



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,**  
**FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

**TESIS**  
**PREVENCION DE RIESGOS LABORALES Y SU RELACION**  
**CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA**  
**DEL SECTOR CONSTRUCCION EN ATE VITARTE, LIMA –**  
**2021.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS**  
**GLOBALES**

**AUTOR:**  
**Bach. ARCE TORRES, FERNANDO**

**LIMA – PERÚ**  
**2021**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Mg. MICHEL JAIME MÉNDEZ ESCOBAR.**

**JURADO EXAMINADOR**

---

**Dr. WILLIAM MOGROVEJO COLLANTES**  
**Presidente**

---

**Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA**  
**Secretario**

---

**Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A mis queridos padres y hermanos por motivarme a ser mejor cada día, siendo perseverante en mi vida personal.

A mi querida familia por brindarme su apoyo incondicional y su ayuda para cumplir esta meta profesional que es un sueño hecho realidad.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Privada Telesup, por brindarme las herramientas necesarias para ser un buen profesional en este mundo laboral muy competitivo.

Al Mg. Michel Jaime Méndez Escobar por sus enseñanzas y consejos, fomentando con ello, el deseo de investigación para culminar la presente tesis.

## RESUMEN

La investigación titulada Prevención de riesgos laborales y su relación con la Productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021, tuvo como objetivo general determinar como la Prevención de riesgos laborales se relaciona con la Productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021. La población estuvo constituida por 43 trabajadores, los cuales fueron considerados de manera no probabilístico como tipo de muestra censal y se aplicó a las variables de estudio.

El tipo de investigación que se ha empleado fue aplicada, utilizando el método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, además la investigación tuvo un diseño no experimental de nivel correlacional y de corte transversal, que recopiló los datos en un momento determinado el cual fue desarrollado al aplicar los cuestionarios en forma online, conformado por 36 Ítems en la escala de Likert, estos lograron brindar información importante sobre las variables de estudio, mediante la evaluación de cada una de sus dimensiones; el nivel de fiabilidad de Alfa de Cronbach fue de: 0,836 para la variable Prevención de riesgos laborales y 0,863 para la variable Productividad laboral; lo que representa un nivel aceptable.

De igual manera, luego de haber aplicado los cuestionarios y procesado la información, se prosigió al análisis estadístico de los datos y se arribó a la siguiente conclusión: La prevención de riesgos laborales se relaciona directamente (Rho de Spearman = 0,806), lo cual significa que existe una correlación alta entre las variables y significativamente ( $p = 0,000 < 0,05$ ) con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021; comprobándose de esta manera, la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: prevención, riesgos, productividad y laboral.

## ABSTRACT

The research entitled Prevention of occupational risks and its relationship with labor Productivity in a company in the construction sector in Ate Vitarte, Lima - 2021, had the general objective of determining how the Prevention of occupational risks is related to labor Productivity in a company in the sector construction in Ate Vitarte, Lima - 2021. The population consisted of 43 workers, which were considered in a non-probabilistic way as a type of census sample and were applied to the study variables.

The type of research that has been used was applied, using the hypothetical deductive method with a quantitative approach, in addition, the research had a non-experimental design of a correlational and cross-sectional level, which collected the data at a certain time which was developed at the apply the questionnaires online, made up of 36 items on the Likert scale, these managed to provide important information on the study variables, by evaluating each of its dimensions; the level of reliability of Cronbach's alpha was: 0.836 for the variable Prevention of occupational hazards and 0.863 for the variable Labor productivity; which represents an acceptable level.

Similarly, after applying the questionnaires and processing the information, the statistical analysis of the data was continued and the following conclusion was reached: Occupational risk prevention is directly related (Spearman's Rho = 0.806), which means that there is a high correlation between the variables and significantly ( $p = 0.000 < 0.05$ ) with labor productivity in a company in the construction sector in Ate Vitarte, Lima - 2021; thus verifying the hypothesis of the investigation.

Keywords: prevention, risks, productivity and labor.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CARÁTULA</b> .....	<b>i</b>
<b>ASESOR DE TESIS</b> .....	<b>ii</b>
<b>JURADO EXAMINADOR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>xi</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>xii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>15</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema .....	17
1.2.1. Problema general .....	17
1.2.2. Problemas específicos .....	18
1.3. Justificación y aportes del estudio .....	18
1.3.1. Justificación teórica .....	18
1.3.2. Justificación práctica .....	18
1.3.3. Justificación metodológica .....	19
1.3.4. Justificación social.....	19
1.4. Objetivos de la investigación .....	20
1.4.1. Objetivo general .....	20
1.4.2. Objetivos específicos .....	20
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>21</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	21
2.1.1. Antecedentes nacionales: .....	21
2.1.2. Antecedentes internacionales: .....	24
2.2. Bases teóricas de las variables .....	29
2.2.1. Variable 01: Prevención de riesgos laborales .....	29



2.2.2. Variable 02: Productividad laboral.....	41
2.3. Definición De Términos Básicos.....	52
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>55</b>
3.1. Hipótesis de la investigación .....	55
3.1.1. Hipótesis general.....	55
3.1.2. Hipótesis específicas.....	55
3.2. Variables de estudio .....	55
3.2.1. Definición conceptual .....	55
3.2.2. Definición de operacionalización .....	56
3.3. Tipo y nivel de la investigación .....	57
3.3.1. Tipo de investigación aplicada .....	57
3.3.2. Nivel de investigación.....	57
3.3.3. Método de investigación.....	58
3.4. Diseño de la investigación .....	59
3.4.1. Diseño no experimental.....	59
3.4.2. Enfoque de la investigación .....	59
3.4.3. Corte transversal .....	60
3.5. Población y muestra de estudio.....	60
3.5.1. Población .....	60
3.5.2. Muestra Censal .....	60
3.5.3. Muestreo .....	61
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	61
3.6.1. Técnica de recolección de datos .....	61
3.6.2. Instrumento de recolección de datos.....	62
3.6.3. Validez del instrumento .....	64
3.6.4. Confiabilidad del instrumento .....	65
3.7. Métodos de análisis de datos .....	65
3.8. Aspectos éticos .....	66
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>67</b>
4.1. Análisis descriptivo .....	67
4.2. Prueba de Confiabilidad .....	72
4.3. Prueba de Hipótesis .....	72
4.3.1. Prueba de Hipótesis general .....	72

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas.....	73
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>77</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>82</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>83</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>85</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>89</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	90
Anexo 2. Matriz de operacionalización.....	91
Anexo 3. Instrumento.....	93
Anexo 4. Validación del instrumento.....	96
Anexo 5. Matriz de datos.....	101
Anexo 6. Propuesta de valor.....	105

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Interpretación de correlaciones .....	58
Tabla 2.	Ficha Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.....	62
Tabla 3.	Ficha Técnica de Productividad Laboral.....	63
Tabla 4.	Baremos utilizando para medir cada variable.....	63
Tabla 5.	Calificación y evaluación del cuestionario prevención de Riesgos Laborales y Productividad Laboral .....	64
Tabla 6.	Validación de juicio de expertos .....	64
Tabla 7.	Escala de interpretación de la confiabilidad .....	65
Tabla 8.	Niveles de la variable de Prevención de riesgos laborales.....	67
Tabla 9.	Niveles de la variable de Productividad laboral .....	68
Tabla 10.	Niveles de Prevención en el entorno del trabajo laboral.....	69
Tabla 11.	Niveles de Prevención de riesgos relacionados con la seguridad .....	70
Tabla 12.	Niveles de Prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente .....	71
Tabla 13.	Nivel de confiabilidad de la variable Prevención de riesgos laborales.	72
Tabla 14.	Nivel de confiabilidad de la variable Productividad laboral .....	72
Tabla 15.	Nivel de correlación y significancia de la prevención de riesgos laborales y la productividad laboral. ....	73
Tabla 16.	Nivel de correlación y significancia de la prevención en el entorno del trabajo laboral y la productividad laboral. ....	74
Tabla 17.	Nivel de correlación y significancia de la prevención de riesgos relacionado con la seguridad y la productividad laboral. ....	75
Tabla 18.	Nivel de correlación y significancia de la prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente y la productividad laboral.....	76

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de Prevención de riesgos laborales.....	67
Figura 2. Niveles de Productividad laboral .....	68
Figura 3. Niveles de Prevención en el entorno del trabajo laboral.....	69
Figura 4. Niveles de Prevención de riesgos relacionados con la seguridad.....	70
Figura 5. Niveles de Prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente ...	71

## INTRODUCCIÓN

El interés de realizar el presente trabajo de investigación es determinar como la prevención de riesgos laborales se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

En la actualidad, las empresas están preocupadas por minimizar los riesgos laborales presentes en los puestos de trabajo, como también en las actividades diarias que realizan sus trabajadores y que afectan directamente a la productividad laboral de ésta.

