todos los días lunes sobre salud ocupacional y cómo prevenir enfermedades o lesiones asociadas a diferentes trabajos ejecutados en la organización.
- La conclusión N°6 se focalizó sobre la supervisión de la SSO, se recomienda definir las inconsistencias entre la realidad de la empresa y lo señalado en el Sistema de GSS, definir y dar a conocer aquellas directrices asumidas en el control de los riesgos.

Referencias bibliográficas

Arellano, J. (2013). *Salud en el Trabajo y Seguridad Industrial*. México DF, México: AlfaomegaLFAOMEGA.

Carrillo, L. (2018). *Gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa consultora y constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco - 2017*. (trabajo de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

Chavez, A. (2014). Gestión del Desempeño en las Organizaciones Educativas. *Horizonte de la Ciencia*, 76(11), 1-10.
[https://GestionDelDesempenoEnLasOrganizacionesEducativas-5420475%20\(1\).pdf](https://GestionDelDesempenoEnLasOrganizacionesEducativas-5420475%20(1).pdf)

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2001). *Administración: Procesos administrativos* (3ra edición ed.). Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill.

Collado, S. (2008). Prevención de riesgos laborales: Principios y marco normativo. En S. Collado Luis, *Prevención de riesgos laborales: Principios y marco normativo*. 8(1),91-117.
<https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/9686/91.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Confederación Granadina de Empresarios. (2014). "Plan Estratégico para la mejora continua de la Seguridad y Salud Laboral en la Pyme - Aplicación Móvil Planificación Estratégica sobre Seguridad y Salud Laboral. *Fundación para la prevención de riesgos laborales AT-0115/2014*, 87(5), 99-102. de <https://www.cge.es/portal/novedades/2015/prevengra/pdf/p8.pdf>

Dirección General de Salud Ambiental - DIGESA. (2005). *Manual de Seguridad Ocupacional*. Perú.

http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF

Editora Perú. (23 de Mayo de 2018). Las condiciones de trabajo. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia-las-condiciones-trabajo-66580.aspx>

ESSALUD. (Noviembre de 2013). Boletín informativo. *Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo*. Perú.

http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR07_.pdf

Fernández, M. (2017). *Conocimientos sobre seguridad del paciente en enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2017*. (tesis de Segunda Especialidad). Universidad Mayor de San Marcos. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6866/Fernandez_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y:](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6866/Fernandez_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fleitman, J. (2007). *Evaluación integral para modelos de calidad*. México DF, México: Pax México.

Flores, P. (2020). *Integración de gestión en salud y seguridad ocupacional con el manual de bioseguridad de la Organización Mundial de la Salud para laboratorios*

Huete, B. (2019). *Propuesta de mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Norma ISO 45001 para reducir los costos referentes a seguridad y salud en el trabajo de una clínica privada.* (tesis de pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10641/Huete_sb.pdf?sequence=3&isAllowed=y:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa.* España.
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/gu%C3%ADa+t%C3%A9cnica+i%20ntegraci%C3%B3n/7a89441a-9ddd-4f14-acfb-656c7d589859>

Kaynak, R. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach. *Semantic Scholar*, 11(1), 146. DOI: 10.5539 / IJBM.V11N5P146

Landa, O. (2015). *Implementación de la seguridad y salud en el trabajo a labores de despacho en el sector hidrocarburos* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4341/Landa_vo.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

Mazorra, F. (2017). *Riesgo Mecánico y su incidencia en la salud de los trabajadores del Área de Talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.* (tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Merino, J. (2016). *Teoría para la prevención y análisis de accidentes basada en trayectorias dinámicas*. Caracas, Venezuela: Universidad Bolivariana de Venezuela.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, su reglamento y modificatorias*. Perú.

http://www.mintra.gob.pe/CONSSAT/PDF/Plan_Trabajo_23052017_MTPE.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (marzo de 2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021*, 25. Perú.

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. LIMA.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/536368/Bolet%C3%ADn_Notificaciones_DICIEMBRE_2019.pdf

Molinera, J. (2006). *Absentismo Laboral* (Segunda ed.). Barcelona, España: Educa.

