



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ingeniería Civil

Escuela Profesional de Ingeniería Civil

**Accidente de trabajo y el comité de seguridad y salud en el trabajo en el
régimen laboral de construcción civil de la Ciudad de Huacho, 2021**

Tesis

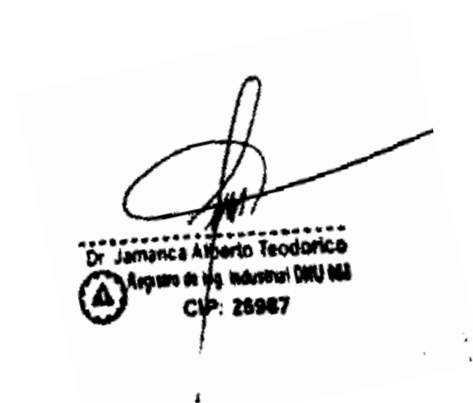
Para optar el Título Profesional de Ingeniero Civil

Autor

Adrián Mendoza Vega

Asesor

Dr. Jamanca Alberto Teodorico



Huacho - Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales.

Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Facultad de Ingeniería Civil
Escuela Profesional de Ingeniería Civil

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Mendoza Vega Adrián	76645995	27-04-2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Jamanca Alberto Teodorico	15604418	https://orcid.org/0000-0002-2286-8121
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Bernal Valladares Carlos Enrique	15614554	https://orcid.org/0000-0002-7421-9537
Muñoz Vilela Algemirol Julio	15736557	https://orcid.org/0000-0001-7981-8531
Herrera Vega Héctor Alexis	40337667	https://orcid.org/0000-0002-7739-3012

Adrián Mendoza Vega 2025-053773

Accidente de trabajo y el comité de seguridad y salud en el trabajo en el régimen laboral de construcción civil de la ciuda...



UI-FIC PREGRADO 2026



Unidad de Investigación de la FIC-2026



Facultad de Ingeniería Civil

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3514393418

Fecha de entrega

22 mar 2026, 10:20 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

22 mar 2026, 10:29 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

BORRADOR_DE_TESIS_MENDOZA_VEGA.docx

Tamaño del archivo

7.1 MB

100 páginas

26.603 palabras

147.287 caracteres



Página 2 de 110 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3514393418

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico a mis padres Dionicio y Carmen, que siempre estuvieron apoyándome en las buenas, en las malas y por todos los valores que inculcaron en mí, estoy agradecido infinitamente. Asimismo, se lo dedico a mis hermanos y familiares que siempre estuvieron ahí con los consejos que fueron mi motivación e inspiración para llegar hasta este día de la sustentación.

Adrián

Agradecimiento

A dios por darme salud, vida y siempre guiarme por el buen camino.

A los profesores e ingenieros que brindaron y compartieron sus enseñanzas y experiencias a lo largo de mi formación.

A la universidad José Faustino Sánchez Carrión en especial a la escuela profesional de ingeniería civil que brindaron todas las facilidades para estudiar, aunque en ese tiempo no tuvimos pabellón.

A mis compañeros de salón por el apoyo mutuo en todas las adversidades que afrontamos y que hoy puedo decir agradecido por todos colegas.

A mi asesor de tesis al Dr. Teodorico Jamanca Alberto por brindarme los lineamientos, conocimientos y experiencia para hacer posible para elaboración de este trabajo de investigación.

Adrián

ÍNDICE

Dedicatoria	2
Agradecimiento	6
ÍNDICE DE TABLAS	10
Resumen	12
ABSTRACT	13
Introducción	14
Capítulo I	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Justificación de la investigación	17
1.5 Delimitaciones del estudio	18
1.5.1. Delimitación del contenido	18
1.5.2. Delimitación espacial:	18
1.5.3. Delimitación temporal:	18
1.6 Viabilidad del estudio	18
1.6.1. Por la disponibilidad de la tecnología	19
1.6.2. Por la disponibilidad financiera	19
1.6.3. Por la disponibilidad operativa	19
Capitulo II	20
MARCO TEORICO	20

2.1	Antecedentes de la investigación	20
2.1.1	Investigaciones internacionales	20
2.1.2	Investigaciones nacionales	23
2.2	Bases teóricas.....	27
2.2.1.	Seguridad y salud en el trabajo.....	27
2.2.2.	El estado peruano y la Política de seguridad y Salud en el trabajo	32
2.2.3.	Desempeño Laboral.....	45
2.3	Definición de términos básicos.....	65
2.4	Hipótesis de investigación	66
2.4.1	Hipótesis general.....	66
2.4.2	Hipótesis específicas	66
2.5	Operacionalización de las variables	67
Capítulo III		68
METODOLOGÍA		68
3.1	Diseño metodológico	68
3.1.1.	Enfoque de la investigación.....	68
3.1.2.	Tipo de Investigación	68
3.1.3.	Diseño de la Investigación.....	68
3.1.4.	Nivel de Investigación.....	69
3.2	Población y muestra.....	69
3.2.1	Población	69
3.2.2	Muestra.....	70
3.3	Técnicas de recolección de datos	70
3.3.1.	Encuesta.....	70
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	70
3.3.2.	Estadísticos a Utilizar	70
Capítulo IV		72

RESULTADOS	72
4.1. Fiabilidad del instrumento	72
4.2. Análisis de resultados	72
4.2.1. Resultados descriptivos	72
4.2.2. Resultados inferenciales	82
4.2.3. El estadístico Rho de Spearman	83
4.2.4. Pruebas de hipótesis	84
Hipótesis general	84
Hipótesis específica 1	86
Hipótesis específica 2	87
Hipótesis específica 3	88
Capítulo V	90
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES	92
II. Referencias	93
5.1 Fuentes documentales	93
5.2 Fuentes bibliográficas	94
III. Anexos	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de riesgos	60
Tabla 2. Operacionalización de variables	67
Tabla 3. Población encuestada	69
Tabla 4. Fiabilidad del instrumento	72
Tabla 5. Datos recogidos de la pregunta 1	72
Tabla 6. Datos recogidos de la pregunta 2	73
Tabla 7. Datos recogidos de la pregunta 3	74
Tabla 8. Datos recogidos de la pregunta 4	74
Tabla 9. Datos recogidos de la pregunta 5	75
Tabla 10. Datos recogidos de la pregunta 6	75
Tabla 11. Datos recogidos de la pregunta 7	76
Tabla 12. Datos recogidos de la pregunta 8	76
Tabla 13. Datos recogidos de la pregunta 9	77
Tabla 14. Datos recogidos de la pregunta 10	77
Tabla 15. Datos recogidos de la pregunta 11	78
Tabla 16. Datos recogidos de la pregunta 12	78
Tabla 17. Datos recogidos de la pregunta 13	79
Tabla 18. Datos recogidos de la pregunta 14	79
Tabla 19. Datos recogidos de la pregunta 15	79
Tabla 20. Datos recogidos de la pregunta 16	80
Tabla 21. Datos recogidos de la pregunta 17	80
Tabla 22. Datos recogidos de la pregunta 18	81
Tabla 23. Datos recogidos de la pregunta 19	81
Tabla 24. Datos recogidos de la pregunta 20	82
Tabla 25. Resultados de prueba de normalidad	82
	10

Tabla 26. Correlación entre la variable Comité de seguridad y salud ocupacional y la variable accidentes de trabajo	85
Tabla 27. Correlación entre la dimensión Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y la variable Accidentes de trabajo	86
Tabla 28. Correlación entre la dimensión Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y la variable Accidentes de trabajo	87
Tabla 29. Correlación entre dimensión Capacitación de los trabajadores y la variable	88

Resumen

La presente investigación busca averiguar la existencia de la relación entre la implementación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y su relación con el incremento de accidentes de trabajo. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que tiene el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, el reglamento, programa y las capacitaciones que el comité hace en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho. El diseño de la investigación es científico, de enfoque cuantitativo, de tipo educativo, no experimental y transeccional, de nivel descriptivo y correlacional. La población y la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de construcción civil de la institución educativa San Martín de Porres. Se utilizó como técnica de recolección de datos una encuesta la cual contiene 20 preguntas representando las respuestas mediante una escala de Likert. Los datos se procesaron mediante el programa SPSS, utilizando el estadístico Rho de Spearman. Los resultados arrojaron que, mediante un valor de $p < 0,05$ (0,000) y con un valor de correlación de entre 0,8 a 0,9, se tiene que hay una correlación fuerte y directa entre la aplicación de las reglas del Comité y la reducción de accidentes laborales, implicando que a mejores medidas y una formación adecuada de un Comité de Seguridad y salud ocupacional, menor cantidad de accidentes ocurridos en el trabajo de construcción civil

Palabras clave: Construcción civil, accidentes del trabajo, Salud y seguridad ocupacional

ABSTRACT

The present investigation seeks to find out the existence of the relationship between the implementation of the Occupational Safety and Health Committee and its relationship with the increase in work accidents. The objective of the investigation was to determine the relationship between the Occupational Safety and Health Committee, the regulations, the program and the training that the committee does in the prevention of work accidents in civil construction in Huacho. The research design is scientific, with a quantitative approach, educational, non-experimental and transactional, descriptive and correlational. The population and the sample consisted of 20 civil construction workers from the San Martín de Porres educational institution. A survey is used as a data collection technique which contains 20 questions representing the responses using a Likert scale. The data was processed through the SPSS program, using the Spearman's Rho statistic. The results showed that, through a value of $p < 0.05$ (0.000) and with a correlation value between 0.8 and 0.9, there is a strong and direct connection between the application of the rules of the Committee and the reduction of accidents at work, implying that the better measures and adequate training of an Occupational Health and Safety Committee, fewer accidents occurred in civil construction work.

Keywords: Civil construction, work accidents, Occupational health and safety

Introducción

La formación de un comité de seguridad y salud en el trabajo es uno de las primeras estrategias usadas en el momento de elaborar un plan de protección contra accidentes laborales. Aunque es necesaria para mantener un adecuado control sobre esta situación de accidentes, la gran mayoría de estas empresas no cuentan con tal regulación, lo que puede conllevar a un manejo inadecuado de muchos aspectos de seguridad que pueden desencadenar accidentes laborales. Pero la implementación de un comité puede no implicar necesariamente que se reduzcan los accidentes de trabajo, por esta razón, el presente estudio buscará la relación que existirá en la implementación de un comité de salud y seguridad y el impacto que tiene en los accidentes laborales, a fin de establecer si ayuda a su reducción o no tiene ningún efecto en la cantidad de accidentes

En el primer capítulo se plantea el problema estudiado, los objetivos de la investigación, la delimitación y la viabilidad, y la justificación de la investigación, explicando el desarrollo del problema y el ámbito en donde se estudiará

El segundo capítulo consta del marco teórico, en el cual se establecerá los antecedentes y las bases teóricas, a fin de establecer un sólido sustento de nuestras variables

El tercer capítulo muestra la metodología usada en la investigación, que va desde el diseño de la investigación, el enfoque, el nivel, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos y los instrumentos de análisis de datos

El cuarto capítulo muestra los resultados obtenidos y la correlación efectuada entre nuestras variables

El quinto capítulo brinda la discusión, conclusión y las recomendaciones sobre los resultados obtenidos

Por ultimo se muestra las referencias y los anexos de la investigación, muy importantes para complementar los datos en general

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En Perú, un trabajador muere cada dos días como consecuencia de un accidente laboral. Según la OIT, cada 15 segundos en el mundo sucumbe un trabajador a consecuencia de un accidente o enfermedad, y 153 trabajadores sufren accidentes laborales. Estas cifras corresponden a casi 1 millón de trabajadores en todo el mundo que eventualmente son víctimas de accidentes laborales. Estos accidentes pueden prevenirse mediante el descubrimiento temprano de los peligros, la examinación de los riesgos y la identificación e implementación de medidas de seguridad y control adecuadas. En este sentido, este módulo tiene como objetivo enseñar conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo para ayudar a prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Las medidas preventivas y promocionales de seguridad y salud en el trabajo (SST) se ha vuelto en una prioridad para entidades públicas y privadas. La evidencia empírica de diversos estudios muestra que la carencia de sistemas de prevención de riesgos en el trabajo, puede provocar accidentes laborales con importantes consecuencias económicas. Este impacto se siente no sólo a nivel del empleador y del trabajador lesionado, sino también a nivel de la sociedad, ya que afecta la productividad y competitividad de ambas partes. En este sentido, gobiernos, empleadores y sindicatos han incrementado sus esfuerzos en las últimas décadas para promover y proteger la integridad de los trabajadores a través de la prevención y el control de accidentes y enfermedades profesionales, así como factores y medidas preventivas, afectando así la salud de los empleados. Condiciones peligrosas para la salud y la seguridad en el trabajo (OIT, 2014). Para el Perú, la legislación que regula las medidas de seguridad y salud es la Ley no. 29783 (2011), “Ley de Seguridad y Ambiente de Trabajo”. La ley establece una política nacional en materia de protección de los empleados,

responsabilidad del empleador y sanciones penales por violaciones de las condiciones mínimas de trabajo. Las leyes adoptadas en 2012 (DS NS N 005-2012-TR) en 2014 y fueron enmendadas en 2014 (Ley No 30222), incluidas las medidas preventivas. Por lo tanto, es bien sabido que una de las herramientas más útiles para la formulación de la política pública real, que mejora efectivamente las condiciones de trabajo, es la investigación del trabajo del trabajo. Esto significa que el costo de determinar el accidente laboral es uno de los pasos más importantes para medir las consecuencias de los accidentes laborales. Si no se considera la tarifa de pago, este impacto se subestima normalmente. El accidente fue grave y mortal.

En la institución educativa San Martín de Porres, mediremos el vínculo entre la Salud Ocupacional y el desempeño del personal que se encarga de mejoramiento de la infraestructura.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación tiene el Comité de Seguridad y Salud ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021?

1.2.2 Problemas específicos

1).- ¿Qué relación tiene el Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021?

2).- ¿Qué relación tiene el Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021?

3).- ¿Qué relación tiene la capacitación de los trabajadores por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que tiene el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021

1.3.2 Objetivos específicos

1).- Determinar la relación que tiene el Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021

2).- Determinar la relación que tiene el Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021

3).- Determinar la relación que tiene la capacitación de los trabajadores por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021

1.4 Justificación de la investigación

Para operar la maquinaria utilizada en la construcción de edificios, se debe tener una amplia formación en la industria de la construcción. Los constructores pueden verse afectados, por lo que los trabajadores de la construcción deben comprender los códigos de construcción antes de comenzar cualquier proyecto.

Justificación practica

Resolver cuestiones prácticas, o cuestiones relacionadas con el tema en estudio, es el propósito de la investigación.

Justificación metodológica

El método, procedimientos y técnicas e instrumento diseñados y empleados en el desarrollo de la investigación tienen validez y confiabilidad y podrán ser empleados en otros trabajos de investigación

Justificación socioeconómica

Las ventajas y utilidad que la investigación aporta a las personas porque sirve de base y plataforma de lanzamiento para la implementación de políticas encaminadas a mejorar su situación social y económica.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación del contenido

- Campo: Seguridad y Salud ocupacional
- Área: Instituciones Educativas
- Aspecto: Proyecto de proyecto
- Tema: mejoramiento de infraestructura

1.5.2. Delimitación espacial:

La presente investigación se realizó en la ciudad de Huacho, dentro de la construcción del local de I. E. San Martín de Porres ubicado en la calle Moore.

1.5.3. Delimitación temporal:

Los resultados del presente trabajo de investigación corresponderán al mejoramiento de infraestructura del año 2021

1.6 Viabilidad del estudio

El presente fue es viable debido a que se llevó a cabo en la escuela San Martín de Porres, es factible recopilar datos mediante el uso de instrumentos y cuenta con la aprobación del director.

1.6.1. Por la disponibilidad de la tecnología

Para obtener información para nuestra investigación, como revistas electrónicas, páginas web y libros virtuales, se dispuso de recursos tecnológicos como tabletas, computadoras portátiles e Internet.

1.6.2. Por la disponibilidad financiera

Cada insumo usado, incluido el asesor, los materiales, los viajes, la Internet, las impresiones, el USB, el estadístico y el CD, se cubrió con los gastos presupuestados

1.6.3. Por la disponibilidad operativa

El presente trabajo de investigación se adecuo al cronograma presentado

Capítulo II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Proaño (2019) con su tesis titulada “Identificación, evaluación y propuesta de un plan de prevención y control de riesgos laborales en la fundición de losas en edificios de altura. Caso de estudio: Torre N° 5, Ekopark, Ekron Construcciones.” para Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Esta titulación se centra en la identificación, evaluación, análisis y presentación de planes de prevención y control de riesgos en proyectos de gran altura, especializándose en el desarrollo de cuatro tipologías de edificación: prefabricados, encofrados, hormigón y revestimientos. En el rascacielos del centro de negocios EKOPARK 5, estas maquetas arquitectónicas fueron realizadas por EKRON CONSTRUCCIONES, empresa encargada de obtener la licencia del municipio de Quito; establecimiento de un sistema de seguridad industrial y salud y seguridad en el trabajo; cumplir con la normativa del organismo competente y satisfacer a todos los empleados, para implementar efectivamente las necesidades de estos modelos de construcción, es necesario evaluarlos con nuevas propuestas de mejora de sus sistemas. Falta mano de obra calificada para el trabajo subcontratado de la empresa, por lo que se sugerirán mejoras en el sistema existente, ya que aquí los accidentes causados por mano de obra no calificada pueden ser fatales.

Casasola (2019) con su tesis titulada “Análisis de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo en proyectos de construcción” para el Instituto Técnico de Costa Rica, Cartago, Costa Rica. Investigación y análisis de la gestión de la seguridad y salud en el

trabajo en proyectos de construcción. El estudio subraya que este sector se encuentra actualmente compelido a cumplir con exigencias legales orientadas a proteger y promover la integridad física y mental de los trabajadores, en un contexto marcado por elevados índices de siniestralidad. Diversas instituciones académicas, como la Universidad Estatal a Distancia (UNED), han impulsado procesos de mejora de los sistemas preventivos basados en el análisis de la accidentabilidad y las prácticas de seguridad laboral. El establecimiento de un centro de investigación en esta área implica la aplicación secuencial de diversos métodos y etapas, durante las cuales los trabajadores quedan expuestos a múltiples riesgos y peligros inherentes a las actividades cotidianas, pudiendo derivar en accidentes graves, incluso fatales. Además de evaluar el cumplimiento normativo y la integridad estructural, la investigación aborda factores de riesgo específicos asociados a la edificación y ejecución de obras —como exposición al ruido, estrés térmico, demolición, excavaciones, trabajos en altura y operaciones mecánicas, entre otros—, destacando su estrecha relación con la educación técnica y vocacional, así como con los desafíos que plantea la informalidad laboral y la falta de formalización en el sector. Mediante el uso de encuestas y registros de observación no participante, se analizó una muestra compuesta por 11 expertos (54,5 % mujeres, todos activos laboralmente) y 20 trabajadores (20 % mujeres y 80 % hombres), revelando deficiencias significativas en conductas y conocimientos técnicos de operadores autorizados en actividades críticas —manejo de ascensores o montacargas, demolición, excavación, trabajos en altura, control de estrés térmico, montaje de andamios y escaleras, uso de equipos de protección personal y aplicación de procedimientos de seguridad—. Finalmente, se constató la inexistencia de mecanismos sancionatorios efectivos ante incumplimientos y de programas de capacitación especializada o protocolos específicos para prevenir riesgos como la silicosis en este ámbito productivo.