La prevención de riesgos laborales es una gestión que involucra a empresarios y trabajadores, es así que debe generarse una cultura preventiva en sus actividades laborales.

Para un mejor análisis del trabajo de investigación se ha estructurado en ocho capítulos:

Capítulo I, se describe el problema de la investigación, la formulación del problema general y problemas específicos, así como la justificación teórica, práctica, metodológica y social; finalmente se plantea el objetivo general y los objetivos específicos.

Capítulo II, se aborda el marco teórico, las teorías que han servido de referencia para esta investigación, así como las bases teóricas de las variables y una serie de definiciones de términos que se han empleado en la tesis.

Capítulo III, consta del marco metodológico, la hipótesis general y las hipótesis específicas, la definición conceptual y operacional de las variables de estudio, además se describe el tipo y nivel de investigación, diseño, muestra, población, técnicas de recolección de datos, instrumentos, validez del instrumento, confiabilidad del instrumento y los métodos de análisis de datos.

Capítulo IV, se presentan los resultados de los datos obtenidos, con un análisis descriptivo, la prueba de confiabilidad y la prueba de hipótesis.

Capítulo V, se presenta la discusión de los resultados comparando con otras investigaciones similares al tema de investigación.

Capítulo VI, se presentan las conclusiones de los resultados de la investigación.

Capítulo VII, se realizan las recomendaciones en donde se establecen las sugerencias de la investigación.

Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En la última década a nivel mundial, se ha venido produciendo un crecimiento industrial de manera alarmante, han surgido nuevas tecnologías y la productividad con riesgos laborales emergentes cada vez se incrementaron. Este crecimiento ha traído consigo nuevos problemas laborales que obligan a mejorar las condiciones laborales y seguridad de su talento humano. Causándose un gran debate a nivel mundial, ya que afecta de manera directa al recurso más importante de toda la organización, el cual es el capital humano.

En el último siglo en Europa se realizaron múltiples estudios y publicaciones dedicadas argumentar los problemas existentes por la falta de gestión preventiva de los riesgos derivados del trabajo, un inadecuado mantenimiento periódico a las instalaciones laborales y la falta de implementación de programas del cuidado del medio ambiente.

En el sector construcción, se habla del trabajador como el principal recurso de la organización; sin embargo, si no se brinda la protección adecuada, como consecuencia puede sufrir accidentes laborales y, por ende, la empresa disminuye su productividad laboral.

Los principales problemas productivos identificados en este tipo de empresa son: realizar jornadas de trabajo de más de 8 horas diarias en algunos casos de 10 a 12 horas, ejecutar varias tareas a la vez por el mismo trabajador, utilizar un período de descanso corto, realizar tareas en condiciones de trabajo inadecuadas, falta de capacitación en temas productivos.

Munch (2020), indica:

Que el área de capital humano en la productividad laboral, se realizan las actividades tendientes a coordinar y optimizar las habilidades, los conocimientos, las experiencias y competencias de las personas que trabajan en empresa con el fin de lograr su máxima eficiencia. Contar con

una planta con personal estable y motivado es uno de los requisitos fundamentales para lograr mayor productividad. (p. 140)

En los últimos 5 años, a nivel nacional se han presentado diversas variaciones influenciadas por diferentes factores que afectan la prevención de riesgos laborales tales como: la falta de implementación de programas preventivos, normas, sistemas de seguridad, cuidado del medio ambiente y la salud en el trabajo, que atenta contra la integridad del trabajador.

Así mismo, se han presentado problemas de productividad laboral que afectan a las empresas y trabajadores tales como: limitaciones para trabajar en forma presencial por efecto de la pandemia Covid-19, el ausentismo laboral por índole física, mental, laboral y social; la alta rotación de personal en las empresas, la falta de implementación de recursos tecnológicos a sus instalaciones, pago de horas extras no registradas en el sistema, falta de programación de vacaciones para el personal que corresponde, contratación de personal por honorarios profesionales, inestabilidad de los trabajadores por tener contratos temporales de dos a seis meses, no respetar el tope de horas mínimas del personal que realizan prácticas profesionales, contratar trabajadores que reciben sueldos menores a la canasta básica.

En la opinión de García (2019), indica que:

La seguridad y salud en el trabajo comprende una serie de conceptos básicos relacionados con la prevención, entendida como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de las actividades de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. El riesgo laboral aparece si un trabajador se encuentra en presencia de un peligro. La gravedad del riesgo estará determinada por la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad de este. Como consecuencia del riesgo laboral se pueden producir accidentes laborales o incidentes. (p. 42)

A nivel local la empresa del sector construcción de Ate Vitarte, en la actualidad se logró observar que la Prevención de riesgos laborales en la organización presentan deficiencias en la infraestructura de su local, falta de



monitoreo del medio ambiente, máquinas y equipos de trabajo no cuentan con dispositivos ergonómicos para proteger al trabajador, las condiciones de trabajo son inadecuadas, no se realizan inspecciones de seguridad en las áreas de trabajo, los trabajadores desconocen los riesgos a los cuales están expuestos.

En cuanto a la productividad laboral en la organización no se cuenta con programas de manejo de estrés laboral, no se realiza el diagnóstico de problemas emocionales, es evidente la falta capacitación en temas de mejora continua, gestión de tiempos, no se incentiva al trabajador para ser productivo.

Gea (2017), indica:

Que el empresario deberá facilitar la información a los trabajadores a través de sus representantes, de forma general y a cada trabajador en relación con los riesgos a los que de forma específica se encuentra sometido en su puesto de trabajo y las medidas de prevención y protección que deberá aplicar frente a las mismas. Esta información, suministrada por los fabricantes, se considera imprescindible para que los empresarios puedan cumplir con su obligación con respecto a los trabajadores. En todo proceso productivo se emplean máquinas, equipos, herramientas y se ejecutan en un lugar de trabajo. (p. 100)

Por todo lo expuesto en la problemática podemos dar a entender que el recurso principal de toda organización es el capital humano. En las organizaciones los problemas en la prevención de riesgos laborales los más frecuentes encontradas son: inadecuado mantenimiento de sus instalaciones, máquinas y equipos de trabajo obsoletos, falta del cuidado del medio ambiente, no se realizan capacitaciones en temas de seguridad y salud del trabajador.

Los problemas de productividad laboral más resaltantes son: la falta de programas de capacitación en tema de productividad laboral, no existe incentivos por productividad, no cuentan con los recursos indispensables para desarrollar su trabajo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

PG. ¿Cómo la prevención de riesgos laborales se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021?

## **1.2.2. Problemas específicos**

- PE 1. ¿Cómo la prevención en el entorno del trabajo laboral se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021?
- PE 2. ¿Cómo la prevención de riesgos relacionados con la seguridad se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021?
- PE 3. ¿Cómo la prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021?

## **1.3. Justificación y aportes del estudio**

### **1.3.1. Justificación teórica**

La presente investigación realizada se hizo con la recolección de las diferentes fuentes de información, las cuales nos permite obtener conocimiento sobre la prevención de riesgos laborales y la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima 2021. De acuerdo con los enfoques teóricos que nos permiten interpretar las características del problema y brindar posibles soluciones. En este estudio, también se ha visto necesario incluir investigaciones internacionales, nacionales y locales que constituyen antecedentes de la investigación y nos han permitido entender mejor la problemática en contextos externos a nuestra organización y adaptar las formas de cómo ha contribuido a mejorarlas.

### **1.3.2. Justificación práctica**

En lo planteado en los objetivos de estudio, el resultado nos permite encontrar soluciones a los riesgos presentes en el taller durante la ejecución de sus tareas que inciden en la productividad laboral de los trabajadores. La realización de la investigación es muy importante para que la organización mejore las condiciones de trabajo, proveer y planificar estrategias innovadoras para el aprovechamiento al máximo de los potenciales de sus trabajadores.

Con tales resultados se tendrá la posibilidad de proponer cambios en los reglamentos que regulan los procesos empresariales; también aportará beneficios para los trabajadores, ya que se conocerán sus necesidades, habilidades, inquietudes y expectativas que deben ser consideradas para el crecimiento de la organización y de los trabajadores. Esta investigación servirá como modelo referencial a otras empresas que quieran estudiar la problemática planteada, buscando con ello la productividad de sus organizaciones.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

Para la presente investigación se aplicó el método científico, con un nivel de investigación descriptiva correlacional, por cuanto se va a describir los fenómenos, situaciones que se den en un contexto de tiempo, la correlación nos permitirá determinar el grado de relación entre ambas variables de estudio, teniendo un diseño no experimental por cuanto los datos se evaluarán sin alternar las variables de estudio. Asimismo, se empleará técnicas como la recolección de datos e instrumentos de investigación como el cuestionario con la escala de Likert y el procesamiento de los datos en el programa estadístico SPSS 25.0 en versión español. En la presente investigación se realizó un aporte de la teoría, los resultados obtenidos en el trabajo de investigación podrán ser utilizados en otros estudios similares. Con lo cual se justifica los resultados obtenidos demostrando la validez y confiabilidad del instrumento.