Morales, C. (2014). *La medición de la productividad del valor agregado: una aplicación empírica en una Cooperativa agroalimentaria de Costa Rica*. <https://Dialnet-LaMedicionDeLaProductividadDelValorAgregado-4808514.pdf>: TEC Empresarial.

Neyra, G. (2018). *Nivel de conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II-2018*. (tesis de maestría).

Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

Oficina Internacional del Trabajo. (2015). Oficina Internacional del Trabajo. *Investigación de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales: Guía práctica para inspectores del trabajo (IV), Primera*. Ginebra.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_346717.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2017). CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajar Juntos para Promover un medio ambiente de Trabajo seguro y saludable*. 8(4), 97-98. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_543632.pdf

Oluoch, E. (2015). *Effect of occupational safety and health programmes on employee performance at Kenya power company limited*. (tesis doctoral). University of Nairobi. Kenia

Organización Internacional del Trabajo. (2016). El Recurso Humano y la Productividad. *Mejore su negocio*, 1(1), 1-10. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (18 de abril de 2019). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo*. Suiza.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*.
<https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources->

library/publications/guide-for-labour-inspectors/how-can-osh-be-managed/lang--es/index.htm

Paz, C. (2014). *Productividad y Competitividad*. Mar de Plata, Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata.

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 2(1), 493-505.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=El%20Sistema%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20del,realizar%20cierto%20grado%20de%20esfuerzo.

Rodríguez, J. (2007). *Decisiones Gerenciales Efectivas*. México DF, México: Trillas.

Romero A. (2013). *Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Mirrorteck Industries S.A.* (tesis de maestría). Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

Samamé, F. (2018). La Seguridad en el Almacén y su influencia en la Prevención de Accidentes en los trabajadores de la empresa LUBCOM S.A. (tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

Trabajo, L. (2011). Normas Legales. *Diario el Peruano*. Perú.
<http://www.29783.com.pe/LEY%2029783%20PDF/Legislaci%C3%B3n%20Per%C3%BA/Ley%2029783%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>

Trabajo-OIT (2002). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. ILO-OSH.Vol(1).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	METODOLOGÍA
¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.?	Determinar de qué manera la seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.	La seguridad y salud ocupacional se relaciona SIGNIFICATIVAMENTE en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.	<u>Diseño</u> No experimental - transversal <u>Tipo:</u> Aplicada <u>Nivel</u> Correlacional <u>Enfoque:</u> Cuantitativo <u>Población:</u>
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específicos	
<ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de la integración de la prevención se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar de qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de la integración de la prevención se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. 	<ul style="list-style-type: none"> La seguridad y salud ocupacional, a través de la integración de la prevención, se relaciona SIGNIFICATIVAMENTE en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. 	
<ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de los ambientes de trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar de qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de los ambientes de trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. 	<ul style="list-style-type: none"> La seguridad y salud ocupacional, a través de los ambientes de trabajo, se relaciona SIGNIFICATIVAMENTE en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. 	La población de estudio está conformada por 132 colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C