Alvarado, Bejarano y Prieto (2021) en su tesis titulada “Propuesta de diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa Instalaciones de Transporte Vertical SAS” para optar por el título de Especialistas en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Universidad ECCI, Bogotá. El siguiente documento presenta un proyecto de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para Instalaciones de Transporte Vertical SAS, empresa con sede en Bogotá con centros de trabajo en Chía y Cajicá (empresa cotizada en bolsa). Desde hace tres años, como contratista de la empresa estatal Komercsabiderbias, ha realizado trabajos de montaje,

mantenimiento, modernización y reparación de diversos transportes verticales. El desarrollo del proyecto se realizará de acuerdo al decreto reglamentario único de trabajo 1072 y la resolución 0312. El objetivo es crear una propuesta de un sistema de gestión sustentable que pueda ser implementado por la empresa, con la ayuda de la cual se puedan prevenir posibles lesiones o enfermedades. puede reducirse o prevenirse. Condiciones de trabajo para todos los socios, priorizando la mejora de las condiciones y ambiente de trabajo, así como del clima laboral, promoviendo el bienestar físico, mental y social de los socios y elevando los estándares de seguridad. En primer lugar, para desarrollar la propuesta se realizó un diagnóstico, en el que se determinaron los objetivos, métodos de trabajo y estructura del sistema de gestión a desarrollar, así como la normativa aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. En el segundo paso, considere el desempeño financiero de la empresa, identifique las amenazas y evalúe los riesgos para los empleados. A partir de esta información se desarrolla un sistema de gestión del clima laboral. El trabajo se realiza de acuerdo con la orden ejecutiva no. 1. Resolución 1072 y Resolución 1072 De acuerdo con el vigente Reglamento Colombiano de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 0312, se elaboraron los documentos que implementarán el sistema de instalaciones de transporte vertical. SAS.

Durango y Montoya (2021) en su tesis “Estudio de la accidentalidad laboral en el sector de la construcción, entre el año 2018 al 2020 en la ciudad de Medellín” para la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Medellín. Este estudio se realizó para determinar las causas del importante número de accidentes laborales resultantes de las actividades en la industria de la construcción y así brindar recomendaciones para reducir accidentes futuros. Dadas las importantes cuestiones que rodean los accidentes laborales, el propósito de este estudio de accidentes es proporcionar un análisis basado en investigaciones de los peligros que causan los accidentes en la construcción con el fin de fortalecer una cultura de ética y confianza en la construcción. en esta parte de Medellín. Su desarrollo inició con una revisión del estado y logros de la industria de la construcción, el número de accidentes y las acciones tomadas en la industria para reducir la siniestralidad, realizando un análisis detallado de los datos estadísticos presentados para el período 2018-2020, analizando diversos estudios e informes sobre Prácticas y condiciones inseguras encontradas en actividades industriales que influyen en el número de accidentes y, por tanto, en la probabilidad de capacidad para establecer estrategias,

métodos y/o técnicas de prevención que contribuyan a la reducción y mitigación de incidentes y accidentes en el lugar de trabajo.

Morales, Pacheco y Viera (2021), en su artículo científico titulado *Accidentabilidad laboral en el sector de la construcción: Ecuador, período 2016-2019*, publicado en la Revista INGENIO de la Universidad Central del Ecuador, realizan un análisis exhaustivo de la siniestralidad laboral en esta industria, reconocida como una de las más relevantes en el país por su capacidad para generar empleo e inversión significativa. No obstante, existe un conocimiento limitado acerca de la tipología y las causas subyacentes de los accidentes ocurridos en las actividades constructivas. El propósito principal del estudio consiste en examinar datos procedentes de fuentes oficiales correspondientes al período 2016-2019 (aunque el título indica hasta 2019, algunos resúmenes aluden a extensiones analíticas), con el fin de establecer correlaciones entre la accidentalidad y variables demográficas y contextuales como el género, la edad, el tipo de labor desempeñada, el lugar del incidente, la naturaleza del peligro involucrado, así como la localización y características de las lesiones producidas. Los resultados destacan que, en 2018, la mayor proporción de accidentes se registró entre hombres de entre 25 y 44 años de edad, predominantemente en centros o lugares de trabajo habituales. Las lesiones más frecuentes correspondieron a fracturas en las extremidades superiores. Asimismo, se observa una concentración temporal de los incidentes los lunes por la mañana, con una mayor incidencia geográfica en las provincias de Guayas y Pichincha.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Salazar (2018) en la investigación titulada “Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila”. investiga el impacto de las prácticas de seguridad y salud ocupacional sobre el rendimiento laboral de los trabajadores involucrados en dicho proyecto de infraestructura educativa, ubicado en el distrito de Rupa-Rupa, provincia de Leoncio Prado. El objetivo principal del estudio radica en determinar la influencia de estas variables en el desempeño del personal durante la ejecución de las obras de

mejoramiento y reposición de la institución. Se adoptó un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo integrada por 309 trabajadores, a quienes se aplicaron dos instrumentos: una encuesta de 20 ítems para evaluar la seguridad y salud ocupacional (incluyendo aspectos como políticas, planificación, ambiente de trabajo, capacitación y prevención de riesgos) y otra de 8 ítems para medir el desempeño del personal. Los resultados de las pruebas de hipótesis revelaron correlaciones estadísticamente significativas ($p < 0,05$). En particular, la hipótesis general demostró una relación directa altamente significativa y de grado alto entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño del personal ($r_s = 0,716$; $p < 0,001$), lo que evidencia que una gestión adecuada de la prevención, el ambiente laboral seguro y la formación contribuye de manera sustancial a mejorar el rendimiento en entornos constructivos.

Bonilla (2021) en la investigación titulada “Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de RL, Lima-2020”. El estudio adopta un enfoque de investigación básica, descriptiva y relacional-explicativa, con un diseño no experimental y métodos cuantitativos secuenciales basados en evidencia. Como instrumento principal se empleó un cuestionario estructurado aplicado mediante encuesta, compuesto por 12 ítems para medir la variable independiente “Seguridad y Salud en el Trabajo” y 16 ítems para la variable dependiente “Desempeño Laboral”, ambos utilizando escala Likert y criterios de validación establecidos. La confiabilidad interna se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0,85 para la variable independiente y 0,84 para la dependiente, lo que indica una alta consistencia y fiabilidad de los instrumentos. Los resultados del análisis correlacional revelaron una relación positiva y moderada entre el ambiente de seguridad y salud ocupacional y las condiciones laborales generales ($p = 0,012$; $r = 0,538$), así como una correlación fuerte y altamente significativa con la reducción de accidentes y enfermedades profesionales ($p = 0,000$; $r = 0,890$) y con la implementación efectiva de medidas preventivas ($p = 0,000$; $r = 0,900$). En conclusión, el estudio subraya que una gestión adecuada de la seguridad y salud ocupacional fomenta la pasión, responsabilidad y dedicación de los empleados, lo que a su vez incrementa la productividad, mejora el desempeño laboral y genera mayor satisfacción organizacional en entornos laborales como el analizado.

Mamani & Rodriguez (2021) en la investigación titulada “Implementación de un plan de mejoras al sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional para disminuir los accidentes laborales en la empresa Jomigraf Group SAC en la ciudad de Lima año 2020”. desarrollan una intervención práctica orientada a fortalecer el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (SGSO) en una empresa del sector industrial con el propósito principal de reducir la incidencia de accidentes laborales. Mediante la aplicación de herramientas de mejora continua propias de la Ingeniería Industrial y el seguimiento sistemático de procesos bajo el ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act) de Deming, se implementaron acciones específicas destinadas a: elevar el cumplimiento de los estándares normativos en materia de salud y seguridad ocupacional; promover la capacitación y la participación activa del personal y de la dirección en la gestión de la SSO; garantizar la entrega, el control y el uso adecuado de los equipos de protección personal; asegurar el cumplimiento de los requisitos legales para la notificación oportuna de accidentes e incidentes peligrosos; y contribuir al desempeño económico de la organización a través de la disminución de los costos asociados a siniestros laborales. Como resultados cuantitativos de la intervención, se registró un incremento del 49,5 % en el nivel de cumplimiento de la norma aplicable, una tasa de accidentabilidad de 27,28 por millón de horas/hombre trabajadas (indicando una reducción efectiva en comparación con la línea base previa), una disminución de los costos por accidentes en aproximadamente 11.668,99 unidades monetarias (equivalente a una reducción del 1,99 % en los costos de producción) y un incremento del 1,16 % en la rentabilidad de la empresa.

Soriano (2021) en la investigación titulada “Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa C&S Proyectos Perú, Lima 2020”. Los autores examinan la asociación entre la implementación de prácticas de seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral en el contexto de esta empresa dedicada a proyectos, probablemente en el ámbito constructivo o industrial, durante el año 2020. El objetivo general del estudio consiste en determinar la relación existente entre la seguridad y salud en el trabajo (incluyendo aspectos como el clima laboral seguro, prevención de riesgos y cumplimiento normativo) y el desempeño de los empleados. Se adoptó un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta aplicada a la población o muestra representativa de trabajadores, utilizando como instrumento un

cuestionario validado por pares y sometido a evaluación de confiabilidad interna, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,890, lo que indica una alta consistencia y fiabilidad de la medición. Los resultados del análisis estadístico revelaron una correlación positiva, directa y altamente significativa entre ambas variables, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,742 y un valor $p = 0,000$, lo que evidencia que una gestión efectiva de la seguridad y salud ocupacional se asocia fuertemente con un mejor desempeño laboral en este entorno organizacional.

Rodriguez (2021) La investigación titulada “La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019”, El objetivo principal es encontrar la conexión entre el lugar de trabajo, el lugar de trabajo y el desempeño de los empleados. C&S Proyectos Perú, Lima. Los tipos de estudios utilizados en 2020 fueron diseños no experimentales, transversales y correlacionales. El valor α de Cronbach es 0,890. Se determina que existe correlación entre los trabajadores de CandS Proyectos Per, Lima 2020 con la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, y que existe una relación canónica con Rho de Spearman = 0,742 y una significancia de 0,000.

Gil (2021) La presente investigación titulada: “Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en obras del municipio de Víctor Larco Herrera 2021”, analiza la interacción entre las prácticas de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados en proyectos de obras municipales durante el año 2021 en el distrito de Víctor Larco Herrera (Trujillo, Perú). El objetivo general del estudio radica en determinar la relación entre estas variables, con énfasis en aspectos como el clima laboral seguro y el esfuerzo productivo en entornos constructivos. Se empleó un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 25 trabajadores, a quienes se aplicó un cuestionario como instrumento principal de recolección de datos, validado por expertos y evaluado en términos de confiabilidad interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,885, indicando alta consistencia. Los resultados del análisis estadístico evidenciaron una correlación positiva fuerte y altamente significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,885 y un valor $p = 0,000$, lo que confirma que una gestión efectiva de

la prevención de riesgos y un ambiente laboral seguro se asocian de manera sustancial con una mayor productividad y rendimiento en las obras municipales estudiadas.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Seguridad y salud en el trabajo

La variable seguridad y salud en el trabajo (también denominada SST) contiene diversas definiciones, por lo cual es necesario enfocar cual es la que mejor se acomoda a nuestra investigación, de esta forma plantear el problema de manera objetiva para dirigir adecuadamente los resultados y las conclusiones

Dentro de este cumulo de definiciones, se mantendrán presente diferentes perspectivas que abarcan desde la idea histórica, en la cual mencionan que la salud y la seguridad en el trabajo vienen desde los primeros indicios de humanidad, en donde el hombre buscaba protegerse de accidentes que pudieran sufrir, los cuales mermarían su capacidad de trabajo, siendo importante aquella cualidad por el hecho de que les hacia sobrevivir. Ante tal situación, el hombre opto por la creación de reglas necesarias para su cuidado. Con respecto a este tema Ramirez & Ramirez (2016) nos dice que desde los albores de la historia los humanos han utilizado los instintos de autoconservación como plataforma defensiva contra el daño físico; Es posible que estos esfuerzos hayan tenido originalmente un carácter defensivo personal e instintivo. Esto da como resultado seguridad laboral, que se refleja en simples esfuerzos individuales más que en sistemas organizados.

Desde una perspectiva más actual, se expondrán también conceptos que definen a la SST como aquello necesario dentro del trabajo y el desarrollo de las empresas. Por lo primero, es rescatable la necesidad de diseño de normas para el cuidado optimo e integral de trabajador a fin de que aquel pueda mantenerse realizando las actividades correspondientes sin sufrir contratiempos y cumpliendo con los horarios establecidos dentro de una empresa. Asimismo, esto involucra lo planteado en norma internacionales para el ámbito laboral, mismas las cuales buscan que los trabajadores tengan la protección adecuada de sus empleadores con la finalidad de mantenerlos en un ambiente laboral sin perjuicio a su salud. Para la realización de estos fines, se les ha reconocido derechos que deben ser respetados por todas las empresas.

Para el segundo caso, en el que implica el desarrollo empresarial, versa mas sobre la eficacia y eficiencia que puede aportar un trabajador al tener los sistemas de seguridad adecuados dentro de un establecimiento, habiendo investigaciones que enmarcan la situación como algo importante para mantener una empresa a flote. La explicación no es mas que la siguiente: mientras mejor se encuentre un trabajador calificado para un área, mas eficaz y eficiente va a ser en la realización de su trabajo. En ese sentido, se tiene que tener en cuenta que, al hablar de trabajador calificado, se habla de operarios y profesionales capacitados externa como internamente que representan una mano de obra importante para la empresa, dado que no solo es el hecho de que puedan cumplir su función, sino también el gasto producido para la capacitación y manejos de diversos sistemas empresariales que se vería perdido si aquel empleado llega a sufrir accidentes dentro de la compañía donde labora, teniendo que cubrirlo otra persona a la cual se le tiene que volver a capacitar, causando un perjuicio económico a la empresa.

En estos últimos años, Ormeño (2021) Plantea que para que una empresa sea competitiva debe contar con los recursos necesarios, y el factor de éxito más importante es el capital humano, y ya sea una empresa que fabrica productos o una empresa que brinda servicios, debe tener las condiciones suficientes para hacerlo. los empleados pueden realizar eficazmente su trabajo diario; En este contexto, las condiciones de trabajo se definen como los requisitos físicos y ambientales que debe tener un lugar de trabajo para no convertirse en una situación peligrosa y factor de riesgo.

Teniendo así definido al SST, nos ocuparemos de los términos independientes de seguridad y salud, dado el hecho de que ambos conceptos, si bien viene conectados y su aplicación es conjunta, presentan diversos aspectos al momento de concretizarse, así como diferentes formas de evaluarse. Como tal, la seguridad ocupacional y la salud ocupacional contienen preceptos que deben acogerse de manera conjunta, no olvidando que aquellos siguen vías distintas. También se tiene que tener en cuenta que las herramientas de aplicación y evaluación, a pesar de ser distintas por el hecho de la aplicación de ambas en diferentes sectores, convienen en el sujeto al cual se le aplicara, mismo el cual es el trabajador.

El término "seguridad ocupacional" se refiere a las precauciones que toman las empresas para proteger a los miembros del personal de daños mientras realizan tareas en el

lugar de trabajo u otros entornos que, si no se cuidan, podrían poner en peligro su seguridad. Sufrir un percance o contraer una enfermedad relacionada con el trabajo.

El objetivo del entorno laboral es reducir el número de accidentes y así aumentar la productividad laboral y reducir los riesgos y peligros que puedan surgir como consecuencia de conductas inseguras y descuidos en el trabajo, lo que no sólo previene enfermedades profesionales, sino que también beneficia la salud de los trabajadores. empleados. un empleado. buena vida. Los trabajadores porque los accidentes comerciales y las enfermedades cambiarán el desarrollo normal de las actividades comerciales y tendrán un impacto negativo en el trabajo.

Para ello, es importante distinguir entre los conceptos de peligro y riesgo; Un peligro es "un contexto o propiedad que tiene el potencial de dañar al medio ambiente, procesos, objetos, y las personas ", por un lado, dice la Corte Suprema. Decreto sobre la coordinación interfederal de ESSALUD. 005-2012-TR. Centro de Prevención de Riesgos para la Salud y el Ambiente Laboral (2016, p. 113); El riesgo, por otro lado, es "la posibilidad de que, bajo ciertas condiciones, puedan ocurrir peligros y daños a los seres humanos, componentes y el medio ambiente".

Asimismo, el ambiente de trabajo tiene como finalidad incentivar a los empleados a vivir una vida social y económicamente productiva y así contribuir de manera efectiva al desarrollo social sostenible; de esta manera, la salud profesional contribuye al enriquecimiento del capital humano y al desarrollo del buen funcionamiento de los empleados.

Es importante señalar que el nivel de riesgo de una empresa depende de la industria a la que pertenece y de las actividades y procesos que realiza. El riesgo laboral ha sido ensayado por muchos autores debido a su importante impacto en los empresarios, los trabajadores y la sociedad.

Ante esta premisa, hay que tener en cuenta que el riesgo sufrido por un trabajador en el área de construcción civil sería diferente para aquel que trabaja en el área de administración. La necesidad de identificar el tipo de empresa para la cual trabaja una persona permite observar los riesgos y peligros a los cuales la misma se encuentra presente,

pudiendo dirigir adecuadamente un presupuesto para la compra de materiales de protección, señalización, y equipos básicos de primeros auxilios. Es importante que una vez identificado el rubro, se analice cuales son los efectos en la integridad y salud, y que perjuicio presenta para la empresa, pudiendo así dar la perspectiva general que brinde soluciones que se adapten a cada situación que se presente

Cabaleiro (2010) lo define “El trabajo puede perjudicar la integridad o la salud”.