### **1.3.4. Justificación social**

La presente investigación ayudará en mejorar la calidad de vida de la comunidad que tiene influencia directa a las instalaciones del taller de la empresa del sector construcción, por cuanto la empresa va a disminuir los niveles de vibraciones y ruidos en los trabajos que realice, se va a realizar un monitoreo constante del medio ambiente para prevenir enfermedades profesionales. La empresa implementará máquinas y equipos de trabajo con tecnología moderna para evitar la contaminación del medio ambiente, se implementará programas de manejo de residuos sólidos y planta de tratamiento de agua residual.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

OG. Determinar como la prevención de riesgos laborales se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

OE 1. Determinar como la prevención en el entorno del trabajo laboral se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

OE 2. Determinar como la prevención de riesgos relacionados con la seguridad se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

OE 3. Determinar como la prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes nacionales:

Luna (2020), con su tesis titulada *“Relación entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral en personal de enfermería del hospital II Essalud Moquegua”*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa - Perú, la investigación consideró como objetivo general determinar la relación entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral en personal de enfermería del hospital II Essalud Moquegua. La investigación fue de campo, nivel relacional y prospectivo, tuvo como muestra a 70 personas (licenciadas de enfermería 40, técnicas de enfermería 30), aplicándoles como instrumento el cuestionario, el Alfa de Cronbach de 0.714 para la variable de riesgos ocupacionales y 0.873 para la variable de desempeño laboral. Por lo tanto, los instrumentos son fiables y consistentes 0.833, el cual existió un buen nivel de confiabilidad. Los resultados son que existió relación entre riesgos químicos y desempeño laboral en personal de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, cuando se empleó el estadístico chi cuadrado ( $\chi^2 = 70,00$ ). Existió relación entre riesgos biológicos y desempeño laboral en personal de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, manifestando que las discordancias reveladas fueron estadísticamente significativas ( $p=0.00$ ) cuando se adjudicó el estadístico chi cuadrado ( $\chi^2 = 70,00$ ). Existió relación entre riesgos ergonómicos y desempeño laboral en personal de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, expresando que las discrepancias detectadas fueron estadísticamente significativas ( $p=0.00$ ) cuando se atribuyó el estadístico chi cuadrado ( $\chi^2 = 70,00$ ). En conclusión, existió relación entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral en personal de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, presentando que las diferencias halladas fueron estadísticamente significativas ( $p < 0.05$ ) cuando se aplicó el estadístico chi cuadrado ( $\chi^2 = 70,00$ ).

Ancajima (2019), con su tesis titulada: *“Estímulos empresariales y su influencia en la productividad laboral de los asesores en Financiera Confianza,*

*Tumbes – 2018*”, tesis para obtener el grado académico de MBA Administración de la Universidad Nacional de Tumbes - Perú, la investigación consideró como objetivo general determinar la influencia de los estímulos empresariales en la productividad laboral de los asesores en Financiera Confianza Tumbes 2018. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal tuvo como muestra a una población de 15 asesores de Financiera Confianza, agencia Tumbes, el Alfa de Cronbach de 0,759, el cual existió un buen nivel de confiabilidad. Los resultados de la influencia de la variable estímulos empresariales en la productividad laboral se midió mediante el coeficiente Rho de Spearman que en una escala de 0 a 1 se obtuvo un coeficiente de 0,772 indicando que existe una relación directa y positiva entre ambas variables en estudio para los asesores de la Financiera Confianza, agencia Tumbes, la influencia de los estímulos empresariales tangibles en la productividad laboral de los asesores de Financiera Confianza, agencia Tumbes, son directos y positivos con un nivel alto, de acuerdo con lo manifestado por el 53,3% de los entrevistados. La influencia de los estímulos empresariales intangibles en la productividad laboral de los asesores de Financiera Confianza, agencia Tumbes, son directos y positivos con un nivel alto, de acuerdo con lo manifestado por el 60,0% de los entrevistados. En conclusión, los estímulos empresariales tienen influencia directa y positiva en la productividad laboral de los asesores de Financiera Confianza.

Human (2018). Con su tesis titulada: “*Comportamiento organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP contratistas generales E.I.R.L. Ucayali. 2018*”, tesis para obtener el grado académico de Licenciado en Administración, finanzas y negocios globales de la Universidad Privada Telesup Lima - Perú. La investigación consideró como objetivo general determinar la relación que existe entre comportamiento organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP contratistas generales EIRL, Ucayali. 2018. Con enfoque cuantitativo, cuyo tipo de investigación es aplicada y nivel descriptivo, diseño no experimental, corte transversal correlacional, la población estuvo conformada por 45 colaboradores; y se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo censal, es decir el tamaño muestral estuvo conformado por 45 colaboradores de la empresa y se utilizó como instrumentos un cuestionario; cuyo nivel de fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,878 para la variable

comportamiento organizacional y 0,831 para la variable productividad; lo que representa un nivel aceptable. Los resultados más importantes obtenidos según la prueba estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables comportamiento organizacional y productividad, el coeficiente de correlación de  $r=0,955$ , con un nivel de significancia de ( $p<0.00$ ) menor que el nivel esperado ( $p<0.05$ ), con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existió relación significativamente entre el comportamiento organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP contratistas generales E.I.R.L., Ucayali. 2018.

Leonardo (2018). Con su tesis titulada: *“La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la empresa Novaplaza, Huaraz - 2018”*. Tesis para obtener el grado académico de Licenciado en Administración de la Universidad César Vallejo Lima - Perú. La investigación consideró como objetivo general determinar la satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la empresa Novaplaza, Huaraz – 2018. El tipo de investigación fue básica, nivel descriptivo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de corte transversal, tuvo como muestra a una población de 50 colaboradores, aplicándoles como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos mediante el Alfa Cronbach es: 0,82 por lo cual es aceptable el instrumento y la prueba Chi-cuadrado con un valor de 1,855 el cual se encuentra dentro de los rangos establecidos, ya que como máximo se puede tomar el valor de 9,488; cabe mencionar que el nivel de significancia es de 0,762. Estos resultados indican que la empresa tiene una productividad laboral alta, mientras que la satisfacción laboral es regular debido a la poca gestión en gestión del talento humano que la empresa realiza. Concluyendo que, si existió relación entre la satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral de los colaboradores; por lo tanto, se confirma la hipótesis que: *“Existió relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad laboral en la empresa NOVAPLAZA en Huaraz, 2018”*.

Melgarejo (2019). Con su tesis titulada: *“Gestión del talento humano y riesgo laboral del personal centro quirúrgico en un hospital público Lima-Perú, 2018”*, tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, Lima - Perú. La investigación consideró como

objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el riesgo laboral en el centro quirúrgico del hospital emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, Se ejecutó con un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental, tuvo como muestra a una población de 86 personas de médicos, enfermeras (os) y técnicos. Se aplicó dos cuestionarios la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto, para determinar si el instrumento era confiable, con alfa de Cronbach de la variable gestión del talento humano de 0,942 y para la variable riesgo laboral con un Alfa de Cronbach de 0.978. Para los análisis descriptivos se utilizaron las tablas de frecuencia y la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo correlacional de Rho de Spearman es de -0,646 y el grado de significancia estadística es menor que 0,01. De los resultados más importantes obtenidos el 47.7% de los encuestados indican que la gestión del talento humano en el centro quirúrgico del hospital de emergencias Grau es inadecuado y el 48.8% mencionan que existe una regular y el 3,5% presenta un nivel adecuado de gestión del talento humano. El 27,9% de los encuestados del centro quirúrgico del hospital emergencias Grau indican que existe un bajo riesgo laboral, 44,2% mencionan que existe medio o intermedio riesgo laboral y 27,9% de los encuestados un alto riesgo laboral. Concluyendo, que existió relación inversa significativa entre la gestión del talento humano y el riesgo laboral en el centro quirúrgico del hospital emergencias Grau. Lima-Perú, 2018.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales:**

Díaz (2019), con su tesis titulada “Factores estresantes que influyen en las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los colaboradores del plan de prestaciones del empleado municipal de la ciudad de Guatemala”. Tesis para obtener el grado académico de psicóloga de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la investigación consideró como objetivo general establecer cómo los factores estresantes tienen influencia sobre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los colaboradores. El tipo de investigación fue básica, nivel descriptivo, tipo cuantitativo y cualitativo, con una población de 70 empleados, tuvo como muestra intencional a una población de 50 personas de edades de 22-55 años de género masculino y femenino; aplicándoles como instrumento: la entrevista, el cuestionario y la guía de entrevista, un cuestionario de estrés laboral



y un test de productividad laboral y relaciones Interpersonales. Los resultados de la productividad laboral y las relaciones interpersonales de la muestra seleccionada, indica que el 37,0% de la muestra siempre tiene influencia de los factores estresantes en algunos aspectos de su trabajo; el 16,0% de la muestra señala que a menudo existe influencia de los factores estresantes sobre su productividad laboral y sus relaciones interpersonales; el 23,0% indica que a veces mantiene molestias sobre los aspectos de su trabajo; y por último el 24,0% de la muestra cree que nunca tiene influencia de los factores estresantes sobre los aspectos de su trabajo; ha sido posible descubrir como el estrés influye sobre la productividad laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores. Concluyendo, que la productividad es afectada tanto por el estrés como por la falta de insumos e instrumentos necesarios para realizar las labores diarias, se detectó que los principales factores estresantes que afectan a los colaboradores son: la carga laboral, la falta de equipo, la presión, falta de comunicación, falta de capacitación, motivación y la inestabilidad en el puesto de trabajo.