<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de los accidentes y las enfermedades ocupacionales se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar de qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de los accidentes y las enfermedades ocupacionales se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. 	<ul style="list-style-type: none"> • La seguridad y salud ocupacional, a través de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, se relaciona SIGNIFICATIVAMENTE en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. 	<p><u>Muestra:</u></p> <p>La muestra está conformada 114 colaboradores técnicos de campo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C</p> <p><u>Técnica de recolección de datos:</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de la formación en materia de seguridad y salud ocupacional, se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar de qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de la formación en materia de seguridad y salud ocupacional, se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. 	<ul style="list-style-type: none"> • La seguridad y salud ocupacional, a través de la formación en materia de seguridad y salud ocupacional, se relaciona SIGNIFICATIVAMENTE en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. 	<p>Se aplicó una encuesta para la variable N° 1 Seguridad y Salud ocupacional y una cartilla de valoración para la variable N° 2 desempeño laboral.</p> <p><u>Técnica de procesamiento de datos:</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de la supervisión de seguridad y salud ocupacional, se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar de qué manera la seguridad y salud ocupacional a través de la supervisión se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. 	<ul style="list-style-type: none"> • La seguridad y salud ocupacional, a través de supervisión de seguridad y salud ocupacional, se relaciona SIGNIFICATIVAMENTE en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C. 	<p>Para los análisis estadísticos se utilizaron los softwares SPSS y Excel para la prueba de hipótesis que aplicó Chi – Cuadrado para demostrar si se relacionan y Rho de Spearman para conocer la intensidad de correlación de las variables.</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA	INSTRUMENTO	
Variable 1 Seguridad y Salud ocupacional	Arellano & Rodríguez (2013) define la seguridad y la higiene en el trabajo como los procedimientos, las técnicas y los elementos que se aplican en los centros de trabajo, para el reconocimiento, la evaluación y el control de los agentes nocivos que intervienen en los procesos y las actividades de trabajo con el objetivo de establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo, con la finalidad de conservar la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, así como para evitar cualquier posible deterioro al centro de trabajo.	<u>Dimensión 1:</u> Integración de la prevención	Información	ÍTEM 1	1. Nunca 2. Pocas veces 3. Ocasionalmente 4. Frecuentemente 5. Muy frecuentemente	Cuestionario	
			Cumplimiento	ÍTEM 2			
			Evaluación	ÍTEM 3			1. Muy Mala 2. Mala 3. Regular 4. Buena 5. Excelente
			Medidas de prevención	ÍTEM 4			1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ligeramente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Sistemas de incentivo	ÍTEM 5			1. Nunca 2. Pocas veces 3. Ocasionalmente 4. Regularmente 5. Frecuentemente
		<u>Dimensión 2:</u> Ambiente de trabajo	Condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional	ÍTEM 6	1. Muy Mala 2. Mala 3. Regular 4. Buena 5. Excelente		
		<u>Dimensión 3:</u> Accidentes y enfermedades ocupacionales	Índice de accidentes	ÍTEM 7	1. Nunca 2. Pocas veces 3. Ocasionalmente 4. Frecuentemente 5. Muy frecuentemente		
			Accidentes por mal uso de herramientas	ÍTEM 8			
			Accidentes por omisión a las normas	ÍTEM 9			
			Accidentes por falta de EPP	ÍTEM 10			
			Accidentes por falta de capacitación.	ÍTEM 11			
			Enfermedades Ocupacionales	ÍTEM 12			
		<u>Dimensión 4</u>		ÍTEM 13			

		Formación en Seguridad y Salud Ocupacional	Frecuencia de capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional			
			Frecuencia de Simulacros de Seguridad y Salud Ocupacional	ÍTEM 14		
			Frecuencia de capacitación de ergonomía	ÍTEM 15	1. Nunca 2. Poco frecuente 3. Regularmente frecuente 4. Frecuente 5. Muy frecuente	
		Dimensión 5 Supervisión de la Seguridad y Salud Ocupacional	Frecuencia de uso de EPP	ÍTEM 16	1. Nunca 2. Pocas veces 3. Ocasionalmente 4. Frecuentemente 5. Muy frecuentemente	
			Frecuencia de renovación de EPP	ÍTEM 17		
			Frecuencia de omisión a las normas	ÍTEM 18		
			Cultura de prevención	ÍTEM 19	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ligeramente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
			Compromiso de Seguridad y Salud Ocupacional	ÍTEM 20	1. Nunca 2. Pocas veces 3. Ocasionalmente 4. Regularmente 5. Frecuentemente	
VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	ESCALA	INSTRUMENTO
Variable 2 Desempeño Laboral	Chiavenato (2000) El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Éste constituye la estrategia individual para lograr los	<u>Dimensión 1:</u> Conocimiento del trabajo	Planificación	ÍTEM 1	1. Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No administra los recursos asignados 2. En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Cartilla de Valoración

	objetivos".				<ol style="list-style-type: none"> 3. Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio. 4. Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos. 5. Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.
			Responsabilidad	ÍTEM 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. 2. Ocasionalmente asume las funciones encomendadas. 3. Cumple con las responsabilidades encomendadas. 4. Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso. 5. Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad en asumir funciones.
		Dimensión 2: Productividad	Iniciativa	ÍTEM 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos 2. Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes. 3. Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos. 4. Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.