La Dirección General de Salud Ambiental (2005), Sabemos que las leyes de muchos países han desarrollado nuevos métodos de prevención que exigen a las sociedades ir más allá de sus obligaciones y responsabilidades legales, no sólo corregir incidentes, accidentes, controles de salud, enfermedades, etc. Las leyes emitidas nacieron por la necesidad de proteger al personal humano presente dentro de empresas de ámbito privado, dado que las empresas de ámbito público están controladas por el mismo estado y siguen a cabalidad los estamentos internacionales. Las sociedades privadas, al no tener un ente controlador dentro de las mismas que sea neutral o que pertenezca a un ente estatal, pueden ignorar estas normas sin sufrir ninguna sanción, a excepción de que Sena denunciadas por su personal por abuso, lo cual, para evitar esto, se valen de la necesidad del trabajo presente, lo cual obliga directamente a los empleados no poder denunciar injusticias. Como tal, la ley obliga a las empresas a crear un sistema de prevención.

Cada uno de los elementos o etapas de prevención antes mencionados es complejo y sensible debido a la sensibilidad de los temas involucrados, como lo es la sensibilidad de las relaciones interpersonales (familiares, sociales, laborales, etc.), por lo que requieren supervisión y expertos. según Salazar (2018). Cada elemento tiene como finalidad brindar un aspecto posible de observar para el empleador, a fin de que tome las medidas de seguridad correspondientes. Estos aspectos pueden definirse como lo siguiente:

- Identificación: Para el caso de la SST, la identificación versa en el reconocimiento de los posibles peligros que existe en una labor realizada por una persona, la cual puede acarrear consecuencias físicas como psicológicas. El primer paso para realizar un adecuado sistema de SST es la identificación, porque de este se desprenderán los temas a solucionar. Para su realización, se pueden utilizar diversos métodos de recojo de datos, como un cuestionario, la entrevista o la observación directa.

- Evaluación: Luego de hacer el reconocimiento de los peligros que se pueden presentar dentro de una labor empresarial, el siguiente paso es evaluar que tan perjudicial puede ser para el trabajador, siendo así que no todos los peligros han de ser sumamente perjudiciales. Como en líneas arriba, los peligros a los que se encuentra un trabajador en construcción civil no son los mismo a los que se encuentra un oficinista, esto no por el hecho de que no se encuentren en peligro, sino por el lugar en donde se encuentran desempeñando sus funciones.

- Análisis: Luego de hacer la evaluación correspondiente, se procede a realizar el analizar del peligro y el riesgo que tienen los trabajadores a tener incidentes o accidentes por el peligro en cuestión. El análisis sirve para establecer a donde ira dirigida las soluciones, dado que si bien es cierto el peligro puede presentarse de manera explicita no necesariamente va a necesitar una solución, y en todo caso en donde se le aplique una solución, no necesariamente necesitara una solución compleja. Como ejemplo se puede poner una fábrica de bolsas y una fábrica de automóviles automatizada. En la primera, si el problema evaluado fuera el material el cual están hechas las bolsas, dado que suelen hacerse por pedido, es un problema el cual no versara una solución. En cambio, si el mismo problema fuera en una fabrica de automóviles, se tendría que buscar una solución parcial para palear tal situación.

- Diagnóstico: Una vez analizado el problema o el riesgo, lo concerniente el realizar el diagnostico, el cual expondrá desde como inicia el problema, hasta la solución que se le puede dar para solucionarlo. Este paso es la propuesta de ideas para llegar a una solución que pueda eliminar o reducirlo de manera que ya no se presente. Para este paso, es importante contar con personal calificado que pueda estudiar los tres anteriores, de esta manera se podrá encontrar una salida con sustento.

- Diseño: Luego de hacer el respectivo diagnóstico, lo siguiente será el diseño de aplicación de la solución. Esto tiene que ver mucho con las capacitaciones y la implementación de medidas y materiales de seguridad, los cuales protegerán a los trabajadores y les brindara instructivos de como deben laborar y, en caso de accidente, como actuar ante cualquier situación.

- de estrategias de intervención y control: El último paso y el mas importante. Aplicar nuestra estrategia de solución de problemas no implica que el problema ya esta solucionada de manera completa. Para que esto sea posible, a de necesitarse un testeo previo a la aplicación, para tener los datos de los trabajadores antes de la solución encontrada al problema. Luego, ha de hacerse un testeo el cual retroalimente nuestra solución, con la finalidad de establecer la efectividad del proceso hecho. Todo lo explicado brindara datos para dos posibles alternativas: mantener la solución encontrada vigilando su cumplimiento, o cambiarla por otra que brinde mejores resultados a largo plazo

2.2.2. La Política de SST en el Perú .

2.2.2.1. El Estado

La Carta Magna del Perú y una serie de tratados internacionales de derechos humanos que ha ratificado, defienden el derecho a la vida y a la salud. Perú también es miembro de la Comunidad Andina, que exige que sus miembros implementen políticas para prevenir la ocupación. Esto ocurre en la necesidad de incentivar la llamada “cultura de prevención”. Este termino hacer referencia a las acciones y habitos que toman las personas para la realización de sus tareas, y para con los demás, siendo utilizado principalmente por las empresas, las cuales emplean esta cultura como uno de sus pilares básicos que impulsa la eficiencia y eficacia de sus trabajadores y permite el desarrollo de políticas privadas que acaten los derechos laborales. Como tal, impulsar una cultura de prevención crea un ambiente de trabajo en el cual los implicados se sienten seguros al realizar sus tareas. El garantizar gradualmente un entorno de trabajo seguro y saludable ayuda de gran manera a que otras empresas puedan reconocer la necesidad de mejorar en este ámbito, causando un efecto domino en el lugar donde se encuentren, que en este caso específico es el Perú, país el cual la política nacional de protección de la seguridad y la salud en el trabajo es fundamental. Son diversas las leyes las cuales regulan las SST, las cuales pueden mencionarse la Ley N° 29783, el artículo 10 de la presente ley menciona las creaciones de comités que puedan velar por el derecho de seguridad y salud de los trabajadores, siendo este comité el encargado de realizar las gestiones correspondientes, así como hacer presente a los gerentes y demás

personas encargadas de las necesidades materiales como herramientas, capacitaciones, cursos, planes de acción, etc. La ley establece también que, de manera general, existe un comité nacional de seguridad y protección de la salud en el trabajo, el cual, en nuestro país, es el órgano con mayor jerarquía sobre el tema presente, todo esto siendo controlado por el Ministerio de Trabajo, el cual vela por la protección de los trabajadores.

A causa de las consecuencias perjudiciales que los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales tienen en los empleados y en las empresas, recientemente se han investigado una serie de mecanismos para prevenir, reducir y gestionar las enfermedades y lesiones que puedan surgir en el trabajo. el entorno o las condiciones de trabajo que experimentan a diario. La seguridad y la salud en el trabajo se convierten entonces en una preocupación por preservar el carácter moral de los empleados en el trabajo.

Como se mencionó en líneas anteriores, ambos conceptos (seguridad y salud) se encuentran de manera independiente, pero en la práctica su aplicación funciona de manera conjunta. Es necesidad entonces establecer el hecho de porque funcionan de manera independiente

Para la seguridad, el concepto clave es el procurar algún perjuicio o accidente que pueda ocurrir, siendo su principal fin al momento de aplicarse en el ámbito laboral crear estrategias que permitan cuidar la salud de manera integral de un trabajador. Es así como su ámbito de enfoque versa mas sobre lo que puede ayudar a prevenir algo, haciendo ciertas acciones para la prevención de un acontecimiento específico. Es así que una vez aplicado la estrategia que se puede estudiar, se emplea test que miden la comprensión de las personas antes temas que puedan afectarlas. El concepto gira en torno a lo que puede enfrentar una persona, tratando la situación antes de que suceda

La salud, en el ámbito la laboral, maneja otra perspectiva. Para el estudio de la salud en el trabajo se basa en los efectos que tiene un suceso o una sucesión de estos, enfocándose principalmente en los resultados de un accidente y las posibles repercusiones que puede tener para la vida de un trabajador. Es así como su principal objetivo es estudiar un daño posible que afecte la calidad de trabajo del empleado o que pueda mermar su eficiencia y eficacia laboral. Para estudiar bien el tema de salud

laboral se basan en encuestas que se centran en las posibles consecuencias ocasionadas por una actividad, que puede ser instantáneas (de corto plazo) o aparecer por el trabajo repetitivo. Un ejemplo claro de efecto a corto plazo es la caída de un trabajador que pueda causar el rompimiento de huesos; siendo afectado de manera instantánea por el accidente. Para largo plazo se puede hablar sobre las enfermedades ocupacionales, las cuales tienen su origen en la forma en como uno se encuentra trabajando, que van desde la mala postura hasta el uso constante del teclado, que a largo plazo produce desgaste de tendones y rotura de ligamentos en zonas que abarcan desde la muñeca hasta las falanges

. En tal sentido, se deben separar completamente los conceptos de seguridad y protección de la salud en el trabajo; Asfahl (2000) afirma que la salud se refiere a las consecuencias graves a plazo largo resultantes de la exhibición prolongada a riesgos potenciales asociados con las diligencias profesionales; su seguridad, incl. consecuencias graves y peligrosas. Por tanto, aunque los dos términos tienen significados diferentes, están estrechamente relacionados ya que tienen como objetivo garantizar la integridad de los empleados según Salazar Alegria (2018).

Arévalo y Molano (2013) mencionan que todos los nombres asociados a la prevención del riesgo han ido evolucionando con el tiempo y tienen un objetivo común. Inicialmente la disciplina encargada de la prevención de riesgos laborales se denominaba higiene industrial, y su objetivo era poder identificar los accidentes ocurridos en las actividades diarias de los trabajadores, pero cuando las normas establecidas no eran suficientes se denominaban accidentes. De la misma manera, otros términos, como la medicina ocupacional, fueron complementando el concepto general de lo que hoy conocemos como salud en el trabajo. Muchos de los temas estudiados para este ámbito, como la mencionada medicina ocupacional, la higiene industrial, y la ergonomía, fueron antes términos separados que hablaban de manera independientes como llevarse dentro de una empresa, pero debido a que todos son asociados al concepto de salud, la necesidad de compactarlo en un solo termino para poder hacer mas fácil su aplicación resulto en lo se encuentra ahora estipulado.

A pesar de que el concepto salud abarca machismos mas ámbitos, la idea de aplicarlos en conjunto para solucionar un área específica permite considerar todos los

temas concernientes en una empresa, lo que a la larga genera una visión mas completa de diversas situaciones presentadas

En la misma línea se encontraba la seguridad en el trabajo. Los términos que la conforman ahora, los cuales son prevención, peligro, accidente, y demás, funcionaban como términos independientes los cuales se estudiaban de manera separada. El problema surgía que, al estudiarse así, siempre se llegaba a la misma conclusión: una venia concatenada de otra, lo cual en salud no sucede ya que sus temas son tratados de manera independiente. Al existir esta concatenación, se llevo al consenso de agrupar todo en su genero madre, el cual comprendía la seguridad. Esto sucedió más rápido, dado que los estudios sobre seguridad fueron importantes para el desarrollo del derecho laboral

2.2.2.2. Política Nacional de SST

La Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Medio Ambiente en el Trabajo) define los objetivos de la política nacional de seguridad y trabajo, que el Estado, organizando negociaciones con los empleadores y trabajadores más representativos, debe proponer para implementar y revisar periódicamente el estado de la seguridad y el trabajo. derechos, el entorno laboral. Política de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y daños a la salud en el lugar de trabajo o en el trabajo. Riesgos relacionados con el entorno laboral.

Además, las políticas nacionales de seguridad e higiene deben tener en cuenta las siguientes áreas principales de actividades que perturban la seguridad y la salud de los empleados:

a) Se refiere a los componentes físicos del trabajo (por ejemplo, lugar de trabajo, entorno de trabajo, herramientas, equipos y materiales, sustancias y preparados, actividades y procesos químicos, biológicos y físicos).

b) El objetivo de este financiamiento es vigilar y evaluar la interacción entre los componentes físicos de la obra y las personas que la realizan o supervisan, así como los riesgos y peligros relacionados con la planta, equipos, planes de trabajo y obras.

adaptado al trabajo. . , cirugía física, cirugía y corrección. Procesos y técnicas de trabajo espiritual.

c) Medidas de capacitación, como educación adicional, certificaciones y recompensas que puedan ser necesarias, para garantizar que el personal relevante alcance los niveles necesarios de seguridad e higiene.

d) Comparta información y trabaje juntos en todos los niveles relevantes, incluido el nivel nacional, así como dentro de su equipo y organización.

e) Medidas encaminadas a reparar o compensar los daños causados a los trabajadores en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, así como a crear un sistema integral de rehabilitación, readaptación, formación, retorno y traslado del trabajo que implique una incapacidad temporal o permanente.

2.2.2.3. Sistema Nacional De SST

Se ha determinado un sistema nacional de entorno laboral para avalar la seguridad y la salud de todos los empleados con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de empleados.

También se incluyen las siguientes situaciones:

a. Consejo Nacional de SST

Máximo órgano de coordinación en materia de protección de la seguridad y salud en el trabajo, tiene carácter tripartito y está adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El nombramiento de representantes de los sindicatos y centrales sindicales de la CONFIEP se realiza por decisión del Ministro de Trabajo y Empleo, con base en las recomendaciones de las organizaciones mencionadas.

2.2.2.4. Legislación en SST

Cada país tiene códigos y regulaciones diseñadas para garantizar condiciones mínimas para los trabajadores en diversos lugares de trabajo y para garantizar que los empleadores puedan proteger la integridad y la prosperidad de los trabajadores y la condición física del personal a su cargo.

2.2.2.4.1. Internacionales

- Decisión 584
- Resolución 957

2.2.2.4.2. Nacionales

- Reglamento Nacional de edificaciones
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR.
- Decreto Supremo N° 003-98-SA.
- Decreto Supremo N° 015-2005-SA.
- Reglamento Nacional de edificaciones
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR.
- Decreto Supremo N° 003-98-SA.
- Decreto Supremo N° 015-2005-SA.
- Decreto Supremo N° 023-2005-SA.
- Decreto Supremo N° 055-2010-EM.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR,
- Resolución Ministerial N° 148-2012-TR.

2.2.2.4.3. Principios

a) Principio de prevención

El principio de prevención explica que el Estado debe velar por la promoción de la protección de trabajador, ejecutando acciones que permitan velar por el cumplimiento de

los estándares de protección, especialmente en el ámbito privado, en donde existen mayor falta de implementación de sistemas de seguridad y salud. Las empresas, independientemente de si existe una relación laboral con los empleadores, están obligados a proporcionar políticas y condiciones que amparen la vida, la salud y el bienestar de los mismo, así como de cualquier otra persona que preste servicios o permanezca en el entorno laboral. Los factores biológicos, sociales y ocupacionales que están presentes en el lugar de trabajo y que varían según el género (incluido el sexo) deben tenerse en cuenta al valorar y prevenir los riesgos para la salud en el lugar de trabajo.

b) Principio de responsabilidad

Al ser de ámbito general la aplicación de medidas de seguridad y salud a los empleados, los responsables de su pobre o nula aplicación son los principales factores por el cual tienden a ocurrir accidentes o incidentes, ya que, como tal, su responsabilidad radica en cumplir una normativa vigente. De acuerdo con esta ley y las disposiciones reglamentarias vigentes, el empleador es responsable de pagar todos los costos financieros, legales y de otro tipo asociados con el accidente o enfermedad de un empleado que ocurra en el desempeño de sus funciones oficiales o como resultado de esas funciones, por el hecho de no haber previsto situaciones que impidan un suceso que puede causar consecuencias en la integridad física del empleado

c) Principio de cooperación

Los órganos estatales, de la mano con los gerentes y principales dueños de la empresa, tienen que adecuar medidas necesarias que protejan al empleado ante situaciones adversas. Para esto, es necesario crear puentes de comunicación entre los órganos de control en esta materia y la empresa que lo quiera implementar, siendo una forma de lograr este fin la creación de comités de SST y demás. Es un requisito el establecimiento de mecanismos que aseguren la cooperación y coordinación permanente en el tema de protección de la seguridad y salud en el trabajo por parte del órgano estatal, los empleadores, los trabajadores y sus sindicatos.

d) Principio de información y capacitación

Los empleadores se enfocan en tareas que pueden poner en peligro la vida y la salud de los empleados y sus familias al brindar información pertinente y adecuada a las

organizaciones sindicales y a los obreros sobre las tareas realizadas y la capacitación preventiva.

e) Principio de administración completa

El empleador, dado el marco de las leyes, tiene que promover e incorporar forma de gestión de SST en el trabajo como una herramienta de mejora general en la empresa,, con la finalidad de que todos los gerentes tengan conocimiento y pueda aplicarse en todas las áreas

f) Principio de atención integral de la salud

Hasta su recuperación, rehabilitación y regreso al trabajo, los empleados que hayan resultado lesionados en el trabajo o que hayan contraído una enfermedad profesional tienen derecho a prestaciones médicas necesarias y suficientes.

g) Principio de consulta y participación

El estado ha promovido la organización de mecanismos de consultoría y participación a la organización de organizaciones y organizaciones de empleadores de varios representantes y participantes sociales para mejorar la salud y la seguridad laboral.

h) Principio de primacía de la realidad

Información completa e imparcial sobre este tema es proporcionada por empleadores, empleados y representantes de ambas partes, así como otras organizaciones estatales y particulares garantes del acatamiento de la legislación en materia de seguridad y salud laboral. Los documentos serán elegidos por las autoridades si entran en conflicto con los hechos.

i) Principio de protección

Los empleados poseen derecho a solicitar al gobierno y a los jefes, garantías de condiciones laborales justas y de salud física, mental y social continua. Estas condiciones deben estar presentes:

- a) Para realizar este trabajo se utiliza un espacio seguro y saludable.
- b) El lugar de labores ofrece oportunidades reales para que los trabajadores logren sus objetivos personales y al mismo tiempo sea apropiado para su bienestar y dignidad.

2.2.2.4.4. Beneficios de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Es importante enfatizar los beneficios de promover la prevención cultural de la empresa. Por lo tanto, no solo debe invertir en razones morales, morales o regulatorias, sino también constituir la prevención en el sistema de gestión. La compañía los utiliza para realizar el mayor nivel de rentabilidad, eficiencia y satisfacción. En general, las compañías con una buena gestión de la seguridad y la salud durante un período de tiempo, además de mayores estándares de calidad en todos los aspectos, suelen ser capaces de controlar los riesgos y lograr una mejora gradual en la ocurrencia de accidentes y enfermedades. y enfermedad. carga de trabajo y retrasos, reduciendo costes.