Gómez (2019), con su tesis titulada *“Análisis del capital humano para el incremento de la productividad en las líneas de mantenimiento aéreo”*, tesis para obtener el grado académico de Maestro de dirección y gestión de proyectos de ingeniería del centro de tecnología avanzada Querétaro México, la investigación consideró como objetivo general fue analizar la relación entre el capital humano y la productividad de una empresa del sector aeronáutico en Querétaro, México. Con un diseño correlacional y transversal, cuantitativa, El diseño de investigación no experimental, transversal o transaccional del tipo correlacional–causal, con una población de 100 personas del área de control de la producción y técnicos de categorías alfa, bravo y coca que realizan trabajos de mantenimiento y control en las aeronaves de la línea 1, se aplicó una muestra de 79 casos, el Alfa de Cronbach obtenido fue de: 0,73 y se procesó en el software estadístico Minitab. Los resultados obtenidos permiten observar una relación moderada entre los procesos de gestión de competencias del capital humano y la productividad de la empresa. Un 67,1% considera que su trabajo es parte fundamental e imprescindible para el cumplimiento de objetivos, un 30,4% considera que su trabajo es necesario para el cumplimiento de objetivos y solo un 2,5% considera que su trabajo es indiferente para el cumplimiento de los resultados planteados por la organización, esto nos

indica que el 97,5% reconoce la importancia de su trabajo para el cumplimiento de los objetivos planteados, por lo cual es considerado como un buen indicador del sentido de pertenencia hacia la organización en cuanto a su percepción laboral. Así mismo sugieren que aun cuando la normatividad en materia de aeronáutica y aviación civil imponen a las empresas del sector de mantenimiento aéreo el cumplimiento mínimo de requisitos en la formación, capacitación y adiestramiento para el personal técnico aeronáutico, estas privilegian los aspectos relacionados con la calidad en los procesos, lo que significa que algunas competencias tales como, comunicación, interpretación y compromiso, no sean valoradas ni reconocidas en la formación de competencias en el personal técnico de servicio. Los resultados de la investigación permiten reconocer que la industria aeronáutica en Querétaro es competitiva, se distinguen como impulsores de este proceso las alianzas estratégicas que las empresas del sector realizan con instituciones de educación superior, centros de investigación, así como una extensa red de proveeduría como parte del aero clúster que opera en Querétaro. Concluyendo, que existió una relación moderada entre la formación de competencias técnicas del capital humano y la productividad de la empresa, se infieren limitaciones en los procesos de gestión de competencias con motivo de la figura corporativa de la empresa y por las restricciones que ofrece la normativa en materia de aviación civil nacional e internacional. Finalmente se generó una propuesta de mejora para el incremento de la productividad, la cual consiste en un Plan integral de capacitación en seis distintos rubros, los cuales son; Filosofía empresarial, Comunicación, Planificación, Interpretación, Gestión del Riesgo y Liderazgo.

Salazar (2019). Con su tesis titulada *"El Tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual y sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico y predictivo"*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Administración y Dirección de empresas de la Universidad Politécnica de Catalunya España, la investigación consideró como objetivo general determinar la capacidad predictiva del tecnoestrés sobre el estrés de rol y sobre la productividad individual en trabajadores chilenos. Para realizar la investigación, primeramente, se realizó un análisis bibliométrico de toda la producción científica, indexada en SCOPUS, sobre tecnoestrés entre 1982 y 2017. Con una encuesta online aplicada a una muestra por conveniencia de 1047 trabajadores pertenecientes a distintas organizaciones.

Realizados los estudios psicométricos se encontró que el instrumento ofrecía una alta validez y confiabilidad después de algunas re-especificaciones, eliminándose cinco ítems. El modelo de medición resultante está compuesto por 18 ítems y cinco dimensiones, siendo esta versión adecuada en todos los sentidos. Se encontraron bajos niveles de tecnoestrés en la población estudiada en comparación con otras investigaciones, no obstante, son suficientes para probar, en el modelo de investigación, que el tecnoestrés afecta negativamente la productividad individual y aumenta los niveles de estrés de rol. Los resultados muestran que el estrés de rol no disminuye la productividad individual. La sobrecarga de rol ayuda a explicar estadísticamente el efecto del estrés de rol sobre la productividad individual. Los datos fueron procesados en el programa estadístico IBM SPSS, los coeficientes de fiabilidad con Alfa de Cronbach oscilaron entre 0,94 y 0,82. De acuerdo con los datos, los encuestados se distribuyen de manera relativamente equitativa entre los géneros, esta abarca un grupo compuesto por un 44,7% personas de género femenino y un 55,3% de género masculino. El nivel de educación de los informantes está constituido por un 93,2% de trabajadores con estudios universitarios, de los cuales un 42,0% posee postgrado. En cuanto a la edad de los participantes, un 55,3% tiene entre 21 a 40 años, un 39,3% entre 41 y 60 años y un 5,3% su edad es mayor a 60 años. En cuanto al estado civil, un 58,5% de ellos menciona ser soltero, viudo o separado y un 41,4% está en una relación formal (casado 40,0% y unión civil 1,4%). Se concluye que el tecnoestrés está presente en la población y que es necesario realizar acciones preventivas y de capacitación tecnológica para evitar que los trabajadores sean afectados por este fenómeno. El tecnoestrés podría representar una fuente adicional de estrés para los trabajadores chilenos y, por tanto, las empresas deberían prestar más atención a los aspectos invasivos de las TIC, por ejemplo, las demandas extras de trabajo que se deben realizar fuera del horario laboral, las cuales disminuyen los tiempos de descanso de los trabajadores.

Muriel (2018), con su tesis titulada "Desarrollo y Evaluación de la eficacia de un Método para la Generación de Optimismo y Productividad en los Recursos Humanos de las Organizaciones", Tesis para obtener el grado académico de Doctorado en Administración y Dirección de Empresas Universidad Politécnica de Cataluña España, la investigación consideró como objetivo general determinar el

Desarrollo y Evaluación de la Eficacia de un Método para la Generación de Optimismo y Productividad en los Recursos Humanos de las Organizaciones. El tipo de investigación fue cuasi experimental, tuvo como muestra 76 personas, de los participantes el método propuesto fueron 32 hombres (42,0%) y 44 mujeres (58,0%) con edades comprendidas entre los 21 y 60 años. Para el análisis de los resultados, utilizamos tanto la t-student, como la T-Wilcoxon con un Alfa=0,05 para la obtención de las correlaciones significativas entre las distintas variables. Posteriormente utilizamos la prueba de Análisis de la Varianza (ANOVA o AVAR), que se aplica para comprobar si hay relación entre una variable categórica que forma grupos y una variable cuantitativa. Así mismo se hizo un análisis de regresión para ver la influencia de la variable Optimismo sobre la Productividad. Estos resultados revelan el carácter significativo de la relación entre ambas variables, no obstante, la intensidad obtenida no es excesivamente alta, ya que el porcentaje del 30,0% nos indica la proporción de variabilidad de una variable explicada por la otra, por eso podemos afirmar que la productividad del sujeto viene explicada en un 30,0% por el nivel final de optimismo. Concluyendo, que se ponen en el camino de aumentar las muestras de individuos, para poder comparar más empresas y sectores, así como poder trabajar juntamente con las empresas para poder aplicar parámetros de Productividad que estas ya apliquen o vayan a aplicar y así poder observar como el método propuesto influye en ellos. Esto nos permitiría poder observar relaciones más directas entre la realización del método propuesto objeto de estudio y los objetivos empresariales decididos y medidos por las empresas que implanten esta nueva manera de gestionar los recursos humanos.