					5. Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos de la empresa.
			Oportunidad	ÍTEM 4	1.No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. 2.No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido. 3.Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo. 4.Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada. 5.Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado
		<u>Dimensión 3:</u> Liderazgo	Calidad de trabajo	ÍTEM 5	1.Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente. 2.Frecuentemente incurre a errores apreciables 3.La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos. 4.Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo error, las supervisiones son de rutina. 5.Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.
				ÍTEM 6	1.Indiscreto nada confiable.

			Confiabilidad y discreción		<p>2.No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.</p> <p>3.Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.</p> <p>4.En general es prudente y guarda la información que posee la empresa y de los compañeros de trabajo como confidencial.</p> <p>5.Sabe usar información con fines discretos y constructivos con respecto a la empresa y a los compañeros.</p>	
		<u>Dimensión 4:</u> Eficiencia	Relaciones interpersonales	ÍTEM 7	<p>1.Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente</p> <p>2.Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p> <p>3.No siempre manifiesta buen trato con terceros por esas acciones no tiene mayor trascendencia.</p> <p>4.Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.</p> <p>5.Muestra amabilidad con todos, facilitando, la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.</p>	

			Cumplimiento de las normas	ÍTEM 8	<ol style="list-style-type: none"> 1.No cumple con las normas y reglamentos. 2.A veces no muestra respeto a las normas de la empresa. 3.Casi siempre cumple las normas de la empresa. 4.Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde los cumplimientos de las mismas. 5.Siempre cumple con las normas y reglamentos generales y específicas de la empresa. 	
--	--	--	----------------------------	--------	--	--

Anexo 3: Validación de jueces expertos

Lima 3 de julio del 2020

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud de los tesisistas, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	“Seguridad y Salud Ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa thyssenkrupp Elevadores S.A.C, 2020”
Grado o título que aspira	Licenciado en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesisista (s)	Bach. Marcelo Seminario, Ernesto Guillermo Bach. Salazar Ventura, Estefany Julissa

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Integración de la prevención	1. ¿Con qué frecuencia se realizan actividades comunicativas y prácticas con respecto a las medidas de Seguridad y Salud Ocupacional?	4	4	4	4
	2. ¿La empresa integra actividades de prevención constantemente?	4	4	4	4
	3. ¿Usted se siente motivado con las medidas de seguridad que implementa la para su protección?	4	4	4	4
	12. Está de acuerdo con las medidas de prevención que la empresa integra para su seguridad durante la jornada laboral:	4	4	4	4
	18. ¿Considera que se aplican las leyes y normas referidas a Seguridad y Salud Ocupacional en su jornada laboral?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Ambiente de trabajo	19. Las condiciones de Seguridad y salud Ocupacional en el lugar donde desempeño mis funciones son adecuadas:	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Accidentes y enfermedades ocupacionales	4. Durante el tiempo que está trabajando en campo, ¿Ha sufrido algún accidente laboral?	4	4	4	4
	5. ¿Con qué frecuencia observa usted que ocurren accidentes por el manejo de las herramientas?	4	4	4	4
	6. ¿Con qué frecuencia observa usted que ocurren accidentes debido a la omisión de las normas de seguridad?	4	4	4	4
	7. ¿Con qué frecuencia observa usted que ocurren accidentes por falta de equipos de protección personal?	4	4	4	4
	8. ¿Con qué frecuencia observa usted que ocurren accidentes por falta de capacitación (Trabajos de alto de riesgo, reglas de prevención de fatalidades, riesgo eléctrico, protección de manos, etc.)?	4	4	4	4
	9. Durante el tiempo que está trabajando en campo, ¿Ha sufrido alguna enfermedad ocupacional?	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Formación en Seguridad y Salud Ocupacional	10. Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad:	4	4	4	4
	11. ¿Con qué frecuencia recibe las capacitaciones respecto al uso de herramientas?	4	4	4	4
	17. ¿Con qué frecuencia la empresa realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios etc.)?	4	4	4	4