Se puede decir que en las empresas que han instaurado esta cultura preventiva, el elemento de seguridad se extiende a todos los aspectos de la organización, incluido cada empleado, y no se refiere únicamente al responsable o a un único departamento. Implementar una gestión preventiva efectiva en su empresa tiene las siguientes ventajas:

- **Razones humanas:** Para evitar cualquier menoscabo corporal o consternación de los empleados de la empresa y garantizar que las propias actividades no perjudiquen a otros, se deben promover buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo.
- **Razones económicas:** Como los accidentes son caros, la productividad aumenta reduciéndolos. Los empleados también trabajan en un entorno más seguro y protegido.
- **Razones legales:** El incumplimiento de estos requisitos por desconocimiento o deshonestidad podrá dar lugar a la gravamen de sanciones económicas por parte de los encargados pertinentes.
- **Razones de calidad:** Cuando se combinan con otros sistemas de gestión ambiental o de calidad ya implementados, estos sistemas de gestión preventiva crearán un sistema cohesivo que mantenga estándares de calidad universales para la fotografía comercial.

- **Razones de eficacia:** Para garantizar la coherencia y eficacia de todos los sistemas, la gestión profesional de riesgos es otro aspecto de la administración de una empresa que se acopla con la administración general

Hemos visto que, como ocurre con todo lo que hemos hablado hasta ahora, los costes de la prevención de riesgos en el trabajo no pueden verse más como como una inversión en seguridad, cumplimiento y disminución de mermas económicas.

- **Efectos de la falta de SST**

Los sucesos desafortunados de trabajo están estrechamente relacionados con el concepto de desventaja, porque estos eventos son anómalos y no proyectados, por lo que su ocurrencia no trae ningún beneficio, sino que interfiere en el normal desarrollo del proceso. Las pérdidas se dividen en pérdidas directas e indirectas como se describe a continuación.

a) Pérdidas de manera directa

Pérdidas para todos los residentes.

- Pierde debido a la pérdida de tiempo: La necesidad de mantener todos los procesos en el menor tiempo posible es un punto clave del desarrollo de una empresa. El tener personal calificado que cumpla con esta labor beneficia a los empresarios dado que, a menores tiempos de producción, mayor producto se entrega, existe un cliente mas satisfecho, y mayor ingreso percibe la compañía. Con la falta de sistemas en SST, la ocurrencia de un accidente o incidente que merme la mano de obra calificada para cierta tarea involucra primera, una parada en el proceso, y después, un retraso en los tiempos de cada proceso. Esto ocurre por el hecho de que al momento del accidente es necesario parar equipos y demás para evitar que agrave el problema, y lo siguiente es, o esperar a que el personal accidentado se recupere, o considerar a otro personal para que ocupe su lugar, lo que implica adiestramiento nuevo, que involucra un adaptamiento paulatino, lo cual afecta negativamente a los tiempos en la empresa.
- Pérdida de bienes: A falta de sistemas de SST, la incidencia de accidentes puede contribuir al deterioro o destrucción de los bienes que tiene una empresa. Ante la posibilidad de un incendio, una empresa que no se encuentra preparada

con equipos necesarios y que no capacita a su personal puede ocasionar que bienes necesarios para la producción de productos de venta queden obsoletos y no puedan volver a usarse, ocasionando un gasto en la nueva compra y teniendo que perder tiempo en la configuración del nuevo equipo. Una empresa que no cuenta con SST pone en peligro también su infraestructura, así también como la salud de sus trabajadores

- Pérdidas de capital: Ante una falta de un sistema de SST, que puede llegar a ser causante de accidentes y situaciones de vulnerabilidad, una empresa va a terminar generando gastos en costos de reparación y pago de personal accidentado, lo que a la larga puede darle pérdidas sustanciales, incluyendo eso a la mala reputación y las posibles sanciones que realice el estado por no seguir los lineamientos establecidos por ley
- Deterioro de propiedad ajena: Ante empresas que sucumben ante hechos como incendios, el daño ocurrido no solamente puede destruir edificaciones propias de la compañía, sino que puede afectar a las viviendas o propiedades privadas encontradas a los alrededores, destruyéndolas u ocasionando un deterioro parcial. La falta de implantación de un sistema de SST impide que se tenga los medios adecuados para afrontar tales situaciones, lo que a la larga no solo genera un perjuicio económico a la empresa, sino también perjuicio legal.
- Devastar el medio ambiente: Ante la situación de un incendio o un derrame tóxico, siendo el último el más común por empresas mineras, el medio ambiente se vería afectando negativamente, causando no solo deterioro parcial, sino también deterioro permanente del ambiente que se ve expuesto a desechos, esto no solo afectando a plantas y animales, sino también al ser humano. Casos conocidos como la Oroya, en donde la gente se contaminó de plomo debido a un pobre manejo de desechos de la minera que se encontraba en la zona, siendo esta denunciada por el Estado.
- Gastos de intervención: Al hacer frente a los problemas que pueden suscitarse, sea medioambientales o dirigidos a una persona, la empresa tiene que hacer uso de su presupuesto para suplir el efecto ocasionado por no llevar un adecuado manejo de los SST, ocasionando que se vea afectada económicamente, mermando su capacidad adquisitiva y disminuyendo sus ganancias. Para empresas grandes, merma su valorización en la bolsa y aleja a los inversionistas

b) Pérdidas no inmediatas

De manera instantáneo:

- Disminución de la producción (flujo de trabajo interrumpido): En el momento del accidente o incidente ocurrido, a de necesitarse para la maquinaria involucrada, a fin de evitar mayores percances o una peor consecuencia. Si el accidente se produce en una empresa en donde el proceso es continuo, el parar una maquinaria implicaría parar todo el proceso en conjunto, creando un retraso en la producción que luego no podrá subsanarse
- Falta de motivación y eficiencia en el trabajo: En el momento del percance suscitado, el personal empezaría a trabajar con miedo a una consecuencia similar, disminuyendo en su calidad de trabajo. Asimismo, el presenciar la falta de SST en una empresa disminuye su motivación para realizar las actividades que le corresponde. Esto mermaría la eficiencia del producto conseguido y la eficiencia de los trabajadores en general.
- Conflictos sociales de diferente duración y alcance (Proyectos con alta actividad sindical, como minería): La falta de SST en trabajos de alta peligrosidad o con alto índice de contaminación y con efectos a corto y largo plazo observados a simple vista, crea la concientización del personal, el cual, al buscar protegerse, se agruparía y crearían sindicatos que estarían en constante conflicto con sus empleadores para lograr generar asignación de presupuesto para mejorar su ámbito laboral, de esta manera no tendrían que preocuparse por algún accidente que pueda, en el caso mas extremo, costarles la vida. Esto crea un percance para la empresa, dado que, en busca de hacer valer sus derechos, se presentan huelgas que afectan la producción y el producto terminado, mermando poco a poco la empresa
- Restaurar el ambiente dañado: Una empresa minera, al afectar el medio ambiente, esta obligada a asumir el daño hecho, y por ende, repararlo. El problema radica en que las reparaciones medioambientales son de costos elevados y demoran tiempo en hacer efectos, a su vez que se le tiene que hacer seguimiento constante para saber si la solución resulto efectiva o solo fue temporal

De impacto a largo plazo:

- Un aumento de las pérdidas del mercado: Empresas que no tiene SST, al verse inmiscuidas en los problemas que se presentaron en líneas anteriores, ven alejados potenciales inversionistas, disminuyendo su valorización y reduciendo el costo de sus acciones, lo que a la larga crea un malestar entre los directivos que pueden optar por abandonar la empresa
- Sentencia del Tribunal: Si la empresa, aparte de no contar con SST, ocasiona un daño por lo cual es demandada, existe la posibilidad que sea atribuible a un hecho penado, siendo el mayor problema que tiene un empresario, dado que una sentencia o un juicio aleja a los inversores y causa una venta de acciones en masa, ocasionado esto por la inseguridad de que la empresa pueda seguir cumpliendo con la venta de sus productos o quede sancionar con un cierre definitivo. También se daña la imagen de la empresa, alejando a los consumidores potenciales y constantes, lo que disminuye sus ingresos
- Pérdida de clientes como resultado del deterioro de la imagen de marca: Al deteriorarse la marca, que es lo consecuente de malas gestiones y falta de SST, los consumidores dejan de optar por comprar productos de dicha empresa, ya que no los considera 100% seguros, siendo este un efecto en masa, generando una condición que puede durar mucho tiempo, dado que la imagen es un tema muy sensible ante la sociedad.
- Varios reemplazos: El no contar con un SST puede ocasionar que los trabajadores dentro de una empresa se accidenten, o los mismos decidan renunciar por no encontrarla segura. Esto se deben a la falta de seguridad, lo cual genera desconfianza en el trabajador, mismo el que siempre a a buscar la protección de su integridad física. Ante tal situación, una empresa con trabajadores que no son fijos presenta más gastos en capacitación de personas, dado que no tiene una planilla calificada con experiencia en el manejo de productos de la misma empresa
- Aumento en las primas de seguros: Al haber accidentes constantes, las empresas aseguradoras aumentan sus costos dados que les genera un gasto mayor al que se puede pagar mensualmente por las compañías sin SST. Esto crea un gasto innecesario que disminuye las ganancias potenciales existentes

Para Salazar (2018) "Todos estos tipos de pérdidas están interconectadas y pueden afectar la rentabilidad de la empresa a corto, medio y largo plazo". Como se mencionó anteriormente, los accidentes en el campo laboral son traducibles en costos para la empresa, por lo que se puede concluir que los costos de un accidente (atención médica e indemnizaciones) son muy inferiores a los costos fijos de las pérdidas materiales (daños a edificios, paros laborales). . y retrasos). Daños a producción, planta y equipo, costos asociados a la contratación y/o capacitación de personal de suplencia, etc.).

La mayoría de los costos son causados por accidentes sin daños, es decir, solo causan interrupciones en el proceso productivo y están asociados a otros gastos varios que se suman al precio económico que genera el percance.

2.2.3. Desempeño Laboral

Hablar de desempeño laboral involucra matices importantes dentro de la industria empresarial y dentro del derecho de los trabajadores. Ambos están interconectados dado que, una empresa no puede dejar de proveer derechos a sus empleados. Es así como estos gozan de atribuciones que les permiten realizar adecuadamente su trabajo en función a un derecho que le da bienestar. Un empleado que se encuentra con total confianza a trabajar suele llegar a ser mas productivo, por el hecho de que realizara más tareas con la seguridad de que no existirá algún agente que pueda dañarlo o mermar su salud física; puede llegar a ser más eficiente, dado que puede realizar tareas en menores tiempos y con buenos resultados, mejorando así la producción de la empresa; así también como puede ser más eficaz, dado que muy pocas veces su trabajo presentaría errores por el hecho que se encuentra trabajando con total normalidad, lo que le brinda la facilidad de concentrarse y realizar un trabajo excelente.

Es así como se puede definir al desempeño laboral, como un conjunto de acciones que realiza un trabajador y que le permiten trabajar con total comodidad, siendo asi que realiza un trabajo cuasi perfecto.

Un trabajador que se encuentra en un ambiente seguro, tiende a desempeñarse de mejor manera. Es vital que se perciba un ambiente tranquilo, dado que esto influye mucho de manera psicológica en cómo se encuentra el ambiente, siendo así que un ambiente tenso y

con problemas constantes distraen al empleado, lo que lleva a mermar su desempeño dado que no podría realizar adecuadamente sus labores por preocupaciones que se suscitan dentro del área laboral.

Los factores externos son otras de las variables las cuales tienen que tomarse en cuenta al hablar de desempeño. Los empleados, al pertenecer a diferentes familias, con diferentes economías y distintas responsabilidades, están sujetos a problemas independientes los cuales pueden disminuir su calidad laboral.

Problemas como el dinero, el cual es una de las cosas más importantes en la actualidad, es muy común de observar en la mayoría de empleados. Es bien conocido que en nuestra sociedad capitalista el dinero no solo permite darnos comodidades, sino también nos permite vivir día a día. El empleado que se encuentra inmerso en un problema económico, ya sea por índole personas o otras causas, no puede concentrarse de manera eficaz en sus labores, dado que se encontrara pensando en cómo poder conseguir lo necesario para cubrir o que se propone, pudiendo llegar a ser nefasto en el área productiva por el hecho de encontrarse distraído.

Otro de los aspectos importantes externos que pueden repercutir en el desempeño del empleado es el ámbito familiar. Una persona que se encuentre con problemas familiares no podrá trabajar adecuadamente en un establecimiento.

El concepto de familia este arraigado desde muchas generaciones, desde los primeros sedentarios hasta los diferentes tipos de familia que existen hoy en día, presentan diferentes organizaciones y pensamientos, los cuales muchas veces suelen ser contrarios y pueden provocar discusiones o riñas que pueden afectar a un individuo de manera psicológica.

Asimismo, pueden surgir temas sensibles como el divorcio o la infidelidad, los cuales se abordan con dolor y tristeza, generando en el individuo un desgano por realizar sus tareas. Temas con carga emocional fuerte como los mencionados disminuyen considerablemente la calidad de trabajo del empleado, siendo importante tomar en cuenta tales problemas.

Un aspecto bastante tocado también las forma de relacionarse interpersonalmente de los individuos. Este aspecto es importante dado que, si un trabajador no puede relacionarse

adecuadamente con sus compañeros, el ambiente laboral se verá perjudicado ya que generará una sensación de malestar. En una empresa, un mal elemento puede provocar en los otros trabajadores desgano o desprecio por el trabajo en si, dejando de concentrarse en el producto y enfocándose más en sus compañeros con lo que se encuentra en conflicto.

Este último problema generalmente suele ser el más común y el que más perturba el clima laboral en una compañía.

Habiendo repasada un poco sobre los preceptos que se consideran dentro del ámbito laboral, vamos a hablar de cómo es posible una avarició de desempeño del mismo.

Como tal, evaluar el desempeño requiere de ciertas pautas importantes, dado que, al ser un término que se presenta de manera subjetiva, la evaluación normal con números se vuelve complicada, siendo el hecho de que no puede medirse problemas como los versados arriba, ya que no tiene como tal una medida exacta que pueda tomarse como referencia.

La necesidad de evaluar el desempeño viene de la preocupación de los mismos empleadores. Tener datos del personal que se encuentra en mejor condición laboral permite establecer si la producción se ve disminuida y puede mejorarse o se ve en rangos normales. La importancia de esto radica en las posibles soluciones que puedan brindarse para cambiar aquel panorama.

El conocer que es lo que afecta el buen desempeño de los trabajadores ayuda a las empresas a indagar en soluciones que permitan disminuir los problemas que puedan presentarse. Si el problema es económico, se pueden crear pequeños prestamos que luego pueden ser devueltos con mano de obra, como es en el caso de las universidades, en donde existen prestamos que son pagados descontando a los profesores de sus sueldos cada mes.

En el caso que el problema sea de índole familiar, se pueden realizar la contratación de un psicólogo para que pueda tratar en esta área y poder brindar alternativas a personas que se encuentren inmiscuidas en temas de familia. Es asi como una persona que este pasando por una situación difícil puede encontrar apoyo y consejo adecuado para saber afrontar tal situación. Esto generaría un ambiente de paz y de reconforte, indispensable para que cualquier persona pueda ejecutar adecuadamente

Palaci (2005:155) (como se cita en Salazar 2018), "El desempeño laboral claro es el valor que un individuo desempeña en diversas actividades conductuales que se espera contribuyan a la organización durante un período de tiempo. Tal comportamiento, realizado por la misma persona o por varias personas en momentos diferentes, contribuirá al desarrollo de la organización". Desempeño, trabajo. Mejorar la eficiencia organizacional. Según Robbins (2004) (citado en Salazar 2018), el desempeño laboral mejora al establecer metas (que es uno de los rectores básicos de la psicología del desempeño), el establecimiento de objetivos activa el comportamiento y mejora el desempeño porque ayuda a las personas a concentrarse en metas difíciles. del autor... ¡Qué objetivo tan simple! Chiavenato (2004: 359) (citado en Salazar 2018) "significa que el desempeño es el comportamiento humano que se evalúa para lograr una meta establecida. Esta es una estrategia personal para alcanzar las metas deseadas. ".

La Revista ciencias sociales (2010) (como se cita en Salazar 2018), Esto sugiere que el desempeño es el nivel de resultados laborales logrados después de una cierta cantidad de esfuerzo. Depende no sólo del esfuerzo, sino también de las habilidades personales y del conocimiento de las cualificaciones. Un pastor pobre puede ser alguien que trabaja duro pero tiene poco talento o subestima lo que se necesita para tener éxito en una empresa. También se puede decir que el desempeño laboral es una actividad observable dirigida a un objetivo específico, siempre que el entorno sea adecuado para lograr el objetivo, el individuo muestra la voluntad y capacidad para lograrlo. El proceso de identificar, medir y gestionar el desempeño de una persona dentro de una organización se llama evaluación del desempeño.

El reconocimiento se mide por las mejoras en la productividad organizacional. Este concepto debe centrarse en los resultados producidos por el trabajo de obreros o no debe enmarañarse con el comportamiento laboral. Milkovich y Boudreau (1994) (como se cita en Salazar 2018) el desempeño es el grado en que un empleado satisface los requisitos del puesto..

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) (como se cita en Salazar 2018) Defina el desempeño laboral como los resultados del trabajo relacionados con las metas organizacionales, como la calidad, la eficiencia y otros criterios de desempeño.

Landy y Conte (2005) (como se cita en Salazar 2018) Comentaron que la ventaja del puesto de trabajo es la actividad que reconoce formalmente la ocupación del puesto.

Wayne y Robert (2005) (como se cita en Salazar 2018), Menciona que cualquier proceso organizacional que evalúe el calibre con el que los equipos e individuos desempeñan sus funciones se denomina gestión del desempeño..

McAdams (1998), (como se cita en Salazar 2018), Sostienen que mejorar el desempeño individual, reconociendo que la mejora es mensurable, puede conducir a una mejora en toda la organización, aunque es importante recordar que esta no es la única manera de lograr este objetivo.

De acuerdo con García y Ruiz (2002), el de (como se cita en Salazar 2018), según las habilidades y contribuciones de cada persona al negocio, El desempeño de los empleados se define como sus acciones y comportamientos en relación con los objetivos de la organización.

2.2.3.1. Como se evalúa el desempeño de una SST

- 1) Planeación de Recursos Humanos.** Es crucial proporcionar información sobre el potencial general y la experiencia de todos los obreros, especialmente los gerentes clave, al evaluar los recursos humanos de una empresa.
- 2) Reclutamiento y Selección.** El desempeño de los candidatos se puede predecir mediante revisiones de desempeño.
- 3) Desarrollo de Recursos Humanos.** Los empleados deben tener identificadas sus necesidades únicas de capacitación y desarrollo durante las revisiones de desempeño para que puedan maximizar sus fortalezas y minimizar sus debilidades.

Según Salazar (2018), En cualquier caso, el sistema de evaluación no garantiza una formación y desarrollo suficiente de los empleados. No obstante, los datos de la valoración pueden ayudar a identificar las necesidades de capacitación y desarrollo. Los participantes más importantes en la evaluación del desempeño son los empleados.