Barrera (2017), con su tesis titulada *"El Estilo de Liderazgo como Factor Estratégico para la Productividad Laboral en la Industria Aeronáutica"* Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración con especialidad en Alta Dirección de la Universidad Autónoma de Querétaro - México, la investigación consideró como objetivo general mostrar el grado de asociación entre el estilo de liderazgo como factor estratégico en la productividad laboral en una empresa de la industria aeronáutica. Para llevar a cabo la investigación se eligió un método no experimental, de campo, descriptivo, transversal y correlacional. Por conveniencia se optó por una muestra no probabilística que quedó conformada por 30 empleados conformados por 11 del área de producción, 8 por el área de calidad y 11 por el

área de métodos, a los cuales se les aplicó una encuesta con escala tipo Likert ordinal. Los datos se procesaron Excel y se analizaron con su programa estadístico y análisis de la correlación de Pearson, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,94 lo que nos indica que tiene una relación positiva muy alta. Se realizó un análisis descriptivo de frecuencias con tablas de contingencia para observar la relación existente entre las dos variables. Los resultados obtenidos indican que el 87,0% indican que en su puesto de trabajo hacen uso de sus capacidades y habilidades, el 84,0% que su empleo les da la oportunidad de realizar un trabajo interesante y retador, el 93,0% conocen claramente las responsabilidades de su puesto de trabajo, el 90,0% conocen la manera que su equipo de trabajo contribuye a los resultados de la empresa, el 53,0% reciben el soporte suficiente para desarrollar sus habilidades y competencias. En conclusión, lo que indica que tienen una relación lineal muy cercana a la perfección entre las variables del estilo de liderazgo y productividad laboral. Se determinó que existió una relación estadísticamente significativa de +0,83 entre el estilo de liderazgo y la productividad, por lo cual la supervisión ejerce un estilo de liderazgo predominantemente participativo que implica un mayor grado de madurez de los colaboradores en parte derivado de su formación académica, configurando un estilo de liderazgo con énfasis directivo, y con un rasgo de orientación a la delegación y participación, lo que contribuye a la innovación, a la adaptabilidad de la exigencia constante de alta calidad de la industria aeronáutica, a la adaptación proactiva en un entorno laboral cambiante que vive la empresa actualmente, y por consiguiente al desempeño de alto nivel para la productividad laboral.

## **2.2. Bases teóricas de las variables**

### **2.2.1. Variable 01: Prevención de riesgos laborales**

#### **2.2.1.1. Definiciones**

Como expresa Cortés (2018), define “Prevención de riesgos laborales, significa la probabilidad de que ante un determinado peligro se produzca un cierto daño, pudiendo por ello cuantificarse” (p. 38).

De acuerdo con Alemán y Alemán (2020), señala “Prevención, es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (p. 706).

Según, Alemán y Alemán (2020), describe “Riesgo Laboral, es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad de este” (p. 784).

Como plantea Ramírez (2020), indica que la “Cultura Preventiva, es cuando se realiza el diseño de los puestos de trabajo, la elección de los equipos de trabajo, la organización y métodos de las tareas a desarrollar, como parte de su cultura, debiéndose adaptar el trabajo de la persona” (p. 230).

Según Henao (2013), considera que “Riesgo Potencial, es de carácter latente, susceptible de causar daño a la salud, cuando fallan o dejan de operar los mecanismos de control” (p. 51).

### ***2.2.1.2. Seguridad en el trabajo laboral***

Teniendo en cuenta a Gea (2017), indica que:

La seguridad en el trabajo laboral se ocupa del estudio de las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores, actuando por lo tanto sobre el entorno físico que rodea al trabajador, con el fin de eliminar o controlar las situaciones de riesgo potencial causadas por la existencia de condiciones peligrosas. La seguridad en el trabajo laboral trata por lo tanto de prevenir los accidentes de trabajo que provocan todos aquellos riesgos de origen mecánico. Podemos afirmar que la seguridad actúa: En el momento de la concepción del proyecto empresarial: se incorpora en el diseño de las máquinas e instalaciones evitando que existan riesgos. Posteriormente, eliminando los riesgos que puedan concluir en accidentes de trabajo y analizando los siniestros, a fin de establecer las

causas de los accidentes, aprovechando la información que de ellos se extrae, investigando datos y mejorando el entorno laboral. (p. 10)

### **2.2.1.3. Enfermedades profesionales en el trabajo laboral**

Según Gea (2017), refiere que:

Debido a la actividad profesional llevada a cabo por el hombre, éste está expuesto a contraer enfermedades. Aunque algunas tengan relación con el trabajo que realiza, no son debidas a que el trabajo resulte nocivo para la salud, sino más bien a circunstancias externas del mismo, mientras que otras resultan ser consecuencia directa de las modificaciones ambientales provocadas por el propio trabajo, estas son las enfermedades profesionales. Al ser el accidente de trabajo, la parte más visible del daño laboral muchas veces llega a ocultar otros problemas incluso más serios y que también son consecuencia del trabajo. Una cuarta parte de la mortalidad derivada del trabajo procede de los accidentes, pero una parte muy importante del daño a la salud es producida por los riesgos laborales, representada por las llamadas enfermedades profesionales. La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. (p. 19)

### **2.2.1.4. Formación de trabajadores en actividades laborales de prevención**

A juicio de Gea (2017), manifiesta:

Se establece no solamente como una obligación general que debe facilitar el empresario a todos los trabajadores de la empresa, sino que también se refiere a la formación que deben recibir los colaboradores en las actividades laborales de prevención. Se puede distinguir:

- La formación dirigida a la totalidad de los trabajadores, orientada al conocimiento de los riesgos existentes en el puesto de trabajo y obligatorio a todo trabajador sin excepción.

- La formación dirigida a los protagonistas de la prevención integrados en la empresa y orientada a conseguir su adecuada capacitación para el desempeño de sus funciones. El deber de formación del empresario surge cuando esta es precisa para lograr esa capacitación.
- La formación especializada y reconocida que deben poseer todas las personas que desarrollan funciones de servicio de prevención ajeno.
- En este caso se exige una capacitación previa, que viene comprobada a través de un sistema de titulaciones y homologaciones que corresponde a la Administración Pública. (p. 70)

#### **2.2.1.5. Ergonomía laboral**

Según Gea (2017), da a conocer:

La ergonomía laboral es denominada la ciencia del bienestar y del confort; es decir no solo tiende a mejorar las condiciones del trabajo a fin de evitar los efectos negativos sobre la salud, en cada uno de sus aspectos (físico, psíquico o social) sino que parte de un concepto de salud más amplio y propone la mejora de aquellos aspectos que pueden incidir en el equilibrio de la persona, considerada, en su totalidad, con el entorno que le rodea. La ergonomía laboral se define como la ciencia de carácter multidisciplinar que tiene como finalidad la adecuación de los productos, sistemas y entorno artificiales a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios; para optimizar su eficiencia, seguridad y confort. La ergonomía laboral, aplicada ya al mundo laboral, tal como su etimología indica: noción para adecuar los esfuerzos que implica la realización de una tarea y las dimensiones del puesto de trabajo a la persona. (p. 364)

#### **2.2.1.6. Prevención de los accidentes laborales**

De acuerdo con Chávez, Serrano y Pacheco (2016), manifiestan:

La prevención de los accidentes laborales consiste en la eliminación de los factores que pueden producir un accidente. La causa de un accidente obedece a una compleja combinación de circunstancias.



Capacitación, para prevenir los accidentes es necesario capacitar al personal que labora en la empresa, con el propósito de prevenir los peligros durante el trabajo. Adiestramiento, conforme fue ganando terreno la opción de que en materia de accidentes lo mejor es prevenirlos, cada vez más las personas y las industrias entendieron que el adiestramiento en la promoción de seguridad debe iniciarse en la vida misma del individuo (infancia, escuela, universidad, empresa), donde adquieren las habilidades y destrezas para desempeñarse adecuadamente en una tarea o labor. Campañas de seguridad, las campañas pueden ser por medio de charlas, conferencias y propaganda, incluyendo concursos sobre seguridad.