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Supervisión de la Seguridad y Salud Ocupacional	13. ¿Con qué frecuencia utiliza los equipos de protección personal durante su jornada laboral?	4	4	4	4
	14. ¿Con qué frecuencia la empresa renueva su equipo de protección personal?	4	4	4	4
	15. A pesar de haber sido capacitado en todas las medidas de seguridad, ¿Con qué frecuencia usted hace omisión a dichas normas?	4	4	4	4
	16. La empresa muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus colaboradores:	4	4	4	4
	20. Al momento de ser supervisado, ¿el liderazgo se enfoca principalmente en su seguridad antes que en la rapidez de sus labores?	4	4	4	4

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Conocimiento del trabajo	1. Califique la capacidad de elaborar, ejecutar y evaluar su propio trabajo, así como la habilidad para administrar los recursos.	4	4	4	4
	2. Califique el compromiso que asume el trabajador a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Productividad	3. Califique el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo.	4	4	4	4
	4. Califique el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo	5. Califique la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	4	4	4	4
	6. Califique el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Eficiencia	7. Califique la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo.	4	4	4	4
	8. Califique el cumplimiento de las normas de la empresa (RIT, RISST, PETS, instructivos y otros).	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	<u>Napán Yactayo, Ana Cecilia</u>
Especialidad del experto	Docente Especialista en Investigación
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=142513

Lima 3 de julio del 2020

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud de los tesisistas, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	“Seguridad y Salud Ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa thyssenkrupp Elevadores S.A.C, 2020”
Grado o título que aspira	Licenciado en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesisista (s)	Bach. Marcelo Seminario, Ernesto Guillermo Bach. Salazar Ventura, Estefany Julissa

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Integración de la prevención	1. ¿Con qué frecuencia se realizan actividades comunicativas y prácticas con respecto a las medidas de Seguridad y Salud Ocupacional?	4	4	4	4
	2. ¿La empresa integra actividades de prevención constantemente?	4	4	4	4
	3. ¿Usted se siente motivado con las medidas de seguridad que implementa la para su protección?	4	4	4	4
	12. Está de acuerdo con las medidas de prevención que la empresa integra para su seguridad durante la jornada laboral:	4	4	4	4
	18. ¿Considera que se aplican las leyes y normas referidas a Seguridad y Salud Ocupacional en su jornada laboral?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Ambiente de trabajo	19. Las condiciones de Seguridad y salud Ocupacional en el lugar donde desempeño mis funciones son adecuadas:	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Accidentes y enfermedades ocupacionales	4. Durante el tiempo que está trabajando en campo, ¿Ha sufrido algún accidente laboral?	4	4	4	4
	5. ¿Con qué frecuencia observa usted que ocurren accidentes por el manejo de las herramientas?	4	4	4	4
	6. ¿Con qué frecuencia observa usted que ocurren accidentes debido a la omisión de las normas de seguridad?	4	4	4	4
	7. ¿Con qué frecuencia observa usted que ocurren accidentes por falta de equipos de protección personal?	4	4	4	4
	8. ¿Con qué frecuencia observa usted que ocurren accidentes por falta de capacitación (Trabajos de alto de riesgo, reglas de prevención de fatalidades, riesgo eléctrico, protección de manos, etc.)?	4	4	4	4
	9. Durante el tiempo que está trabajando en campo, ¿Ha sufrido alguna enfermedad ocupacional?	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Formación en Seguridad y Salud Ocupacional	10. Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad:	4	4	4	4
	11. ¿Con qué frecuencia recibe las capacitaciones respecto al uso de herramientas?	4	4	4	4
	17. ¿Con qué frecuencia la empresa realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios etc.)?	4	4	4	4
Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Supervisión de la Seguridad y Salud Ocupacional	13. ¿Con qué frecuencia utiliza los equipos de protección personal durante su jornada laboral?	4	4	4	4
	14. ¿Con qué frecuencia la empresa renueva su equipo de protección personal?	4	4	4	4
	15. A pesar de haber sido capacitado en todas las medidas de seguridad, ¿Con qué frecuencia usted hace omisión a dichas normas?	4	4	4	4
	16. La empresa muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus colaboradores:	4	4	4	4
	20. Al momento de ser supervisado, ¿el liderazgo se enfoca principalmente en su seguridad antes que en la rapidez de sus labores?	4	4	4	4