Pero normalmente la persona que realiza la evaluación es el gerente. En la mayoría de las compañías, los gerentes son responsables de evaluar y comunicar el desempeño y los resultados continuos de sus subordinados. Las organizaciones utilizan diferentes alternativas para evaluar el desempeño de los empleados. Los empleados más democráticos y más involucrados están obligados a evaluar libremente su desempeño; Muchas personas dejan esta responsabilidad ante el gerente de línea para fortalecer la estructura jerárquica. Otros intentan evaluar al gerente y los subordinados para reducir las diferencias jerárquicas; Algunas personas dejan la calificación del equipo en un equipo de equipo, especialmente si son independientes y controladas, otras incluso usan el proceso de evaluación del ciclo de 360 °.

También mencionó que en algunas compañías el proceso de evaluación está concentrado en un comité; en otros casos, la agencia HRA concentra y acapara el proceso de evaluación. Las mediciones del desempeño deben evaluarse mediante indicadores. Estas métricas deberían ayudar a la gerencia a determinar con qué eficacia están trabajando los empleados para lograr los objetivos y la misión de la organización. Además, deben incluirse en un sistema exhaustivo de medición del desempeño que rastree de manera continua y simultánea el desempeño en todos los niveles organizacionales, desde el logro de las principales metas estratégicas de la empresa hasta el desempeño individual de cada gerente y trabajador. Los estudios sobre indicadores financieros y de productividad demuestran que los trabajadores de organizaciones que han implementado sistemas de gestión del desempeño han producido mejores resultados, mientras que los gerentes de organizaciones sin dichos sistemas deben reconocer que sus organizaciones no están gestionando el desempeño de manera efectiva. Esto puede provocar caídas. en términos de efectividad.

Las empresas pueden utilizar sistemas de gestión integrados para gestionar el desempeño o centrarse en áreas específicas. Una vez que haya establecido sus objetivos, detalle su desempeño de una manera que sea fácil de entender, integral y lo más específica posible. Luego, los empleados deben explicar cómo se puede integrar el desempeño en cada área para mejorar el negocio. Según Palaci (2005, p. 237), los factores que afectan el desempeño laboral están interrelacionados y conducen a un alto o bajo desempeño laboral. entre ellos tenemos:

- Retribuciones monetarias y no monetarias

- Compensaciones fiduciarias y no fiduciarias.
- Plenitud con las tareas asignadas
- Destrezas, cualificación (capacidad) para llevar a cabo las actividades asignadas.
- Formación y crecimiento continuo del personal.
- Factores personales de motivación y comportamiento.
- Clima organizacional
- Cultura de grupo
- Expectativas de los empleados.

2.2.3.2. Métodos de Evaluación del Desempeño

Para Alfaro (2012), "Nos explicaron que las evaluaciones de desempeño se pueden realizar utilizando diferentes métodos en diferentes organizaciones. "Las evaluaciones de desempeño se centran en objetivos específicos que están definidos y respaldados por políticas de implementación de recursos humanos. Así es como estas políticas varían de una organización a otra.

Es perceptible que cada organización tenga sistemas específicos según los niveles de personal y la distribución geográfica.

- Revisar la efectividad del gerente.
- A nivel de supervisión se evalúa el desempeño del personal.
- Evaluar operativamente el desempeño del personal.

Cada sistema de calificación se centra en un conjunto particular de objetivos y rasgos comunes a varios grupos de personas.

La mayoría de los métodos de evaluación del desempeño intentan utilizar directamente otros métodos para resolver algunos problemas locales. Sin embargo, ningún método es perfecto y cada método tiene sus propias ventajas y desventajas, así como su relativa idoneidad para ciertos tipos de situaciones y situaciones. Se encuentran disponibles una variedad de métodos de evaluación del desempeño, y cada método está estructurado de manera diferente para adaptarse al tipo, nivel y características del tasador,

así como a las características del tasador. Este parámetro es muy importante para que el método funcione correctamente y consiga resultados de Alfaro (2012).

Otro componente relevante en la evaluación de los empleados radica en la definición jerárquica de los puestos mediante niveles y títulos, lo que motiva a cada individuo a perseguir objetivos y cualidades específicas acordes con su posición. En consecuencia, la selección de métodos de medición debe adaptarse al tipo y características tanto del evaluado como del evaluador, garantizando así una aproximación adecuada y contextualizada al proceso valorativo. Chiavenato (2009), en su obra *Gestión del talento humano*, enfatiza que un sistema de evaluación del desempeño humano constituye un medio, un método y una herramienta, y no un fin en sí mismo; su propósito esencial reside en recopilar datos e información que permitan a los empleados perfeccionar su labor, identificar áreas de mejora y contribuir al desarrollo continuo tanto individual como organizacional.

Describe una de las categorías más importantes de métodos de evaluación del desempeño por Chiavenato (2007):

a) Medidas Objetivas

- Ausencia de trabajo
- Producto producido

b) Medidas Subjetivas

- **Escalas graficas:** La técnica de tasación más popular utiliza un formato de contabilidad de partida doble con los factores de estimación del desempeño representados en filas y el grado de transición de cada factor representado en columnas. Elegir las variables que afectan los rasgos de cada empleado que desea evaluar es el primer paso. Cada factor también tiene una dimensión, que va del más débil al más fuerte. A pesar de evitar mucha flexibilidad, la belleza de este enfoque es que permite evaluar e implementar un escenario de evaluación uniforme y común para cada empleado según Chiavenato (2007)

- **Escala de elección forzada:** Su objetivo primordial es desechar cualquier sesgo o tendencia humana. El evaluador deberá seleccionar los dos puntos más característicos del individuo calificado y los dos menos característicos. Empero, sólo los resultados favorables y desfavorables afectarán el resultado final. Es importante que el evaluador no sepa qué puntos se están considerando para minimizar sus propios sesgos y sesgos según Chiavenato (2007).
- **Escalas de incidentes críticos:** La técnica implica seleccionar, organizar y registrar los hechos más cruciales y críticos (negativos o positivos) sobre el desempeño de cada tarea asignada. El primero es evaluar los principales acontecimientos de cada empleado, rastrear y observar en detalle el comportamiento de cada persona, y luego de enumerar todo, crear registros históricos y cuentas para cada subordinado. Por un lado, es un “must have” y por otro es un “helado”. Sus ventajas son que es un enfoque estandarizado en toda la empresa, sin importar el nivel o área involucrada; además, Toda tasación se basa en una inspección imparcial del inmueble, no en una opinión del mismo según Chiavenato (2007).

Los métodos del desempeño según Mondy & Noe (2005), son:

Un sistema formal de auditoría y evaluación para el trabajo individual o en equipo. Aunque evaluar el desempeño del equipo es importante cuando existen equipos en una organización, la masa de las evaluaciones comerciales se centra en empleados individuales. Si tomar en cuenta el método utilizado, iniciar planes, metas y objetivos de desarrollo es parte de la evaluación del desempeño de un sistema de evaluación eficiente.

Kirkpatrick (2006) afirma:

El uso del enfoque del nivel de desempeño tiene dos propósitos principales: (a) sentar las bases para la promoción o avance, y (b) establecer niveles de desempeño para fomentar la mejora. Destaca que los dos objetivos deben alcanzarse de diferentes maneras, centrándose el primero en actividades pasadas y el segundo en actividades futuras. Esto asegura que la atmósfera percibida sea diferente: el primer evaluador tendrá más control, mientras que el segundo evaluador tendrá una división 50/50.

Nickols (2007) afirma;

La empresa se beneficiará de esta revisión de desempeño de las siguientes maneras: la retroalimentación mejora la motivación, aumenta la productividad y genera menos desperdicios y errores. Establecimiento de metas: Facilita la comunicación para establecer metas y objetivos para el desarrollo de los colaboradores en el lugar de trabajo. La base para abordar las necesidades de capacitación en áreas particulares son las evaluaciones de desempeño. restablecer la línea de base para el desempeño de los empleados. Amparo legal de la organización.

Sherman, Bohlander, & Snell (1999) discutieron varios enfoques que se pueden adoptar para mejorar el desempeño y mencionaron los siguientes enfoques como algunos ejemplos.:

- Métodos de rasgos (p. ej., escalas de calificación gráficas, escalas compuestas, métodos de asignación forzada y formatos narrativos).
- Métodos conductuales (p. ej., Escalas de calificación de comportamiento, listas de verificación, escalas de observación de comportamiento y evaluaciones de incidentes críticos).
- Administración por objetivos.

Fleitman (2008) expone 5 posibles métodos de evaluación de desempeño:

- Escala de calificación: utilizando una escala como Inaceptable, Aceptable, Bueno y Excelente, el evaluador asigna al empleado una calificación de desempeño subjetiva.
- Escalas de calificación de comportamiento: evalúan el desempeño de un trabajador en relación con algunos estándares de comportamiento particulares.
- Registro de eventos clave: el evaluador realiza un seguimiento de las actividades más significativas, desglosadas en actividades positivas y negativas.

- Evaluación grupal: esta técnica se puede dividir en varios submétodos, pero todos se basan en comparar el rendimiento del empleado y de sus compañeros de trabajo. Con este método, los empleados se clasifican de mejor a peor.
- Evaluación psicológica: pruebas psicológicas a los trabajadores y entrevistas directas a los jefes. Las evaluaciones están diseñadas para evaluar el desempeño potencial, no el pasado.

Franklin (2007), advierte:

Esto le da al evaluador mucha flexibilidad al obligar a ajustar el instrumento en lugar de calificar la característica. Está empañado por prejuicios personales y los evaluadores tienden a generalizar las calificaciones subordinadas en 34 factores de calificación. Cada uno tiene su propia perspectiva e interpretación única de los acontecimientos. tiende a desarrollar patrones y extrapolar los resultados de la evaluación. Se necesitan procedimientos matemáticos y estadísticos para corregir el sesgo del evaluador y la influencia personal. Tiende a dar resultados leves o duros a todos los subordinados.

Para Puchol (2007), explico:

A través de un proceso continuo, sistemático, orgánico y en cascada conocido como evaluación del desempeño, se evalúa el trabajo diario de los empleados. El objetivo es intercambiar sentencias provisionales por otras que se ajusten a estándares diferentes.

Dalton, Hoyle,, & Watts (2007), afirman

La mejora del desempeño se mide por la eficacia con la que los empleados realizan su trabajo. Los gerentes pueden usarlos con sus subordinados directos, empleados, miembros del equipo, externos, otros empleados o una combinación de todos estos. Las evaluaciones pueden señalar áreas que requieren más trabajo o ayudar con el desarrollo profesional.

Los factores externos son otras de las variables las cuales tienen que tomarse en cuenta al hablar de desempeño. Los empleados, al pertenecer a diferentes familias, con diferentes economías y distintas responsabilidades, están sujetos a problemas independientes los cuales pueden disminuir su calidad laboral.

Problemas como el dinero, el cual es una de las cosas más importantes en la actualidad, es muy común de observar en la mayoría de empleados. Es bien conocido que en nuestra sociedad capitalista el dinero no solo permite darnos comodidades, sino también nos permite vivir día a día. El empleado que se encuentra inmerso en un problema económico, ya sea por índole personas o otras causas, no puede concentrarse de manera eficaz en sus labores, dado que se encontrara pensando en cómo poder conseguir lo necesario para cubrir o que se propone, pudiendo llegar a ser nefasto en el área productiva por el hecho de encontrarse distraído.

Otro de los aspectos importantes externos que pueden repercutir en el desempeño del empleado es el ámbito familiar. Una persona que se encuentre con problemas familiares no podrá trabajar adecuadamente en un establecimiento.

El concepto de familia este arraigado desde muchas generaciones, desde los primeros sedentarios hasta los diferentes tipos de familia que existen hoy en día, presentan diferentes organizaciones y pensamientos, los cuales muchas veces suelen ser contrarios y pueden provocar discusiones o riñas que pueden afectar a un individuo de manera psicológica.

Asimismo, pueden surgir temas sensibles como el divorcio o la infidelidad, los cuales se abordan con dolor y tristeza, generando en el individuo un desgano por realizar sus tareas. Temas con carga emocional fuerte como los mencionados disminuyen considerablemente la calidad de trabajo del empleado, siendo importante tomar en cuenta tales problemas.

Un aspecto bastante tocado también las forma de relacionarse interpersonalmente de los individuos. Este aspecto es importante dado que, si un trabajador no puede relacionarse adecuadamente con sus compañeros, el ambiente laboral se verá perjudicado ya que generará una sensación de malestar. En una empresa, un mal elemento puede provocar en los otros trabajadores desgano o desprecio por el trabajo en si, dejando de concentrarse en el producto y enfocándose más en sus compañeros con lo que se encuentra en conflicto.

Este último problema generalmente suele ser el más común y el que más perturba el clima laboral en una compañía.

Habiendo repasada un poco sobre los preceptos que se consideran dentro del ámbito laboral, vamos a hablar de cómo es posible una avarició de desempeño del mismo.

Como tal, evaluar el desempeño requiere de ciertas pautas importantes, dado que, al ser un término que se presenta de manera subjetiva, la evaluación normal con números se vuelve complicada, siendo el hecho de que no puede medirse problemas como los versados arriba, ya que no tiene como tal una medida exacta que pueda tomarse como referencia.

La necesidad de evaluar el desempeño viene de la preocupación de los mismos empleadores. Tener datos del personal que se encuentra en mejor condición laboral permite establecer si la producción se ve disminuida y puede mejorarse o se ve en rangos normales. La importancia de esto radica en las posibles soluciones que puedan brindarse para cambiar aquel panorama.

El conocer que es lo que afecta el buen desempeño de los trabajadores ayuda a las empresas a indagar en soluciones que permitan disminuir los problemas que puedan presentarse. Si el problema es económico, se pueden crear pequeños prestamos que luego pueden ser devueltos con mano de obra, como es en el caso de las universidades, en donde existen prestamos que son pagados descontando a los profesores de sus sueldos cada mes.

En el caso que el problema sea de índole familiar, se pueden realizar la contratación de un psicólogo para que pueda tratar en esta área y poder brindar alternativas a personas que se encuentren inmiscuidas en temas de familia. Es así como una persona que este pasando por una situación difícil puede encontrar apoyo y consejo adecuado para saber afrontar tal situación. Esto generaría un ambiente de paz y de reconforte, indispensable para que cualquier persona pueda ejecutar adecuadamente

2.2.3.3. Dimensiones

De acuerdo con Milkovich & Boudreau (1994)), afirmo:

El desempeño de un empleado está influenciado por muchos factores que influyen en el desempeño, incluidas habilidades, destrezas, necesidades y características, etc. Estos elementos trabajan junto con la cultura de la organización y la naturaleza del trabajo para producir comportamientos que tienen un impacto en el desempeño. Las

percepciones, actitudes y percepciones de justicia en el trabajo de los empleados también influyen en el desempeño.

Chiavenato (2007) “Identifique los siguientes factores que afectan el desempeño de los empleados: actitud, trabajo en equipo, habilidades para resolver problemas, profesionalismo, capacidad para aceptar cambios, iniciativa, relaciones interpersonales y habilidades para resolver problemas.”.

Hosea (2004) (como se cita en Salazar 2018), comenta

Evalúe el nivel de desempeño general con base en la descripción del trabajo de cada empleado, pero reconozca que llegar al trabajo a tiempo, la atención al detalle, la excelencia laboral, la independencia, el trabajo en equipo, la iniciativa y la comunicación son muy importantes. Se tienen en cuenta las zonas comunes dentro de cada empresa. Considera que las herramientas de evaluación deberían ser fáciles de utilizar y ofrecer instrucciones precisas.

A su vez Riddle (2006) Definir las evaluaciones de desempeño, que se pueden dividir en dos áreas:

- Habilidades (iniciativa, creatividad, liderazgo, tolerancia, adaptabilidad, etc).
- Capacidades (mecanismos, métodos, técnicas, etc.). Cálculos, negocios, comunicación oral y escrita, etc.

Rider (1985), Las siguientes son las cinco áreas que se encontraron capaces de afectar y ejecutar evaluaciones de desempeño:

- Identificar un problema.
- Plan para la resolución de problemas. Para solucionar el problema, siga los pasos.
- Una revisión de las acciones tomadas.

2.2.3.4. Ventajas

Bohlander, Scott, & Sherman (2001), indica las mejoras provistas en una evaluación del desempeño:

- Aumentar la productividad. Con comentarios sobre el desempeño, los gerentes y profesionales de recursos humanos tomarán las acciones adecuadas para mejorar el desempeño.
- Otro aspecto clave en la gestión del talento humano es el rol de las políticas de remuneración y las evaluaciones de desempeño en la toma de decisiones organizacionales. Estas herramientas permiten a los responsables identificar y seleccionar a los colaboradores idóneos para ascensos o promociones, al proporcionar evidencia objetiva sobre el mérito individual.
- Las decisiones de contratación, ascenso, transferencia y despido a menudo se basan en el desempeño pasado o proyectado. Un ascenso suele ser una señal de reconocimiento de logros pasados.
- Cuando es necesaria una nueva capacitación, los problemas de desempeño y las necesidades de capacitación y desarrollo pueden ser indicadores. De manera similar, un desempeño continuo o mejorado podría indicar un potencial no aprovechado.
- La retroalimentación sobre la planificación, el desarrollo y el desempeño de la carrera lo ayudará a tomar decisiones sobre opciones profesionales específicas.
- Los datos inexactos o la falta de resultados pueden indicar errores en los planes de dotación de personal, datos de análisis de puestos u otras áreas.
- Otro aspecto de los sistemas informáticos de RR.HH. en el ámbito de tomar una decisión. Depender de información inexacta puede conducir a malas decisiones en materia de empleo, formación o consultoría. Los errores en el diseño del trabajo y la implementación inadecuada pueden indicar deficiencias en el diseño del trabajo. La evaluación ayuda a identificar estos errores.
- Cuestiones externas. la salud, las finanzas y otros factores externos de una familia y otras consideraciones pueden afectar ocasionalmente el desempeño. Cuando estos elementos se mencionen en los informes de desempeño, RR.HH. puede ayudar. Mejorar el desempeño: al emplear comentarios sobre el desempeño, los gerentes y especialistas de recursos humanos implementan los cambios necesarios para mejorar el desempeño.