Promoción, se debe llevar a cabo una campaña de promoción que destaque los beneficios del uso del equipo en casos donde se hayan prevenido lesiones. (p. 43)

#### ***2.2.1.7. Identificación de los riesgos asociados a la actividad laboral***

En la opinión de García (2019), indica que:

La seguridad y salud en el trabajo comprende una serie de conceptos básicos relacionados con la prevención, entendida como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividades de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Los términos peligro y riesgo son usualmente confundidos. Constituye un peligro, todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias de este o generar, aún a largo plazo, daños a la salud de los trabajadores. El riesgo laboral aparece si un trabajador se encuentra en presencia de un peligro. La gravedad del riesgo estará determinada por la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad de este. Como consecuencia del riesgo laboral se pueden producir accidentes laborales o incidentes. (p. 42)

### **2.2.1.8. Aplicación de medidas preventivas y de protección laboral**

Según Pérez (2017), indica que:

El objetivo principal de la prevención de riesgos laborales es evitar que los trabajadores sufran cualquier tipo de daño o accidente en su puesto de trabajo. Pero no se pueden eliminar todos los riesgos. Por eso, además de todas las técnicas preventivas, se establecen las protecciones: Colectivas: conjunto de medidas de seguridad que son de aplicación para todos los trabajadores (barandillas, redes para trabajos en altura, ventilación...). Individuales (EPP), las protecciones personales son aquellos elementos especiales fabricados para preservar específicamente el cuerpo humano, en su conjunto o en alguna de sus partes, contra riesgos específicos del trabajo (cascos, guantes, gafas de seguridad...). Protección colectiva, son elementos de seguridad que protegen a varios trabajadores. La protección colectiva es la primera que se debe adoptar frente a un riesgo. La mayoría de estas protecciones evitan el riesgo, otras lo controlan, evitando la lesión después de que se produzca el riesgo. Resguardos fijos o móviles, las máquinas constan de partes móviles, el movimiento de estas piezas se puede derivar en peligros como aplastamientos, atrapamientos, etc. (p. 115)

### **2.2.1.9. Sistema de protección individual en trabajos laborales**

De acuerdo con Martínez (2016), expresa que:

Es el equipo destinado a ser llevado por un trabajador para le proteja de los riesgos que pueden amenazar su seguridad o su salud en el trabajo. La protección personal interpone la última barrera entre el riesgo y el trabajador mediante equipos que deben ser utilizados de manera correcta. Estos sistemas están indicados en los casos en los que hayan sido aplicables los sistemas de protección colectiva. Es necesario un equipo de protección individual cuando: es imposible eliminar el riesgo, no se puede instalar una protección colectiva eficaz, existe algún riesgo tras haber instalado la protección colectiva. Los equipos de protección individual deben: ajustarse a la anatomía del usuario, cada usuario debe recibir la formación necesaria sobre las características de los equipos que se le entregan, sus utilidades y

sus limitaciones. Las instrucciones deberán darse por escrito. El usuario debe mantener y conservar de manera correcta su equipo, el empresario debe controlar su uso. (p. 34)

#### **2.2.1.10. Calidad de vida en el trabajo laboral**

Citando a Ramírez (2020), indica que:

La calidad de vida laboral implica crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, trátase de sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales. La calidad de vida en el trabajo laboral se ha utilizado como indicador de las experiencias humanas en el centro de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan dicho trabajo. La administración de la calidad total en las organizaciones depende de la optimización del potencial del capital humano, el cual está condicionada por lo bien que se sientan las personas al trabajar en la organización. La calidad de vida en el trabajo laboral representa la medida en que los miembros de la organización son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de su trabajo en la organización. La calidad de vida en el trabajo laboral no solo implica los aspectos intrínsecos al puesto, sino también todos los aspectos extrínsecos y contextuales. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad, como la motivación para el trabajo, la capacidad de adaptación y la flexibilidad ante los cambios en el ambiente laboral, la creatividad y la voluntad para innovar. (p. 28)

#### **2.2.1.11. Elaboración de planes de emergencia laboral**

Como afirma Naranjo (2020), refiere que:

El empresario tiene la obligación de analizar las posibles situaciones de emergencia laboral que pudieran producirse en su empresa, y tomar las medidas necesarias en materia de: primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores y demás personas que pudieran encontrarse en el centro de trabajo. Un plan de emergencias laboral consiste en prever y tener organizadas de antemano las respuestas que se van a dar a las

situaciones de peligro grave en un centro de trabajo, a fin de garantizar la alarma, evacuación y primeros auxilios de los trabajadores y de las personas que ese momento, se encuentren en él, el plan de emergencia laboral debe constar de un documento que, en realidad, es el que recibe el nombre de plan de emergencias laborales. Para tener previstas y preparadas las medidas de emergencia, el empresario debe designar el personal que las llevará a cabo, y debe, así mismo, comprobar periódicamente su correcto funcionamiento. (p. 84)

#### **2.2.1.12. Plan de evacuación laboral**

Como plantea Naranjo (2020), argumenta que:

La evacuación laboral consiste en el traslado de las personas afectadas por una emergencia de un lugar a otro que sea más seguro. Cuando se habla de plan de evacuación laboral, se está haciendo referencia a la previsión por escrito de las medidas que, en caso de emergencia, deberán llevar a cabo para facilitar el traslado rápido y seguro de las personas desde un lugar peligroso a otro que no lo sea. Este plan de evacuación laboral forma parte del plan de emergencias laboral. En relación con la evacuación hay que tener en cuenta lo siguiente: Las vías y salidas de evacuación deben estar libres de obstáculos. Las puertas de emergencia deben abrir hacia el exterior y no deben estar cerradas con llave. Las puertas de emergencia que sean correderas o giratorias están prohibidas. Las vías y salida de evacuación que requieran iluminación deben estar equiparadas con iluminación de seguridad. (p. 86)

#### **2.2.1.13. Planificación de la actividad preventiva laboral**

Como dice Navas (2012), menciona que:

El empresario planificará la actividad preventiva laboral pertinente con el objetivo de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados en la evaluación. Esta se llevará a cabo en un periodo determinado, estableciéndose un orden de prioridades en relación con la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Lo que pretende es formar

un documento en el que se exprese las actividades preventivas a realizar (qué), la persona o personas encargadas de llevarlas a cabo (quién), el momento adecuado para ello (cuándo), y las medidas de control de este proceso (cómo). El contenido mínimo que debe considerarse en toda planificación preventiva viene establecido en el artículo 9 del RSP. Como se puede advertirse, el proceso de evaluación de riesgos y el de planificación de actividades preventivas está íntimamente relacionado, de tal forma que muchos autores los agrupan conjuntamente en una única actuación preventiva. (p. 130)

#### **2.2.1.14. Dimensiones**

##### **Dimensión 01: Prevención en el entorno del trabajo laboral**

De acuerdo con Gea (2017), sostiene que:

Son las relaciones del trabajador con su medio de trabajo, esto alude a un ambiente laboral agradable, cómodo, limpio, organizado y seguro que el trabajador debe contar para realizar sus actividades en forma segura, de esta forma se incrementa los niveles de eficiencia y calidad operativa. Un entorno de trabajo laboral son las condiciones físicas y psicológicas donde se ejecuta el trabajo, las mejoras en el entorno de trabajo incrementar la productividad, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo brindan bienestar a sus trabajadores. (p 100)

##### **Indicadores**

###### **1) Condiciones de trabajo**

Según Gea (2017), indica que:

Las condiciones de trabajo es cualquier característica de este que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Las condiciones de trabajo deberían ser compatibles con el bienestar y cuidado del trabajador. Aspectos para considerar sobre las condiciones de trabajo, características generales (instalaciones, equipos, los productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo), la naturaleza (los agentes físicos, químicos y biológicos). (p. 27)

## **2) Factores de riesgos**

Como señala Gea (2017), destaca que:

Es preciso estudiar, en cada caso, la posibilidad de incrementar o disminuir estos factores, así como darles prioridad según su grado de importancia. Los factores de riesgos que influyen en el trabajo se pueden clasificar (condiciones de seguridad, contaminantes químicos y bioquímicos, medio ambiente físico de trabajo, organización del trabajo, carga de trabajo. (p. 27)

## **3) Gestión de riesgos**

Desde el punto de vista de Gea (2017), manifiesta que:

Es un proceso conjunto de análisis del riesgo y valoración del riesgo al cual se le denomina evaluación del riesgo. Al proceso conjunto de evaluación del riesgo y control de este se le designa gestión de riesgo. Las técnicas de seguridad constituyen un conjunto de actuaciones dirigidas a la detección y corrección de los distintos factores que intervienen en los riesgos de accidente de trabajo y al control de sus posibles consecuencias. (p. 50)

### **Dimensión 02: Prevención de riesgos relacionados con la seguridad**

Dicho con las palabras de Gea (2017), propone que:

El empresario deberá facilitar la información a los trabajadores a través de sus representantes, de forma general y a cada trabajador en relación con los riesgos a los que de forma específica se encuentra sometido en su puesto de trabajo y las medidas de prevención y protección que deberá aplicar frente a las mismas. Esta información, suministrada por los fabricantes, se considera imprescindible para que los empresarios puedan cumplir con su obligación con respecto a los trabajadores. En todo proceso productivo se emplean máquinas, equipos, herramientas y se ejecutan en un lugar de trabajo. (p. 100)

## **Indicadores**

### **1) Máquinas**

En opinión de Gea (2017), manifiesta que:

Es un conjunto de piezas u órganos unidos entre sí, de los cuales uno por lo menos habrá de ser móvil y, en su caso, de órganos de accionamiento, circuitos de mando y de potencia, u otros, asociados de forma solidaria para una aplicación determinada, en particular para la transformación, tratamiento, desplazamiento y acondicionamiento de un material. (p. 82)

### **2) Equipos de trabajo**

De acuerdo con Gea (2017), sostiene que:

“Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo se conserven durante todo el tiempo de utilización en unas condiciones óptimas, el mantenimiento se realizará teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante” (p. 100).