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Conocimiento del trabajo	1. Califique la capacidad de elaborar, ejecutar y evaluar su propio trabajo, así como la habilidad para administrar los recursos.	4	4	4	4
	2. Califique el compromiso que asume el trabajador a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Productividad	3. Califique el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo.	4	4	4	4
	4. Califique el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo	5. Califique la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	4	4	4	4
	6. Califique el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Eficiencia	7. Califique la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo.	4	4	4	4
	8. Califique el cumplimiento de las normas de la empresa (RIT, RISST, PETS, instructivos y otros).	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio
Especialidad del experto	Docente Especialista
Código de colegiatura	0115434903
Ficha CTI Vitae (*)	http://directorio.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?sessionId=98a72d65fc8c962a822cf1ed1cfc?id_investigador=84168

Lima 21 de junio del 2021

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud de los tesisistas, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	“Seguridad y Salud Ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa thyssenkrupp Elevadores S.A.C, 2020”
Grado o título que aspira	Licenciado en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesisista (s)	Bach. Marcelo Seminario, Ernesto Guillermo Bach. Salazar Ventura, Estefany Julissa

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Dimensión	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
1					
Integración de la prevención	1. ¿Con qué frecuencia se realiza actividades comunicativas y prácticas con respecto a las medidas de Seguridad y Salud Ocupacional?	4	4	4	4
	2. ¿La empresa integra actividades de prevención constantemente?	4	4	4	4
	3. ¿Usted se siente motivado con las medidas de seguridad que implementa la para su protección?	4	4	4	4
	12. Está de acuerdo con las medidas de prevención que la empresa integra para su seguridad durante la jornada laboral:	4	4	4	4
	18. ¿Considera que se aplican las leyes y normas referidas a Seguridad y Salud Ocupacional en su jornada laboral?	4	4	4	4

Dimensión	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
2					
Ambiente de trabajo	19. Las condiciones de Seguridad y salud Ocupacional en el lugar donde desempeño mis funciones son adecuadas:	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Accidentes y enfermedades ocupacionales	4. Durante el tiempo que está trabajando en campo, ¿Ha sufrido algún accidente laboral?	4	4	4	4
	5. ¿Con qué frecuencia observa usted que ocurren accidentes por el manejo de las herramientas?	4	4	4	4
	6. ¿Con qué frecuencia observa usted que ocurren accidentes debido a la omisión de las normas de seguridad?	4	4	4	4
	7. ¿Con qué frecuencia observa usted que ocurren accidentes por falta de equipos de protección personal?	4	4	4	4
	8. ¿Con qué frecuencia observa usted que ocurren accidentes por falta de capacitación (Trabajos de alto de riesgo, reglas de prevención de fatalidades, riesgo eléctrico, protección de manos, etc.)?	4	4	4	4
	9. Durante el tiempo que está trabajando en campo, ¿Ha sufrido alguna enfermedad ocupacional?	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Formación en Seguridad y Salud Ocupacional	10. Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad:	4	4	4	4
	11. ¿Con qué frecuencia recibe las capacitaciones respecto al uso de herramientas?	4	4	4	4
	17. ¿Con qué frecuencia la empresa realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios etc.)?	4	4	4	4

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Supervisión de la Seguridad y Salud Ocupacional	13. ¿Con qué frecuencia utiliza los equipos de protección personal durante su jornada laboral?	4	4	4	4
	14. ¿Con qué frecuencia la empresa renueva su equipo de protección personal?	4	4	4	4
	15. A pesar de haber sido capacitado en todas las medidas de seguridad, ¿Con qué frecuencia usted hace omisión a dichas normas?	4	4	4	4
	16. La empresa muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus colaboradores:	4	4	4	4
	20. Al momento de ser supervisado, ¿el liderazgo se enfoca principalmente en su seguridad antes que en la rapidez de sus labores?	4	4	4	4