2.2.3.5. Beneficios

Chiavenato (2007), en su análisis sobre la evaluación del desempeño humano —desarrollado en obras como Administración de Recursos Humanos—, sostiene que un proceso de evaluación exhaustivo, bien planeado, coordinado y objetivo genera beneficios significativos a corto, mediano y largo plazo para diversos actores involucrados. En particular, para el jefe o gerente, estos beneficios se manifiestan en varios aspectos clave: en primer lugar, permite evaluar de manera más precisa y exitosa el desempeño y el comportamiento de los subordinados mediante variables y factores de medición que minimizan la subjetividad inherente a los juicios personales. En segundo lugar, facilita la formulación de sugerencias concretas y efectivas para incrementar el rendimiento de los empleados, orientando acciones correctivas o de mejora. Finalmente, promueve una comunicación fluida y constructiva con los subordinados, ayudándolos a comprender el mecanismo de evaluación como un sistema objetivo, transparente y orientado al desarrollo, al tiempo que les proporciona retroalimentación clara sobre su progreso y desempeño actual.

a. Beneficios para la organización

- Determine el potencial de cada persona y describa sus contribuciones individuales.
- Puede elegir los empleados que están calificados para una promoción o transferencia identificando aquellos que necesitan actualizar o mejorar sus habilidades en áreas funcionales particulares.
- Su política de recursos humanos lo inspira al empoderar a los empleados no solo a través de la promoción, sino también a través de la promoción y el desarrollo personal, una mayor productividad y mejores relaciones en el lugar de trabajo.

Horngren, Sundem, & Otrattton (2006) afirman:

Se trata de certificaciones que brindan información valiosa sobre el desempeño de los empleados, permitiendo: conectar a una determinada persona con el trabajo, brindar capacitación especializada, motivar y promover buenos resultados, se debe mejorar el crecimiento personal y las relaciones entre superiores y subordinados. Información básica necesaria para los empleados, una revisión de los recursos humanos y una evaluación del potencial de crecimiento de los empleados., fomentar una mayor productividad, oportunidad de conocer el modelo operativo de la empresa, comentarios de todas las

personas, estimaciones de precios, traslados y otras decisiones de personal que impliquen costes.

Disney (2005) menciona:

Los buenos resultados laborales de los empleados son cruciales para el desarrollo exitoso de la empresa. Destaca cómo las empresas de todo el mundo están empezando a comprender que sus 31 empleados son su activo más valioso, lo que les permite ofrecer bienes y servicios de primer nivel. Incluso si no están en contacto directo con los clientes, los empleados suelen estar en primera línea, tratando con los clientes, supervisando las entregas o manipulando mercancías, observó.

Firth (2002) destaca:

Medir los niveles de desempeño es importante porque beneficia a los gerentes y les permite comprender mejor lo que está sucediendo en la empresa y lo que sucederá en el futuro. También permite la creación de planes de formación para el desarrollo individual y de equipos, permitiendo a los jefes enlazar a los empleados con la estrategia de la organización, dándoles un sentido de orientación.

Alles (2007), La cuestión que nos ocupa es por qué medir el desempeño. Las ventajas de la evaluación del desempeño se enumeran a continuación:

- Determine quién debería recibir un aumento para apoyar a optimizar las políticas de compensación.
- Ayuda en las decisiones de colocación. Los ascensos, transferencias y separaciones están determinados por el comportamiento actual o futuro.
- Permite identificar sus necesidades de formación y desarrollo.
- Ahora es posible una mejor planificación y desarrollo profesional. orientar las elecciones con respecto a opciones profesionales particulares.
- ayuda en la identificación de errores de datos en los sistemas de información del departamento de recursos humanos, ya sea que pertenezcan al análisis de puestos, planificación de personal o cualquier otra área.

- Encuentra errores en la planificación del trabajo..

Determinar los factores externos que afectan el desempeño de un empleado, como su familia, salud, finanzas, etc.

2.2.3.6. Usos

Mondy y Noé (2005) Ilustra cómo los datos de evaluación del desempeño pueden ser útiles en casi todos los aspectos de la función de recursos humanos.

- La elección y crecimiento de los recursos humanos. Las necesidades particulares de capacitación y desarrollo del empleado deben señalarse en las evaluaciones de desempeño.
- Examinar y evaluar los estándares de selección.
- Enfatizar las deficiencias de individuos particulares.
- Examinar los planes para futuras contrataciones y elecciones.
- Una estrategia de compensación. La mayoría de los directivos piensan que los aumentos salariales son la recompensa tangible más adecuada por los buenos resultados laborales.
- Implementar exitosamente la política de remuneración apoyada en las responsabilidades de cada lugar y la contribución de cada persona a los objetivos del puesto.
- Inspiración. Además de servir como evaluación cuantitativa, la contribución también sirve como una herramienta eficaz de motivación.
- Promoción y desarrollo. Esta es una oportunidad fantástica para evaluar actividades, establecer objetivos y crear planes de acción.
- Abordar las cuestiones interpersonales y el clima corporativo teniendo en cuenta diversas perspectivas en distintos niveles.
- Recopilar información sobre el desarrollo profesional de cada persona como base para proyectos de planificación de carrera.
- La comunicación garantiza un diálogo continuo entre directivos y empleados sobre el intercambio de consecuencias, así como la proyección y previsión de acciones futuras y objetivos realistas.

- Las iniciativas de adaptación pueden facilitar la implementación de cambios y conocer los objetivos a largo plazo de la fuerza laboral.
- Utilice procedimientos de supervisión para ayudar a los empleados a realizar la transición a sus funciones.
- Descripción del trabajo. Examinar las características del puesto de trabajo y su entorno, repasar los resultados de aprendizaje previstos para cada curso e identificar las necesidades de formación tanto individual como grupal.

2.2.3.6. Aplicación

Aguirre (2000), señala:

Esta evaluación sirve como una herramienta para ayudar a la organización a obtener una ventaja competitiva a través de una mejor gestión de recursos humanos en lugar de ser un fin en sí mismo, como lo sería si no se utilizara la información.

Aunque la evaluación de los empleados a menudo se asocia con recompensas, cuando se trata de recompensar y promover a los empleados de manera adecuada, su alcance es mucho más amplio ya que existen muchas razones diferentes para su uso y puede incluirse con fines de personal, administrativos y/o de desarrollo. Cumplen funciones administrativas y se toman en consideración a la hora de tomar decisiones sobre cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, como salarios, ascensos y despidos. Tiene fines de capacitación y tiene como objetivo mejorar el desempeño de los empleados y las prácticas laborales, lo que significa capacitación y consultoría conductual efectiva. Más específicamente, pero no de manera exhaustiva, las evaluaciones pueden abordar las calificaciones, promociones y transferencias, capacitación, supervisión e incentivos de los empleados.

Calificación del personal. - Cada empleado debe tener calificaciones apropiadas, teniendo en cuenta su capacidad y limitaciones relacionadas con otros empleados se pueden realizar mediante una evaluación periódica de los empleados. Es necesario actualizar los documentos del personal para maximizar a los empleados; Por otro lado, se puede suponer que todos los empleados son homogéneos o que su nivel se determina sobre la base de evaluaciones subjetivas realizadas por sus superiores.

Promociones y traslados. - Una vez que conozca las capacidades de sus empleados, podrá desarrollar un plan de promoción o transferencia para ellos. Esto requiere observar tanto los requisitos del trabajo como las habilidades del empleado para ver qué tan bien pueden desempeñarlos, lo que se puede aprender a través de programas de evaluación de empleados. Con su ayuda, por un lado, puede identificar empleados que son capaces de asumir más responsabilidades o merecen un puesto más alto, por otro lado, puede identificar empleados que habitualmente realizan otras actividades o dentro de este departamento. O en otra parte.

Formación del personal. - Las evaluaciones del personal permiten identificar de manera precisa los conocimientos, habilidades, fortalezas y debilidades de cada empleado, lo que orienta los esfuerzos de capacitación tanto hacia el desarrollo individual como hacia la alineación estratégica con los objetivos de la empresa, contribuyendo así a la formación y retención de recursos humanos de alta calidad. Asimismo, al clasificar a los trabajadores según sus necesidades formativas específicas, se detectan las brechas existentes que impiden cubrir integralmente las demandas organizacionales, lo que facilita el diseño y la implementación de programas de formación y desarrollo adaptados a las competencias requeridas para desempeñar adecuadamente los puestos de trabajo. En este sentido, Chiavenato (2009), en su obra *Gestión del talento humano*, subraya que la evaluación del desempeño humano actúa como un instrumento esencial —y no como un fin en sí mismo— para recopilar información valiosa que impulse la mejora continua del rendimiento laboral, complementando procesos como la capacitación y el reconocimiento del mérito, tal como se observa en contextos donde la seguridad y salud ocupacional inciden directamente en la productividad y el clima laboral.

Seguimiento. - Para monitorear a los empleados, es necesario evaluarlos periódicamente, especialmente durante los períodos de prueba. Los gerentes suelen otorgar gran importancia a la evaluación de los subordinados durante el período de prueba porque les permite expresar sus opiniones, sabiendo que si son mal evaluados, contratarán a un empleado de nivel inferior. Por lo tanto, si los empleados no son evaluados adecuadamente durante el período de prueba, puede suceder que algunos de esos empleados no deban continuar trabajando en la empresa.

Incentivos. - Aunque las evaluaciones periódicas de los empleados son sólo un factor que debe considerarse al proporcionar incentivos, ya que pueden ocurrir desigualdades e injusticias dependiendo del juicio del evaluador, esto debe tenerse en cuenta al implementarlas. Abajo. La evaluación de la dirección no puede ser definitiva. B Los criterios de evaluación deben ser los mismos para todos los revisores. v. Los empleados deben recibir la mejor información posible. d El importe que se cobra por este concepto no fluctúa mucho.

Consejos a los empleados. - Se pueden utilizar evaluaciones periódicas de los empleados para complementar algunos de los datos de los archivos personales de los empleados. Esta información puede resultar de gran utilidad, sobre todo si a la hora de obtenerla se tienen en cuenta diversos factores, para la gestión global de los empleados y sobre todo en aquellos aspectos donde no se le da mucha importancia.

Fuerza a los jefes para conocer a los subordinados. - Los gerentes se ven obligados a evaluar a los miembros de su personal y, sin ella, este fenómeno a menudo no existe. Gracias a ello, el jefe puede comprender mejor a sus empleados y no ser un extraño para ellos, lo cual es beneficioso para todos.

Juicio sobre los jefes. - Esto nos permite conocer ciertos aspectos de los jefes, como si son estrictos o suaves y si tienden a estar concentrados o no. Por lo tanto, algunos gerentes califican a todos con un nivel bajo porque creen que nadie es competente, mientras que otros tienden a calificar a sus subordinados con un nivel alto. También hay jefes que prefieren calificaciones promedio y evitan calificaciones máximas y mínimas.

2.3 Definición de términos básicos

- **Peligro:** Fuentes, situaciones o comportamientos que pueden causar daño. Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo (2020)
- **Riesgo:** La probabilidad de que un riesgo se materialice y cause daño.

- **Nivel de Riesgo:** La probabilidad de que se produzca un accidente y la magnitud del daño que probablemente causaría determinan el nivel de riesgo de peligro.
- **Barreras duras:** Responden a los peligros y tienen como objetivo "prevenir" errores humanos involuntarios.
- **Barreras blandas:** Son aquellos que actúan de manera que exponen a los trabajadores o a los entornos expuestos y son fácilmente violados.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021

2.4.2 Hipótesis específicas

1).- El Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021?

2).- El Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021?

3).- La capacitación de los trabajadores por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021?

2.5 Operacionalización de las variables

Tabla 2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
(X) Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	X.1.- Reglamento Interno	X1.1.- Modificación del formato	Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca
		X1.2.- Revisión general	
		X1.3.- Aspectos generales	
		X1.4.- Organización	
		X1.5.- Funciones de los miembros	
	X.2.- Programa anual	X2.1.- Revisión del Reglamento	Likert.
		X2.2.- Revisión mensual	
		X2.3.- Gestión de seguridad	
		X2.4.- Capacitaciones	
		X2.5.- Inspecciones	
	X.3.- Capacitación de los trabajadores	X3.1.- Informes de riesgos	Likert.
		X3.2.- Señalización	
		X3.3.- Instrucciones de uso de implementos de seguridad	
		X3.4.- Supervisión de trabajadores	
(Y) Accidentes de trabajo	Y.1.- Riesgo	Y1.1.- Vulnerabilidad	Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca
		Y1.2.- Peligrosidad	
		Y1.3.- Riesgo de daño	
		Y1.4.- Daño consecuente	
		Y1.5.- Amenaza	
	Y.2.- Lesiones	Y2.1.- Caídas	Likert.
		Y2.2.- Heridas	
		Y2.3.- Erupciones cutáneas	
		Y2.4.- Lesiones musculares	
		Y2.5.- Lesiones óseas	

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Según la mayoría de autores, la investigación científica “es un proceso racional y sistemático que se lleva a cabo en una formulación planificada, deliberada y planificada de objetivos y tareas” Carrasco (2009)

3.1.1. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación se fundamenta en un paradigma cuantitativo, el cual postula que el conocimiento debe derivarse de manera deductiva a partir de teorías o marcos conceptuales preexistentes, contrastándose posteriormente con hipótesis previamente formuladas mediante mediciones numéricas y el empleo de técnicas de análisis estadístico inferencial o secuencial. Este enfoque, característico de las ciencias empíricas y positivistas, privilegia la objetividad, la cuantificación de variables y la prueba rigurosa de relaciones causales o asociativas a través de datos numéricos estructurados.

3.1.2. Tipo de Investigación

En cuanto al tipo de investigación, esta se clasifica dentro del ámbito de las ciencias sociales, y más específicamente en el campo de la educación, dado que aborda fenómenos relacionados con procesos formativos, desempeño laboral, seguridad y salud ocupacional o evaluación en contextos educativos y profesionales.

3.1.3. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación adoptado es no experimental transeccional (o transversal), lo que implica que no se manipulan deliberadamente las variables independientes, sino que se observan y miden tal como se presentan en su contexto natural, recolectando los datos en un único momento temporal o corte único. Este diseño resulta apropiado para describir fenómenos en un punto específico del tiempo, analizar

interrelaciones entre variables sin alterar las condiciones reales y evitar sesgos derivados de intervenciones experimentales.

3.1.4. Nivel de Investigación

Finalmente, el nivel de investigación corresponde al descriptivo-correlacional, uno de los cuatro niveles clásicos de la investigación científica (exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo). En este nivel, se busca no solo describir las características, incidencia y valores de las variables involucradas (nivel descriptivo), sino también establecer el grado de asociación o relación entre ellas (nivel correlacional), sin atribuir causalidad estricta ni manipular variables, lo que permite identificar patrones, tendencias y posibles vínculos significativos que sirvan de base para estudios posteriores de mayor profundidad.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estará conformada por 30 trabajadores que laboraron en el establecimiento donde se realiza la investigación, los cuales realizan sus respectivos trabajos en el trabajo en diversos entornos laborales y en varios niveles.

Tabla 3. Población encuestada

Área de trabajo	Nº de trabajadores
Albañilería	7
Topografía	3
Gasfitería	2
Electricidad	3
Estructura metálica	3
Vidrios	4
Pintura	3
Carpintería	5
Total	30

3.2.2 Muestra

La muestra será representativa de la población ya que es más pequeña.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Los datos para el presente estudio se recolectaron mediante la aplicación de dos cuestionarios específicos, uno por cada variable principal analizada, enfocados en los factores que inciden en el entorno laboral y su impacto en la salud ambiental y ocupacional. Estos instrumentos se fundamentan en su validación y uso previo en diversos sectores económicos, particularmente en el ámbito de la salud ambiental y la seguridad en el trabajo.

3.3.1. Encuesta

Debido a que permitirá obtener datos e información del personal del proyecto, se eligió la técnica de la encuesta. La investigación se completará por escrito en este caso particular.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

El procesamiento y análisis de los datos recolectados implicó una secuencia sistemática de etapas: en primer lugar, la recopilación de la información obtenida a través de los cuestionarios aplicados; posteriormente, la presentación organizada de los datos en tablas, gráficos y resúmenes descriptivos; la delineación detallada de los resultados para cada variable estudiada (incluyendo frecuencias, porcentajes, medias, desviaciones estándar y otras medidas de tendencia central y dispersión, según correspondiera); el análisis estadístico propiamente dicho, que abarcó tanto procedimientos descriptivos como inferenciales para explorar relaciones y asociaciones; y, finalmente, la interpretación de los hallazgos en el contexto teórico y práctico de la investigación.

3.3.2. Estadísticos a Utilizar

Rho Spearman

El análisis de los datos constituye la etapa final del proceso investigativo, cuyo propósito primordial —según Monegal Ferrán (1999), en su obra *Introducción al SPSS: Manipulación de*

datos y estadística descriptiva— radica en validar o refutar la hipótesis planteada mediante el procesamiento riguroso y la interpretación de la información recolectada. En este estudio, se empleó estadística inferencial para llevar a cabo la prueba de hipótesis, utilizando como estadístico principal el coeficiente de correlación de rango de Spearman (r_s). Esta medida no paramétrica resulta idónea para evaluar tanto la significancia estadística como la dirección y el grado de asociación entre las variables del estudio, especialmente cuando los datos no cumplen con los supuestos de normalidad o se miden en escalas ordinales (como las derivadas de cuestionarios con escala Likert).

Previo al análisis inferencial, se realizó un examen de confiabilidad de los instrumentos de medición mediante el coeficiente alfa de Cronbach, con el fin de confirmar que los datos obtenidos presentaban niveles adecuados de consistencia interna, validez y fiabilidad para su posterior interpretación. Para la variable de desempeño laboral (o variable dependiente), se utilizó como instrumento una encuesta desarrollada y validada por la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA) del Ministerio de Salud, compuesta por 8 ítems diseñados específicamente para evaluar aspectos relacionados con el rendimiento en el contexto de seguridad, salud ocupacional y factores ambientales en el lugar de trabajo. Esta encuesta, respaldada por normativas y guías técnicas oficiales, garantiza la pertinencia y objetividad en la medición de la variable en cuestión.

De esta manera, el procedimiento analítico combinó la verificación de la calidad de los datos (confiabilidad), el procesamiento descriptivo e inferencial (mediante Spearman para asociaciones), y la interpretación final orientada a la contrastación hipotética, alineándose con los estándares metodológicos cuantitativos en ciencias sociales y educativas.

Mediante estadística descriptiva se analizaron los datos recogidos de la muestra y se agrupó por variable (desempeño del personal y seguridad en el trabajo), mostrando también los datos de cada dimensión. Las tablas incluyeron una valoración de frecuencias absolutas y relativas. Se utilizaron los mismos datos que se examinaron previamente y se utilizaron estadísticas no paramétricas para derivar conclusiones estadísticas sobre las hipótesis generales del estudio.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1. Fiabilidad del instrumento

Para los 20 participantes, se llevaron a cabo análisis de confiabilidad utilizando las estadísticas Alpha de Cronbach en SPSS Statistics 23.0. El instrumento cuenta con 20 ítems y una confiabilidad de 0,943 (ver Tabla 4).