### **3) Lugares de trabajo**

Dicho en palabras de Gea (2017), destaca:

Las áreas del centro de trabajo edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer, o las que puedan acceder, debido a su trabajo; entre las que se incluyen los servicios higiénicos, locales de primeros auxilios, comedores y zonas de instalaciones de servicios. (p. 105)

## **Dimensión 03: Prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente**

Como plantea Gea (2017), deduce que el medio ambiente o entorno, es el conjunto de factores de orden físico, químico y biológico que actúan sobre el ser humano. El ambiente de trabajo es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en su salud y en la calidad de vida. Dentro de los riesgos relacionados con el medio ambiente encontramos: ruidos, vibraciones, la temperatura, la humedad, gases, vapores y contaminantes biológicos; todos generan daños derivados del trabajo que son los accidentes de trabajo o las enfermedades

profesionales, regula la actuación frente a riesgos durante la jornada de trabajo. Estos elementos son tan agresivos para la salud que aparece por desgracia con excesiva frecuencia en las instalaciones industriales. La introducción de nuevas tecnologías está asociada en muchas ocasiones al incremento de niveles de ruido, vibraciones y variación del ambiente térmico. (p. 265)

## **Indicadores**

### **1) Ruidos**

Como señala Gea (2017), declara que:

“Son trabajos con riesgo potencial de desarrollar hipoacusia o sordera profesional todos aquellos que se expongan a ruidos continuos de nivel sonoro equivalente o superior a 80 decibeles, durante ocho horas diarias o cuarenta horas semanales” (p. 265).

### **2) Vibraciones**

En la opinión de Gea (2017), expresa que:

Las vibraciones mecánicas consisten en el movimiento oscilatorio de las partículas de un cuerpo sólido. Las vibraciones pueden ser periódicas o aleatorias. Las vibraciones periódicas puras se caracterizan por dos magnitudes físicas: la amplitud del desplazamiento de las partículas y la frecuencia con que vibran. En caso de las vibraciones no puras o aleatorias la caracterización se complica extraordinariamente. (p. 278)

### **3) Ambiente térmico**

Como afirma Gea (2017), refiere:

En el caso de un ambiente muy caluroso en el que se realizan tareas de considerables esfuerzos físicos. Por otra parte, un ambiente térmico menos agresivo y también desfavorable origina en el trabajador discomfort e insatisfacción. El número de puestos de trabajo que conllevan riesgos de estrés térmico por frío o calor no son excesivos, por los sometidos a riesgo de discomfort son muchos. (p. 283)



## **2.2.2. Variable 02: Productividad laboral**

### **2.2.2.1. Definiciones**

Como expresan Gómez y Brito (2020), definen “La productividad moderna es atender todas las necesidades de los clientes usando inteligentemente todos los recursos de que se disponga” (p. 67).

De acuerdo con Gómez y Brito (2020), señalan “La productividad es la interacción entre los diferentes factores, que permite medir la gestión conveniente o inconveniente que se han combinado utilizando los recursos para cumplir con los resultados planificados” (p. 67).

Según Arbaiza (2020), considera que “La productividad laboral es determinada en la eficiencia, la reducción de costos y maximizar la rentabilidad” (p. 84).

Como plantea Munch (2020), indica “La productividad laboral es obtención de los máximos resultados con el mínimo de los recursos” (p. 6).

Según Lee (2013), considera que “Productividad laboral, es el valor de las salidas (productos y servicios) efectuadas, dividido entre los valores de los recursos de entrada (salarios, costo de equipo, etc.)” (p. 16).

### **2.2.2.2. Capacitación laboral**

A juicio de Arbaiza (2011), manifiesta:

La capacidad laboral de aprendizaje de la persona se desarrolla cuando las personas crean una nueva mentalidad, cambian la forma de comprender y afrontar las dificultades de una manera diferente. En ese sentido, el aprendizaje se sostiene como un proceso biopsicosocial mediante el cual los individuos modifican su comportamiento y desarrollan nuevas maneras de actuar (Arbaiza, 2010). Refieren que el aprendizaje organizacional es un proceso para mejorar las acciones de la organización a través de la adquisición de nuevos conocimientos y capacidades (Fiol y Lyles (1985). Así mismo, es aplicar los conocimientos, técnicas, valores, creencias y actitudes que incrementan la conservación, el crecimiento y el progreso de la

organización (Guns, 1996). De ahí que el aprendizaje organizacional busque incrementar la capacidad para iniciar acciones y lograr una mejora sostenida en el desempeño. Por lo tanto, es un proceso que se debe favorecer en las organizaciones que apuntan a altos niveles de competitividad y excelencia (Arbaiza, 2010). (p. 82)

### **2.2.2.3. Fijación de metas laborales**

Teniendo en cuenta a Arbaiza (2011), indica que:

Las metas laborales de la organización son declaraciones o formulaciones que dan la guía para la condición futura que se desea adquirir. Las metas son esenciales pues permiten que la empresa forme su propia identidad al ser el resultado de un conjunto de metas trazadas a corto, mediano o largo plazo. Así mismo, las metas permiten establecer el futuro deseado que se quiere lograr, le da un sentido de existencia a la organización, las metas motivan a los colaboradores guiando que deben hacer y cómo; además permiten unificar esfuerzos entre diversos grupos internos y externos a la organización; finalmente, proporcionan estándares para medir el rendimiento de la empresa. (p. 105)

### **2.2.2.4. Motivación laboral**

Según Arbaiza (2011), refiere que:

La motivación laboral está centrada en determinar qué causa la conducta o el comportamiento de las personas y por qué la conducta varía en intensidad. Para explicar el funcionamiento del proceso de motivación es necesario descubrir qué son los motivos. Estos identifican necesidades, cogniciones y emociones. La diferencia entre un motivo, una necesidad y la cognición y la emoción radica en el nivel de análisis pues las necesidades, las cogniciones y las emociones son tipos específicos de motivos. Las necesidades son condiciones de las personas que resultan esenciales o necesarias para la preservación de la vida y la nutrición del crecimiento y el bienestar. Estas favorecen al organismo al generar efectos, impulsos de lucha que motivan cualquier conducta para reservar la vida y favorecer el bienestar. Entre las

necesidades que se pueden dar son: fisiológicas, psicológicas, orgánicas y sociales. Finalmente, en la punta, se encuentra la necesidad de autorrealización, que incluye el crecimiento, el desarrollo del potencial y la autorrealización. (p. 127)

#### **2.2.2.5. Desarrollo de trabajadores laborales**

Según Arbaiza (2011), da a conocer:

El desarrollo de trabajadores laborales es el proceso a través del cual se da un enriquecimiento y capacitación mayor a los trabajadores. El desarrollo no es simplemente un programa de formación, es un proceso constante, continuado, organizado, que se encarga de potencializar a las personas en contexto profesional. Así mismo, este tema está asociado a las emociones positivas y al estado de satisfacción que alberguemos en nuestras vidas, es decir, no se puede generar bienestar si uno mismo no ha logrado un nivel mínimo de satisfacción tanto con uno como con su propia vida. En ese sentido, esta competencia resulta integradora pues abarca el autoconocimiento, el conocimiento de los demás, la comunicación interpersonal, el autocontrol, la comprensión de los demás. Frecuentemente se da la responsabilidad del desarrollo a los directivos, sin embargo, hoy en día los propios trabajadores son agentes activos de su propio desarrollo y crecimiento profesional. La capacitación es aquel proceso que consiste en ayudar a los demás a prender una habilidad o destreza asociada a su trabajo. (p. 245)

#### **2.2.2.6. Efectividad laboral**

De acuerdo con Weihrich, Cannice y Koontz (2017), manifiestan:

La productividad laboral, supone efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional; la efectividad laboral, es el logro de objetivos y la eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos. La efectividad laboral, de suyo, no es suficiente a menos que una empresa sea también, eficiente en el logro de sus objetivos; por ejemplo, una organización puede lograr su meta mediante un método ineficiente, lo que resultará en mayores costos y un producto o servicio no competitivo; también una empresa puede ser muy

eficiente para alcanzar objetivos menores a los óptimos y perder todo el mercado, Por tanto, una compañía de alto desempeño deber ser efectiva y eficiente para ser eficaz. Los gerentes no pueden saber si son productivos a menos que primero conozcan sus metas y las de la organización. (p. 16)