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Conocimiento del trabajo	1. Califique la capacidad de elaborar, ejecutar y evaluar su propio trabajo, así como la habilidad para administrar los recursos.	4	4	4	4
	2. Califique el compromiso que asume el trabajador a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Productividad	3. Califique el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo.	4	4	4	4
	4. Califique el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo	5. Califique la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	4	4	4	4
	6. Califique el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Eficiencia	7. Califique la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo.	4	4	4	4
	8. Califique el cumplimiento de las normas de la empresa (RIT, RISST, PETS, instructivos y otros).	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Gutiérrez Quispe, César Augusto
Especialidad del experto	Docente Especialista en Investigación
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/Directorioti.do?tipo=formacionacademica

Anexo 4: Encuesta / instrumento de evaluación

ENCUESTA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL						
Cuestionario anónimo y confidencial para la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C, la cual está dirigida a los colaboradores técnicos						
Estimado colaborador,						
El objetivo de esta información es que forme parte de una investigación la cual tiene como finalidad determinar si la seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores técnicos de campo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.						
La información que nos brinde será tratada de manera confidencial y anónima.						
En ningún caso sus respuestas irán acompañadas de su nombre o algún dato que lo identifique.						
Su participación es totalmente voluntaria y puede darla por terminada en cualquier momento. Asimismo, puede plantear todas sus dudas respecto a la investigación antes, durante o después de su participación al correo del investigador: tesiscientifica20@gmail.com						
La información que nos pueda brindar será de gran ayuda.						
Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros						
Preguntas		1 Nunca	2 Pocas veces	3 Indeciso	4 Frecuentemente	5 Siempre
1	Realizas frecuentemente actividades comunicativas y prácticas con respecto a las medidas de Seguridad y Salud Ocupacional					
2	La empresa integra actividades de prevención constantemente					
3	Usted se siente motivado con las medidas de seguridad que implementa la empresa para su protección					
4	Durante el tiempo que está trabajando en campo, ha sufrido algún accidente laboral					
5	Ocurren frecuentemente accidentes por el manejo de las herramientas					
6	Ocurren accidentes debido a la omisión de las normas de seguridad					
7	Ocurren accidentes por falta de equipos de protección personal					

8	Ocurren accidentes por falta de capacitación (Trabajos de alto riesgo, reglas de prevención de fatalidades, riesgo eléctrico, protección de manos, etc.)					
Preguntas		1 Nunca	2 Pocas veces	3 Indeciso	4 Frecuentemente	5 Siempre
9	Durante el tiempo que está trabajando en campo, ha sufrido alguna enfermedad ocupacional					
10	Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad					
11	Ha recibido capacitaciones respecto al uso de herramientas					
12	Está de acuerdo con las medidas de prevención que la empresa integra para su seguridad durante la jornada laboral					
13	Utiliza los equipos de protección personal, durante su jornada laboral					
14	La empresa renueva frecuentemente su equipo de protección personal					
15	A pesar de haber sido capacitado en todas las medidas de seguridad, con qué frecuencia usted hace omisión a dichas normas					
16	La empresa muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus colaboradores					
17	La empresa realiza frecuentemente simulacros (sismo, incendios, primeros auxilios etc.)					
18	Se aplican las leyes y normas referidas a Seguridad y Salud Ocupacional en su jornada laboral					
19	Las condiciones de Seguridad y salud Ocupacional en el lugar donde desempeña sus funciones son adecuadas					

Preguntas		1 Nunca	2 Pocas veces	3 Indeciso	4 Frecuentemente	5 Siempre
20	Al momento de ser supervisado, el liderazgo se enfoca principalmente en su seguridad antes que en la rapidez de sus labores					

CARTILLA DE VALORACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Cartilla de Valoración anónima y confidencial para los colaboradores de la empresa
Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

Estimado líder,

El objetivo de esta información es que forme parte de una investigación la cual tiene como finalidad determinar si la seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores técnicos de campo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.

La información que nos brinde será tratada de manera confidencial y anónima.

En ningún caso sus respuestas irán acompañadas de su nombre o algún dato que lo identifique.