Tabla 4

Fiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad (<i>Alfa de Cronbach</i>)	
ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
0,943	20

Nota. Elaboración propia

4.2. Análisis de resultados

4.2.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

Datos recogidos de la pregunta 1

Pregunta 1. *¿Con qué frecuencia escucha acerca de los pasos que debe seguir para garantizar su salud y seguridad en un sitio de construcción?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	10	38,0	38,0	38,0
	Ocasionalmente	3	10,0	10,0	48,0
	Frecuentemente	3	10,0	10,0	58,0
	Muy Frecuentemente	14	42,0	42,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 5, un 38% de los encuestados señalan que pocas veces reciben información acerca de los pasos que debe seguir para garantizar su salud y seguridad en un sitio de construcción, el 10% señala que ocasionalmente reciben información, el 10% señala que frecuentemente recibe información y el 42% señala que recibe información frecuentemente.

Tabla 6

Datos recogidos de la pregunta 2

Pregunta 2. *Como considera las leyes y regulaciones destinadas a proteger la seguridad y salud en el trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy mala	1	5,0	5,0	5,0
	Mala	1	5,0	5,0	10,0
	Regular	14	45,0	45,0	55,0
	Buena	21	35,0	35,0	90,0
	Excelente	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 6, un 5% de los encuestados señalan que las regulaciones de seguridad y salud ocupacional son muy malas, el 5% considera que tales leyes son malas, el 45% considera que las leyes aplicadas son regulares, el 35% señala que las leyes aplicadas son buenas y el 10% señala que las leyes aplicadas son excelentes.

Tabla 7*Datos recogidos de la pregunta 3*

Pregunta 3. *¿Con qué frecuencia la empresa donde trabajo se asegura de que se sigan las normas y leyes relacionadas con la salud y la seguridad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	38,0	38,0	38,0
	Pocas veces	14	42,0	42,0	80,0
	Ocasionalmente	6	20,0	18,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla. 7, un 38% señala que la empresa donde trabajo nunca se asegura de que se sigan las normas y leyes relacionadas con la salud y la seguridad, el 42% señala que la empresa pocas veces cumple con tales leyes y el 20% señala que la empresa ocasionalmente cumple con tales leyes.

Tabla 8*Datos recogidos de la pregunta 4*

Pregunta 4. *Usted acepta que la empresa utilice las medidas de prevención de accidentes para garantizar su seguridad y bienestar en el trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	60,0	60,0	60,0
	En desacuerdo	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 8, un 60% de los encuestados señalan que están totalmente en desacuerdo con que la empresa utilice las medidas de prevención de accidentes para garantizar su seguridad y bienestar en el trabajo y el 40% señala que está en desacuerdo con estas medidas.

Tabla 9

Datos recogidos de la pregunta 5

Pregunta 5. *¿Para alentar a los empleados a completar sus tareas de manera segura, las empresas utilizan sistemas adecuados?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	24	80,0	80,0	80,0
	Frecuentemente	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 9, un 80% de los encuestados señalan que ocasionalmente la empresa utiliza sistemas adecuados para alentar a los empleados a completar sus tareas de manera segura, y el 20% señala que frecuentemente se emplea estos sistemas.

Tabla 10

Datos recogidos de la pregunta 6

Pregunta 6. *Las circunstancias del lugar de trabajo donde desempeño mis funciones son:*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	19	65,0	65,0	65,0
	Regular	5	15,0	15,0	80,0
	Excelente	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla, un 65% señala que Las circunstancias del lugar de trabajo donde desempeño mis funciones son malas, el 15% señala que estas condiciones son regulares y el 20% señalan que estas condiciones son excelentes.

Tabla 11

Datos recogidos de la pregunta 7

Pregunta 7. *¿Sufrió un accidente industrial en una obra de construcción?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	14	45,0	45,0	45,0
	Frecuentemente	16	55,0	55,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 11, un 45% de los encuestados señalan que ocasionalmente, durante el tiempo que han estado trabajo han sufrido algún accidente de trabajo y el 55% señalan que frecuentemente han sufrido un accidente de trabajo.

Tabla 12

Datos recogidos de la pregunta 8

Pregunta 8. *¿Con qué frecuencia los errores en el uso de herramientas provocan accidentes?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	21	60,0	60,0	60,0
	Muy Frecuentemente	9	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 12, un 60% de los encuestados tienen accidentes frecuentemente por los errores en el uso de herramientas, y 40% tienen accidentes muy frecuentemente por el manejo inadecuado de las herramientas.

Tabla 13

Datos recogidos de la pregunta 9

Pregunta 9. *¿Con qué frecuencia los errores en los procedimientos de seguridad provocan accidentes?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	6	20,0	20,0	20,0
	Muy Frecuentemente	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 13, un 20% de los encuestados señala que frecuentemente ocurren accidentes por errores en los procedimientos de seguridad provocan accidentes, y un 80% señala que muy frecuentemente ocurren estos accidentes.

Tabla 14

Datos recogidos de la pregunta 10

Pregunta 10. *¿Con qué frecuencia se producen percances por falta de equipo de seguridad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	3	15,0	15,0	15,0
	Frecuentemente	14	45,0	45,0	60,0
	Muy Frecuentemente	13	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 14, un 15% de los encuestados ocasionalmente tienen producen percances por falta de equipo de seguridad, un 45% tienen accidentes frecuentemente por este motivo, y 40% de los encuestados tienen accidentes muy frecuentemente por este motivo

Tabla 15

Datos recogidos de la pregunta 11

Pregunta 11. *¿Con qué frecuencia se producen contratiempos debido a una formación inadecuada?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	16	55,0	50,0	50,0
	Muy Frecuentemente	14	45,0	50,0	100,0

Nota. De la tabla 15, el 55% de los encuestados señalan que frecuentemente se producen contratiempos debido a una formación inadecuada, y el 45% señalan que muy frecuentemente se producen este tipo de contratiempos

Tabla 16

Datos recogidos de la pregunta 12

Pregunta 12. *En una obra de construcción, ¿sufrió alguna enfermedad en el trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	1	5,0	5,0	5,0
	Frecuentemente	29	95,0	95,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 16, un 5% de los encuestados señalan que ocasionalmente han sufrido una enfermedad a causa del trabajo, y un 95% menciona que frecuentemente han sufrido una enfermedad a causa del trabajo.

Tabla 17*Datos recogidos de la pregunta 13*

Pregunta 13. *Le permiten completar su trabajo de forma segura asistiendo a conferencias y recibiendo capacitación en el entorno laboral:*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	6	20,0	20,0	20,0
	Frecuentemente	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 17, un 20% de los encuestados señalan que ocasionalmente las conferencias y recibiendo capacitación en el entorno laboral le permiten desarrollar su trabajo con seguridad, y el 80% menciona que frecuentemente estas charlas les permiten desarrolla su trabajo con seguridad.

Tabla 18*Datos recogidos de la pregunta 14*

Pregunta 14. *¿Con qué frecuencia la empresa practica para emergencias como incendios, terremotos, primeros auxilios, etc.?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	75,0	75,0	75,0
	Ocasionalmente	7	25,0	25,0	100,0

Nota. De la tabla 18, el 75% de los encuestados señala que la empresa nunca realiza prácticas para emergencias como incendios, terremotos, primeros auxilios, etc., y el 25% menciona que ocasionalmente realiza aquellas practicas

Tabla 19*Datos recogidos de la pregunta 15*

Pregunta 15. *¿Con qué frecuencia recibe instrucciones sobre el uso de las herramientas y equipos de protección personal (EPP) que utiliza en el trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	24	80,0	80,0	80,0
	Ocasionalmente	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 19, un 80% de los encuestados señala que pocas veces reciben las capacitaciones respecto al uso de herramientas y equipo de protección personal (EPP) que utilizan para la realización de su trabajo, y el 20% menciona que ocasionalmente reciben capacitaciones sobre el uso de herramientas y equipo de protección personal (EPP) que utilizan para la realización de su trabajo.

Tabla 20

Datos recogidos de la pregunta 16

Pregunta 16. *¿Con qué frecuencia usa EPP, como zapatos con punta de acero, cascos, uniformes y gafas de seguridad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	1	5,0	5,0	10,0
	Muy Frecuentemente	29	95,0	95,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 20, un 5% de los encuestados señala que frecuentemente utilizan los EPP, como zapatos con punta de acero, cascos, uniformes y gafas de seguridad, y el 95% señala que frecuentemente utilizan estos equipos de protección personal

Tabla 21

Datos recogidos de la pregunta 17

Pregunta 17. *¿Cuándo la empresa actualiza su equipo de protección personal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	15,0	10,0	10,0
	Pocas veces	26	85,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 21, un 15% de los encuestados señalan que la empresa nunca actualiza el equipo de protección de los trabajadores, y el 85% señala que pocas veces la empresa actualiza el equipo de protección de los trabajadores.

Tabla 22

Datos recogidos de la pregunta 18

Pregunta 18. *Con que frecuencia ignora las normas de seguridad, a pesar de la formación en todas las medidas de protección:*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	5	20,0	20,0	20,0
	Ocasionalmente	25	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 22, un 20% de los encuestados señalan, a pesar de ser capacitados en seguridad, 'pocas veces se ignoran las normas de seguridad, y el 80% menciona que ocasionalmente hacen omisión a las normas de seguridad.

Tabla 23

Datos recogidos de la pregunta 19

Pregunta 19. *Coincidió en que la seguridad antepone la velocidad a la hora de realizar el trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Frecuentemente	24	80,0	80,0	80,0
	Frecuentemente	6	20,0	15,0	100

Nota. De la tabla 23, el 80% de los encuestados señalan que muy frecuentemente están de acuerdo que la empresa pone primero la seguridad frente a la velocidad de la realización del trabajo, y el 20% mencionan que frecuentemente están de acuerdo ante esta situación.

Tabla 24

Datos recogidos de la pregunta 20

Pregunta 20. *La empresa demuestra dedicación e interés en mantener la salud y seguridad de todos los empleados:*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	12	40,0	50,0	50,0
	Ocasionalmente	17	60,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. De la tabla 24, un 40% de los encuestados señalan que pocas veces la empresa demuestra dedicación e interés en mantener la salud y seguridad de todos los empleados, y el otro 60% menciona que ocasionalmente la empresa demuestra dedicación e interés en mantener la salud y seguridad de todos los empleados.

4.2.2. Resultados inferenciales

Tabla 25

Resultados de prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk			
	Estadístico	Estadístico	gl	Sig.
Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	,299	,798	20	,001
Accidentes de trabajo	,182	,825	20	,002
Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	,371	,735	20	,000
Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	,291	,808	20	,001
Capacitación de los trabajadores	,335	,641	20	,000

Nota. La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, aplicada a una muestra de 20 observaciones (gl = 20) para cada una de las variables estudiadas —Comité de Seguridad y Salud Ocupacional ($W = 0,299$; $p = 0,001$), Accidentes de trabajo ($W = 0,182$; $p = 0,002$), Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional ($W = 0,371$; $p = 0,000$), Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional ($W = 0,291$; $p = 0,001$) y Capacitación de los trabajadores ($W = 0,335$; $p = 0,000$)—, arrojó valores de significancia inferiores a 0,05 en todos los casos, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula de normalidad en cada variable. Estos resultados indican que ninguna de las distribuciones de datos sigue una distribución normal, mostrando desviaciones significativas de la normalidad. En consecuencia, para los análisis inferenciales posteriores —como la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman (r_s)— resulta apropiado y justificado el uso de métodos estadísticos no paramétricos, ya que estos no requieren el supuesto de normalidad y se adaptan adecuadamente a datos ordinales o no normales, alineándose con el diseño descriptivo-correlacional del estudio..

4.2.3. El estadístico Rho de Spearman

El coeficiente de correlación de rango de Spearman (Rho o r_s) constituye el estadístico no paramétrico empleado en este estudio para evaluar la fuerza y la dirección de la asociación entre las variables analizadas. Este método resulta especialmente adecuado cuando no se cumplen los supuestos requeridos para aplicar el coeficiente de correlación de Pearson

(como la normalidad de las distribuciones o la escala de intervalo), y se trabaja con variables cuantitativas o datos ordinales. La formulación de las hipótesis para la prueba estadística es la siguiente:

- H_0 (hipótesis nula): Las variables X e Y son mutuamente independientes (no existe correlación significativa entre ellas en la población).
- H_1 (hipótesis alternativa): Las variables X e Y no son mutuamente independientes (existe una correlación significativa entre ellas en la población).

El nivel de significancia establecido para la investigación es $\alpha = 0,05$. Por lo tanto, la regla de decisión es:

- Si el valor $p \geq 0,05 \rightarrow$ se acepta H_0 y se rechaza H_1 (no hay evidencia suficiente de correlación significativa).
- Si el valor $p \leq 0,05 \rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_1 (existe evidencia estadística de una correlación significativa).

Una vez realizado el contraste de hipótesis, se procede a interpretar la magnitud (fuerza) y el sentido (dirección) de la relación observada mediante el valor obtenido del coeficiente r_s . La fuerza de la correlación se determina por la cercanía del valor absoluto de r_s al 1: cuanto más próximo a 1 (o -1), mayor es la intensidad de la asociación; cuanto más cercano a 0, más débil es dicha relación. Por su parte, la dirección se establece según el signo del coeficiente: un valor positivo (+) indica una relación directa o positiva (a medida que aumenta una variable, tiende a aumentar la otra, en concordancia con la hipótesis alternativa planteada); un valor negativo (–) señala una relación inversa o negativa (a medida que aumenta una variable, tiende a disminuir la otra).

Este procedimiento analítico, alineado con el diseño descriptivo-correlacional y el enfoque cuantitativo no paramétrico del estudio, permite una interpretación objetiva, rigurosa y adecuada a las características de los datos recolectados (no normales, según los resultados de Shapiro-Wilk previamente expuestos).

.

4.2.4. Pruebas de hipótesis

Hipótesis general

H₀: El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional no se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021

H₁: El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021

Tabla 26

Estadístico de prueba de hipótesis para la variable Comité de seguridad y salud ocupacional y la variable accidentes de trabajo

		Comité de seguridad y salud ocupacional	Accidentes de trabajo
Rho de Spearman	Comité de seguridad y salud ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Accidentes de trabajo	Coeficiente de correlación	,907**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Nota. La Tabla 26 muestra los resultados del análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman entre la variable “Comité de Seguridad y Salud Ocupacional” y “Accidentes de trabajo”, con una muestra de N = 30 observaciones. El coeficiente obtenido es $r_s = 0,907$ (con significancia estadística marcada por **), y el valor p bilateral es 0,000, inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$). Esto conlleva el rechazo de la hipótesis nula (H_0 : no existe correlación significativa) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1 : existe correlación significativa). Además, el valor $r_s = 0,907$ indica una correlación fuerte y positiva, ya que se aproxima notablemente a 1, lo que sugiere una relación directa intensa: una mayor efectividad o implementación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se asocia fuertemente con una menor incidencia de accidentes de trabajo en el contexto estudiado, reforzando la importancia de esta estructura institucional en la prevención de riesgos laborales dentro del enfoque descriptivo-correlacional y no paramétrico del estudio.

Hipótesis específica 1

H₀: El Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional no se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021

H₁: El Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021

Tabla 27

Estadístico de prueba de hipótesis para la dimensión Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y la variable Accidentes de trabajo

		Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Accidentes de trabajo
Rho de Spearman	Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Accidentes de trabajo	Coefficiente de correlación	,806**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Nota. La Tabla 27 presenta los resultados del análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman entre la dimensión “Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional” y la variable “Accidentes de trabajo”, con una muestra de $N = 30$ observaciones. El coeficiente obtenido es $r_s = 0,806$ (con significancia estadística indicada por **), y el valor p bilateral es 0,000, inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$). Esto implica el rechazo de la hipótesis nula (H_0 : no existe correlación significativa) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1 : existe correlación significativa). El valor $r_s = 0,806$ evidencia una correlación fuerte y positiva, al aproximarse notablemente a 1, lo que indica una relación directa intensa: un mayor desarrollo, implementación o cumplimiento del Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se asocia fuertemente con una reducción significativa en la incidencia de accidentes de trabajo, destacando el papel

protector y preventivo de este instrumento normativo interno en la gestión de riesgos laborales, en línea con el diseño descriptivo-correlacional y el enfoque no paramétrico del estudio.

Hipótesis específica 2

H₀: El Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional no se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021

H₁: El Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021

Tabla 28

Estadístico de prueba de hipótesis para la dimensión Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y la variable Accidentes de trabajo

		Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Accidentes de trabajo
Rho de Spearman	Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,915**
		N	,000
	Accidentes de trabajo	Coefficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	30
		N	,915**

Nota. La Tabla 28 muestra los resultados del análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman entre la dimensión “Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional” y la variable “Accidentes de trabajo”, basado en una muestra de N = 30 observaciones. El coeficiente obtenido es $r_s = 0,915$ (con significancia estadística indicada por **), y el valor p bilateral es 0,000, claramente inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$). Esto conlleva el rechazo de la hipótesis nula (H_0 : no existe correlación significativa entre las variables) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1 : existe

correlación significativa). El valor $r_s = 0,915$ refleja una correlación fuerte y positiva, al aproximarse muy notablemente a 1, lo que evidencia una relación directa de alta intensidad: una mayor calidad, implementación y ejecución del Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se asocia de manera muy marcada con una reducción significativa en la incidencia de accidentes de trabajo. Este hallazgo resalta el impacto preventivo y protector de los programas formales de gestión de seguridad y salud ocupacional en la disminución de siniestros laborales, reforzando la coherencia del enfoque descriptivo-correlacional y no paramétrico del estudio, especialmente ante la no normalidad de los datos confirmada previamente.

Hipótesis específica 3

Ho: La capacitación de los trabajadores por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional no se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021

H1: La capacitación de los trabajadores por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional no se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021

Tabla 29

Estadístico de prueba de hipótesis entre dimensión Capacitación de los trabajadores y la variable Accidentes de trabajo

		Capacitación de los trabajadores	Accidentes de trabajo
Rho de Spearman	Capacitación de los trabajadores	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Accidentes de trabajo	Coefficiente de correlación	,885**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Nota. La Tabla 29 presenta los resultados del análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman entre la dimensión “Capacitación de los trabajadores” y la

variable “Accidentes de trabajo”, con una muestra de $N = 30$ observaciones. El coeficiente obtenido es $r_s = 0,885$ (con significancia estadística indicada por **), y el valor p bilateral es 0,000, inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0 : no existe correlación significativa) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1 : existe correlación significativa). El valor $r_s = 0,885$ evidencia una correlación fuerte y positiva, al aproximarse notablemente a 1, lo que indica una relación directa de alta intensidad: una mayor frecuencia, calidad y efectividad en los programas de capacitación de los trabajadores se asocia fuertemente con una reducción significativa en la incidencia de accidentes de trabajo. Este hallazgo resalta el rol preventivo clave de la formación continua y especializada en seguridad y salud ocupacional como factor determinante en la disminución de siniestros laborales, reforzando la coherencia del enfoque descriptivo-correlacional y no paramétrico del estudio, especialmente dada la no normalidad de las distribuciones confirmada previamente.

Capítulo V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La investigación presentada tiene similitud con los resultados establecidos por Proaño (2019) el cual en su investigación se enfocó en el reconocimiento, cotejo de datos, análisis, y diseño para un plan de acción y prevención de riesgos laborales. En esta investigación se encontró una interrelación con la formación del comité de seguridad y la regularidad de accidentes en el trabajo, algo también planteado por Proaño, el cual menciona que un plan de prevención e identificación de riesgos mitigara los accidentes, implicando de que la falta de esos desarrolla accidentes en el trabajo. Asimismo, se encuentra similitud con Casasola (2019) el cual desarrolla un análisis sobre la salud y seguridad a fin de proteger la salud de los empleados, ya que la prevención de estos permite tener un cuidado con el personal y así estos puedan desarrollar adecuadamente su trabajo sin inconvenientes

Durango y Montoya (2021) mencionan que existe un alto índice de accidentabilidad dentro del rubro de construcción civil cuando no se tienen las adecuadas medidas de prevención, además, un factor de incremento de accidentes es la falta de un plan de seguridad que permita el cuidado de los trabajadores. Estos resultados son correlativos a los mencionados, especialmente si observamos el nivel de correlación que encontramos en los resultados presentados en la presente investigación, que tienen un valor de entre 0.8 a 0.9, lo cual significa un nivel alto de relación entre nuestras variables y que concuerda con la investigación de Durango y Montoya. Esto también tiene un resultado similar en la investigación de Morales, Pacheco, y Viera (2021). Considerando las dimensiones establecidas, las similitudes en las tesis de Rodríguez (2021) y Soriano (2021) muestran que el empleo del Comité de seguridad y salud en el trabajo mejora notablemente la percepción de seguridad de los trabajadores, los cuales trabajan más satisfactoriamente, dado que no ocurren la misma cantidad de accidentes con las medidas empleadas por tal comité, lo que conlleva a una similitud con los datos presentados en la investigación

CONCLUSIONES

Conclusión general

Según los datos recopilados y analizados, se puede concluir que existe una correlación alta entre el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y la cantidad de accidentes en el trabajo, con un valor de significancia de $p < 0,05$ ($p = 0,00$), además, el valor de correlación es de 0,907, lo cual indica una correlación fuerte e inversa. Esto implica que a mayor sea las medidas aplicadas por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, menor serán los accidentes de trabajo

Conclusión específica 1

Según los datos analizados, se puede concluir que existe una correlación alta entre la aplicación del Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y la cantidad de accidentes en el trabajo, con un valor de significancia de $p < 0,05$ ($p = 0,00$), además, el valor de correlación es de 0,806, lo cual indica una correlación fuerte e inversa. Esto implica que a mayor sea aplicado el Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, menos serán los accidentes de trabajo ocurridos

Conclusión específica 2

Según los datos analizados, se puede concluir que existe una correlación alta entre la aplicación del Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y la cantidad de accidentes en el trabajo, con un valor de significancia de $p < 0,05$ ($p = 0,00$), además, el valor de correlación es de 0,806, lo cual indica una correlación fuerte e inversa. Esto implica que a mayor sea aplicado el Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, menos serán los accidentes de trabajo ocurridos

Conclusión específica 3

Según los datos analizados, se puede concluir que existe una correlación alta entre la aplicación del Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y la cantidad de accidentes en el trabajo, con un valor de significancia de $p < 0,05$ ($p = 0,00$), además, el valor de correlación es de 0,885, lo cual indica una correlación fuerte e inversa. Esto implica que a mayor sea aplicado el Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, menos serán los accidentes de trabajo ocurridos

RECOMENDACIONES

- Dado lo visto en la investigación presentada, es recomendable crear un comité de salud y seguridad en las construcciones a fin que este controle aspectos a tener en cuenta durante la realización de un trabajo con la más alta seguridad
- Distribuir la información adecuada sobre los medios de protección existentes e informar sobre los riesgos en la salud que puede ocasionar el uso inadecuado de implementos de seguridad, así como informar sobre las consecuencias que se puede tener al evadir las medidas de seguridad implementadas
- Se recomienda también una revisión de los implementos ya existentes, a fin de mantenerlos en el mejor estado posible y renovarlos en caso sea necesario. También actualizar las medidas de prevención a fin de adecuarlas a cada establecimiento a trabajar
- Estudiar los accidentes laborales más comunes ocurridos a fin de enfocar esfuerzos en mitigarlos y eliminar su ocurrencia. Además, estudiar los efectos a largo plazo de los accidentes ocurrido a fin de informar el estado de salud a cada trabajador

II. Referencias

5.1 Fuentes documentales

- Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal. Ediciones pirámide.*
- Bonilla, B. O. (2021). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de RL, Lima-2020.*
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.* Lima: Ed. San Marcos, 236.
- Coordinadora Interfederl de salud ESSALUD, & Centro de Prevencion de Riesgos de trabajo. (2016). *Probabilidad de que un peligro se materialice en denominadas codiciones y genere daños a las personas .*
- Dalton, M., Hoyle,, D., & Watts, M. (2007). *Relaciones humanas.* México: Cengage Learning.
- Decreto Supremo N° 005-20212. (2012). *Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.*
- DIGESA. (2005). *Manuel de Salud Ocupacional .*
- Direccion General de Salud Ambiental del Peru. (2005). *Riesgos Laborales y Clasificacion .*
- Disney, E. (2005). *Disney y el arte del servicio al cliente.* México: Panorama.
- Elorza , H., & Medina Sandoval, J. C. (1999). *Estadística para las ciencias.* México: Oxford University.
- Firth, D. (2002). *Lo fundamental y lo más efectivo acerca de la gestión de personal.* Bogotá: McGraw-Hill.
- Fleitman, J. (2008). *Evaluación integral para modelos de calidad.* México: Pax.
- Franklin, E. B. (2007). *Auditoría administrativa.* México: Pearson Educación.
- Gil Fernandez, L. A. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en obras del municipio de Víctor Larco Herrera 2021.*
- Horngren, C. T., Sundem, G. L., & Otrattton, W. O. (2006). *Contabilidad administrativa.* México: Pearson Educación.
- Kirkpatrick, D. L. (2006). *Training and performance appraisal.*
- Mamani, H. J., & Rodriguez Sandoval , J. L. (2021). *Implementación de un plan de mejoras al sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional para disminuir los accidentes laborales en la empresa Jomigraf Group SAC en la ciudad de Lima año 2020.*

- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Estados Unidos, Addison-Wesley Iberoamericana.
- Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo . (2020). *Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo, peligros, riesgos y medidas de control*.
- Nickols. (2007). *Performance appraisal weighed and found wanting in the balance*.
- Ormeño, C. F. (2021). *Sistema de gestión de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, para controlar peligros y riesgos en las canteras de la Empresa Minera Volcán SAA Junín–2021*.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. México: Díaz de Santos.
- Ramírez Gutierrez , H., & Ramírez Gutierrez, M. (2016). *Análisis del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo Hogar infantil Pequeñín*.
- Riddle, A. L. (2006). *Harness the power of effective personnel evaluations*.
- Rider, J. (1985). *How good a nurse are you*.
- Rodríguez Flores, F. J. (2021). *La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la provincia de Tacna en el año 2019*.
- Salazar , A. (2018). *Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gmez Arias Davila* .
- Salazar Alegria , L. W. (2018). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila*.
- Sherman,, A., Bohlander, G., & Snell, S. (1999). *Administración de recursos humanos*. (11ª edición). México: Thomson.
- Soriano, M. C. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa C&S Proyectos Perú, Lima 2020*.

5.2 Fuentes bibliográficas

- Alfaro, C. M. (2012). *Administración de personal*. Ialnepantla, C.P. 54080, Estado de México.
- Alles, M. A. (2007). *Desempeño por competencia: evaluación 360°*. Buenos Aires: Granica.

- Bohlander, G., Scott, S., & Sherman, A. (2001). *Recursos humanos*. (12ª ed.). México: Thomson.
- Cabaleiro, P. V. (2010). *Prevención de riesgos laborales*. (3.a EDICIÓN), Madrid, España.
- Cardozo, C. H. (2007). *Gestión empresarial del sector solidario*. Bogotá: Ecoe
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. 8ª edición), México: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación (Vol. 4)*. México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson/Prentice Hall.México.

III. Anexos

ANEXO B: Instrumento de para medir la variable Seguridad y Salud Ocupacional 98

ANEXO C: Instrumento para medir la variable Desempeño del personal..... 100

Título: EL COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN CONSTRUCCION CIVIL HUACHO 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO Y TÉCNICAS
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General				Población = 20 Muestra = 20 Método: Científico. Técnicas: Para el acopio de Datos: Encuesta
¿Qué relación tiene el Comité de Seguridad y Salud ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021?	Determinar la relación que tiene el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021	El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021	(X) Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	X.1.- Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional X.2.- Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional X.3.- Capacitación de los trabajadores	X1.1.- Modificación del formato X1.2.- Revisión general X1.3.- Aspectos generales X1.4.- Organización X1.5.- Funciones de los miembros X2.1.-Revisión del Reglamento X2.2.-Revisión mensual X2.3.-Cestión de seguridad X2.4.-Capacitaciones X2.5.-Inspecciones X3.1.-Informes de riesgos X3.2.-Señalización X3.3.-Instrucciones de uso de implementos de seguridad X3.4.-Supervision de trabajadores	Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario. Para el Procesamiento de datos. Tabulación de datos. Técnicas para el análisis e interpretación de datos. Paquete estadístico SPSS Estadística descriptiva para cada variable.
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicos:				Para presentación de datos Cuadros, gráficos y figuras estadísticas. Para el informe final: Tipo de Investigación: Básica Diseño de Investigación Esquema propuesto por la UNJFSC Descriptiva Correlacional Transecional.
1).- ¿Qué relación tiene el Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021?	1).- Determinar la relación que tiene el Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021	1).- El Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021?			Y1.1.- Vulnerabilidad Y1.2.- Peligrosidad Y1.3.- Riesgo de daño Y1.4.- Daño consecuente Y1.5.- Amenaza	
2).- ¿Qué relación tiene el Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021?	2).- Determinar la relación que tiene el Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021	2).- El Programa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021?	Accidentes de trabajo (Y)	Y.1.- Riesgo		
3).- ¿Qué relación tiene la capacitación de los trabajadores por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021?	3).- Determinar la relación que tiene la capacitación de los trabajadores por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021	3).- La capacitación de los trabajadores por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la prevención de accidentes de trabajo en la construcción civil en Huacho – 2021?	Y.2.- Lesiones		Y2.1.- Caídas Y2.2.- Heridas Y2.3.- Erupciones cutáneas Y2.4.- Lesiones musculares Y2.5.- Lesiones óseas	

ANEXO A: Instrumento de para medir la variable Seguridad y Salud Ocupacional

Estimado trabajador:

Para mejorar la infraestructura de la institución San Martín de Porras, realicé una investigación sobre las medidas de protección laboral que se implementaron. Como resultado, le pido su cooperación para responder a esta encuesta.

Puesto _____

Fecha de aplicación: _____

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

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia escucha acerca de los pasos que debe seguir para garantizar su salud y seguridad en un sitio de construcción?	Nunca	Pocas Veces	Ocasionalmente	Frecuente mente	Muy frecuente mente
2	Como considera las leyes y regulaciones destinadas a proteger la seguridad y salud en el trabajo.	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Excelente
3	¿Con qué frecuencia la empresa donde trabajo se asegura de que se sigan las normas y leyes relacionadas con la salud y la seguridad?	Nunca	Pocas Veces	Ocasionalmente	Frecuente mente	Muy frecuente mente
4	Usted acepta que la empresa utilice las medidas de prevención de accidentes para garantizar su seguridad y bienestar en el trabajo:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
5	¿Para alentar a los empleados a completar sus tareas de manera segura, las empresas utilizan sistemas adecuados?	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuente mente	Muy frecuente mente
6	Las circunstancias del lugar de trabajo donde desempeño mis funciones son:	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Excelente
7	¿Sufrió un accidente industrial en una obra de construcción?	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuente mente	8Muy frecuente mente

8	¿Con qué frecuencia los errores en el uso de herramientas provocan accidentes?	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuente mente	Muy frecuente mente
9	¿Con qué frecuencia los errores en los procedimientos de seguridad provocan accidentes?	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuente mente	Muy frecuente mente
10	¿Con qué frecuencia se producen percances por falta de equipo de seguridad?	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuente mente	Muy frecuente mente
11	¿Con qué frecuencia se producen contratiempos debido a una formación inadecuada?	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuente mente	Muy frecuente mente
12	En una obra de construcción, ¿sufrió alguna enfermedad en el trabajo?	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuente mente	Muy frecuente mente
13	Le permiten completar su trabajo de forma segura asistiendo a conferencias y recibiendo capacitación en el entorno laboral.:	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuente mente	Muy frecuente mente
14	¿Con qué frecuencia la empresa practica para emergencias como incendios, terremotos, primeros auxilios, etc?	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuente mente	Muy frecuente mente
15	¿Con qué frecuencia recibe instrucciones sobre el uso de las herramientas y equipos de protección personal (EPP) que utiliza en el trabajo?	Nunca	Poco frecuente	Regularmente frecuente	Frecuente	Muy frecuente
16	¿Con qué frecuencia usa EPP, como zapatos con punta de acero, cascos, uniformes y gafas de seguridad?	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuente mente	Muy frecuente mente
17	¿Con qué frecuencia las empresas actualizan el equipo que usan los trabajadores para protegerse en el trabajo?	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuente mente	Muy frecuente mente
18	Con que frecuencia ignora las normas de seguridad, a pesar de la formación en todas las medidas de protección:	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuente mente	Muy frecuente mente
19	Coincidió en que la seguridad antepone la velocidad a la hora de realizar el trabajo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
20	La empresa demuestra dedicación e interés en mantener la salud y seguridad de todos los empleados:	Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Regularmente	Frecuente mente

ANEXO B: Instrumento para medir la variable Desempeño del personal

Con el fin de mejorar la infraestructura de la institución San Martín de Porras, realicé una investigación de las precauciones de seguridad y salud en el trabajo. que se implementaron. Como resultado, le pido su cooperación para responder a esta encuesta.

	Factores Únicos	I	II	III	IV	V
1	Planificación: Evaluar su capacidad para organizar, realizar y evaluar el trabajo al asignar recursos.	La planificación de eventos en su vecindario es muy difícil para usted. No asignar adecuadamente los recursos	En general, tienes problemas para planificar eventos en tu zona. Podrás hacer un mejor uso de los recursos.	Buena planeación. Utilice los recursos sabiamente.	Planifica eventos fácilmente. Aprovechar al máximo los recursos.	Excelente ejecución del plan del evento. Maximizar los recursos.
2	Responsabilidad: Determinar si un empleado está comprometido a realizar las tareas que le han sido delegadas de manera oportuna y adecuada.	No lograr los objetivos establecidos.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Realiza tareas ocasionales según lo asignado. Cumple las tareas asignadas.	Altamente responsable de las funciones asignadas. Muestre compromiso.	Tiene un alto sentido de responsabilidad por el trabajo que realiza. Funciones fáciles de adoptar.
3	Iniciativa: Evalúa el grado en que el esfuerzo laboral se produce de forma voluntaria, sin dirección ni supervisión, y desarrolla nuevos enfoques para resolver problemas relacionados con el trabajo.	Falta de iniciativa. Necesitas equipos para empezar y alcanzar tus objetivos.	Siga la práctica común y siempre informe cualquier excepción que exista.	Mantuvo un horario regular y ocasionalmente logró sus objetivos.	Capaz de delegar tareas respetando instrucciones precisas y de evaluar periódicamente los resultados.	Regularmente hace una contribución significativa a los esfuerzos de mejora y hace sugerencias para actualizar los objetivos corporativos.
4	Oportunidad: Evaluar si el trabajo asignado se completó dentro del plazo.	No todas las tareas se pueden completar en el tiempo asignado.	Incumplimiento de los plazos establecidos. El momento en que se observó la pérdida	Los trabajos se presentan en fechas determinadas. Sin embargo, ocupa todo tu tiempo.	Cumplir con los plazos de trabajo en las fechas requeridas.	Completa el trabajo a tiempo, en ocasiones incluso antes.
5	Calidad de Trabajo: Evaluar la frecuencia, exactitud, coherencia y orden de éxito y fracaso en la	Sus fracasos en el trabajo fueron mayores que sus éxitos. Debe revisarse	Sus fracasos en su trabajo superaron con creces sus éxitos. Se debe revisar constantemente. A menudo	El trabajo fue de calidad promedio. A veces comete errores menos graves.	En general, el desempeño es bueno, los errores son mínimos y la supervisión es rutinaria.	Su trabajo es único. Los errores están permitidos por excepciones.

	presentación del trabajo asignado.	continuamente.	se cometen errores comunes.			
6	Confiabilidad y Discreción: Calificado para utilizar adecuadamente la información necesaria y mantener la confidencialidad relacionada con el puesto o función desempeñada.	Imprudente y poco confiable	No supo distinguir la información que podía dar, por lo que cometió negligencia involuntaria.	Sabe distinguir entre mensajes, pero sólo transmite mensajes negativos y rebeldes que crean conflicto.	Por lo general, mantiene la información en poder de la empresa y sus compañeros de trabajo de forma confidencial y discreta.	Comprenda cómo utilizar la información de manera discreta y productiva en beneficio de la empresa y de sus compañeros de trabajo.
7	Relaciones Interpersonales: valorar las conexiones interpersonales y la colaboración grupal.	A menudo son tratados con rudeza, provocando constantes quejas y conflictos.	Con frecuencia muestran poca o ninguna consideración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Esto no necesariamente indica una buena actitud hacia terceros, porque las acciones no tienen un mayor significado.	Mantenga siempre sus emociones bajo control y actúe con educación.	Sea amable con todos, promueva el diálogo y fomente una atmósfera de honestidad, paz y respeto.
8	Cumplimiento de las normas: Examinar si se están siguiendo los estándares de la empresa educativa y otros estándares de la empresa.	Incumplimiento de reglas y regulaciones.	A veces ignorando las reglas de la empresa.	Casi siempre sigue los estándares de la empresa.	Sigue las reglas, pero recuerda seguirlas.	Respetar siempre los términos y condiciones estándar y particulares establecidos por la empresa.