Su participación es totalmente voluntaria y puede dar por terminada en cualquier momento. Asimismo, puede plantear todas sus dudas respecto a la investigación antes, durante o después de su participación al correo de los investigadores: tesiscientifica20@gmail.com

La información que nos pueda brindar será de gran ayuda.
Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros

Ítem	Valoración 1	Valoración 2	Valoración 3	Valoración 4	Valoración 5
Califique la capacidad de elaborar, ejecutar y evaluar su propio trabajo, así como la habilidad para administrar los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No administra los recursos asignados Marcar: ()	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos Marcar: ()	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio. Marcar: ()	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos. Marcar: ()	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos. Marcar:()
Califique el compromiso que asume el trabajador a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Marcar: ()	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas. Marcar: ()	Cumple con las responsabilidades encomendadas. Marcar: ()	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso. Marcar: ()	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad en asumir funciones Marcar: ()
Califique el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos. Marcar: ()	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes. Marcar: ()	Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos. Marcar: ()	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros. Marcar: ()	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos de la empresa. Marcar: ()
Califique el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. Marcar: ()	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido. Marcar: ()	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo. Marcar: ()	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada. Marcar: ()	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado. Marcar: ()
Califique la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente. Marcar: ()	Frecuentemente incurre a errores apreciables. Marcar: ()	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo error, las supervisiones son de rutina. Marcar: ()	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores. Marcar: ()

			Marcar: ()		
Califique el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Indiscreto nada confiable. Marcar: ()	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias. Marcar: ()	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos. Marcar: ()	En general es prudente y guarda la información que posee la empresa y de los compañeros de trabajo como confidencial. Marcar: ()	Sabe usar información con fines discretos y constructivos con respecto a la empresa y a los compañeros. Marcar: ()
Califique la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente. Marcar: ()	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo. Marcar: ()	No siempre manifiesta buen trato con terceros por esas acciones no tiene mayor trascendencia. Marcar: ()	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. Marcar: ()	Muestra amabilidad con todos, facilitando, la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto. Marcar: ()
Califique el cumplimiento de las normas de la empresa (RIT, RISST, PETS, instructivos y otros).	No cumple con las normas y reglamentos. Marcar: ()	A veces no muestra respeto a las normas de la empresa. Marcar: ()	Casi siempre cumple las normas de la empresa. Marcar: ()	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde los cumplimientos de las mismas. Marcar: ()	Siempre cumple con las normas y reglamentos generales y específicas de la empresa. Marcar: ()

Anexo 5: Constancia emitida por la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.



**CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ACCESO PÚBLICO
(thyssenkrupp Elevadores S.A.C)**

Por medio de la presente, informamos que la empresa thyssenkrupp Elevadores S.A.C autoriza a los tesisistas Marcelo Seminario, Ernesto Guillermo, con código universitario N° 100014858 y Salazar Ventura, Estefany Julissa, con código universitario N° 100037913 de la Carrera profesional Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, hacer uso de la información que a continuación se detalla, con el consentimiento de la institución, para el desarrollo de su tesis de grado, la cual lleva por título: Seguridad y Salud Ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores thyssenkrupp Elevadores S.A.C, 2020

Información y/o permiso solicitado y a emplear en la tesis:

1. Antecedentes de thyssenkrupp Elevadores S.A.C.
2. Información del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
3. Indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional
4. Nivel de desempeño de los colaboradores.
5. Política de Seguridad y Salud Ocupacional
6. Aplicación de encuestas a los colaboradores técnicos.

Dicha información, se recopilará en el Trabajo de Campo para posteriormente ser registrada en su investigación con fines netamente pedagógicos.

Se expide la presente CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, a solicitud del interesado (a) para los fines que estime conveniente.



Lima, 14 de julio de 2020

Marcelo Seminario, Ernesto Guillermo
DNI: 44826310



Salazar Ventura, Estefany Julissa
DNI: 75579859

Razón Social: thyssenkrupp Elevadores S.A.C
RUC: 20295734681
Sitio Web: <https://www.thyssenkruppelevadores.com.pe/>