#### **2.2.2.7. Eficiencia laboral**

En la opinión de Chiavenato (2019), indica que:

Es fundamental para la administración científica. El análisis del trabajo y el estudio de los tiempos y los movimientos, tenían por objetivo encontrar la mejor manera de ejecutar una tarea y de aumentar la eficiencia del obrero. Eficiencia Laboral significa la correcta utilización de los recursos (medios de producción) disponibles. Se puede definir con la ecuación  $E = P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados. La organización racional del trabajo busca la mejor manera de realizarlo, es decir, los métodos de trabajo que serán los estándares para desempeñar las tareas. Una vez establecidos, la eficiencia laboral del obrero será la relación entre el desempeño real y el establecido previamente como una eficiencia igual al 100% (tiempo estándar). De ahí viene la expresión porcentaje de eficiencia, que representa el resultado de la ecuación. Entonces, eficiencia laboral se refiere a la mejor manera de ejecutar o realizar las cosas (métodos de trabajo) con el fin de que los recursos (personales, máquinas, materias primas, etc.) sean usados de la mejor manera posible. La eficiencia laboral, se ocupa de los medios y los métodos que se deben planear para asegurar la optimización de los recursos disponibles. (p. 35)

#### **2.2.2.8. Problemas de productividad laboral**

Según Weihrich, Cannice y Koontz (2017), indican que:

La productividad laboral, supone la medición que a su vez es un paso esencial del proceso de control; aun cuando existe un acuerdo general respecto de la necesidad de mejorar la productividad, hay poco consenso sobre las causas fundamentales del problema y qué hacer con él, y se sugieren diversos factores, algunos estiman que se debe a una mayor proporción de trabajadores poco calificados respecto del total de la fuerza

de trabajo, aunque hay quienes no están de acuerdo; otros argumentan que la principal razón es la reducción en la investigación y el enfoque en resultados inmediatos; otros atribuyen a la creciente prosperidad de las personas, que las hace menos ambiciosas; otros más a la desintegración de la estructura de la familia, las actitudes de los trabajadores o las políticas y reglamentos del gobierno, y cada vez más la atención se enfoca en la administración como causa del problema, y su solución. (p. 566)

#### **2.2.2.9. Medición de la productividad laboral**

Citando a, Weihrich, Cannice y Koontz (2017), indican que:

La medición de la productividad laboral del trabajo calificado es relativamente sencilla, pero se complica en el cálculo del capital intelectual. Es evidente que, en general, la productividad laboral del capital intelectual es más difícil de medir que la del trabajador capacitado (aunque esta medición es un tanto artificial porque a menudo se ignora el costo del capital). Una dificultad para medir la productividad del capital intelectual es que algunos de sus productos son en realidad actividades que ayudan a lograr los resultados finales. Otra dificultad es que el capital intelectual a menudo ayuda a otras unidades organizacionales; los esfuerzos del gerente de publicidad deberían mejorar las ventas, pero es difícil decir con seguridad cuál es su contribución precisa. Una dificultad más es la medición de calidad de los resultados del capital intelectual; quizá los efectos de una decisión estratégica. Es evidente que la mejora de la productividad se logra mediante las buenas prácticas administrativas, pero ahora el análisis se refiere al área específica de la administración de la producción y las operaciones, donde la medición es relativamente fácil y en consecuencia ha sido el enfoque de los programas de mejora de la productividad en el pasado. (p. 567)

#### **2.2.2.10. Condiciones ambientales en trabajo laboral**

Como afirma Chiavenato (2019), refiere que:

Se comprobó que la eficiencia no solo depende del método de trabajo y del incentivo salarial, sino también de un conjunto de condiciones laborales que garanticen el bienestar físico del trabajador y disminuyan la fatiga. Las

condiciones laborales que más interesaron a la administración científica fueron: Aprovechamiento óptimo de los instrumentos y las herramientas de trabajo, además de los equipos de producción para minimizar el esfuerzo del obrero y la pérdida en la ejecución de la tarea. Distribución física de las máquinas y los equipos para racionalizar el flujo de la producción. Mejora del ambiente físico de trabajo para evitar que el ruido, la falta de ventilación, iluminación y comodidad en el trabajo reduzcan la eficiencia del obrero. Diseño de instrumentos y equipos especiales, como transportadores, clasificadores, contadores y utensilios, para reducir los movimientos inútiles. (p. 37)

#### ***2.2.2.11. El capital humano en la productividad laboral***

Como plantea Munch (2020), argumenta que:

En el área de capital humano en la productividad laboral, se realizan las actividades tendientes a coordinar y optimizar las habilidades, los conocimientos, las experiencias y competencias de las personas que trabajan en empresa con el fin de lograr su máxima eficiencia. En esta área, a la que también se le denomina recursos humanos, relaciones industriales o capital humano, se establecen mecanismos para seleccionar, capacitar y dirigir al personal, y lograr su óptimo desarrollo, así como para elevar su grado de satisfacción y pertenencia dentro de la organización. Contar con una planta con personal estable y motivado es uno de los requisitos fundamentales para lograr mayor productividad. (p. 140)

#### ***2.2.2.12. Productividad y desarrollo social laboral***

De acuerdo con Arbaiza (2020), expresa que:

La empresa cumple distintos roles en el desarrollo de la sociedad y, como hemos visto al analizar a los grupos de interés como parte de la administración estratégica, tener en cuenta sus necesidades es lo que permite en gran medida que las organizaciones sobrevivan. Se puede tomar distintas medidas para trabajar en la productividad, siempre y cuando sean continuas y se enmarquen en la ética, y por supuesto, asegurar que esta mejora tenga lugar con un manejo eficiente de costos. Sin embargo, ninguna de estas medidas es viable si no se

valora el factor humano. La productividad, al fin y al cabo, depende de las personas. Sus competencias, conocimientos, inteligencia emocional, etc. y la gestión estratégica implican diseñar y planificar programas de mejora de la productividad y usar los recursos y herramientas necesarias para aprovechar todo el potencial de los trabajadores. (p. 170)

### **2.2.2.13. Super especialización del obrero en actividades laborales**

Como dice Chiavenato (2019), menciona que:

La especialización del obrero en actividades laborales, mediante la fragmentación de las tareas hace que su calificación resulte superflua y facilita la selección, la capacitación y la supervisión del personal. A partir de este punto, la división del trabajo contribuye a facilitar la ejecución de la tarea y permite la constante sustitución de individuos, además de incorporar mano de obra de nivel inferior, lo cual amplía el mercado de trabajo. Hasta cierto punto, ese esquema permitió obtener enormes utilidades a corto plazo, con un bajo nivel salarial y a costa de tensiones sociales y sindicales. Sin embargo, el desencanto se hizo presente con la Gran Depresión. En 1932, Aldous Huxley (1894-1964) publicó el libro *Un mundo feliz* en el cual retrata la sociedad del futuro, donde la tecnología será el amo y el hombre su esclavo. Charles Chaplin (1889 - 1975) plasmó esta idea en la película *tiempos modernos* 1936, en la cual presenta a Charles como un hombre robotizado, una desgraciada víctima de la tecnología deshumanizada. Repudiar la tecnología no es la mejor respuesta, pero si lo es el esfuerzo por ponerla a trabajar como nuestra herramienta y a nuestra disposición; los nuevos instrumentos requieren carpinteros más competentes, no carpinteros más serviles. (p. 44)

### **2.2.2.14. Dimensiones**

#### **Dimensión 01: Competencias de manejo personal**

De acuerdo Arbaiza (2011), sostiene que:

Están asociadas con el conocimiento de uno mismo es decir el capital humano, es el principal recurso con que cuenta nuestra sociedad para la promoción del presente y del futuro, lo que implica impulsar el mejoramiento

de las condiciones de vida de los ciudadanos y avanzar a mayores niveles de bienestar. El capital humano comprende las habilidades, experiencias y conocimientos de las personas. Se considera a los trabajadores como propietarios e inversores de capital humano y la relación de los trabajadores con la empresa pasa de esta forma a un plano más realista, lo esencial del suceso de la empresa está en centrarse en lo que es el valor de la organización para el individuo y no tanto lo que es el valor del individuo para la organización. (p. 45)

## **Indicadores**

### **1) Pensamiento crítico**

Según Arbaiza (2011), indica que:

Es el modo de pensar sobre cualquier tema, contenido o problema en el cual el pensante mejora la calidad de su pensamiento al encargarse de las estructuras inherentes al acto de pensar. Es un proceso mediante el cual se usa el conocimiento y la inteligencia para llegar, de forma efectiva a la posición más razonable y justificada sobre un tema, y en la cual se procura identificar y superar las numerosas barreras u obstáculos que los prejuicios o sesgos introducen. (p. 33)

### **2) Pensamiento creativo**

Como señala Arbaiza (2011), destaca que:

Es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida caracterizado por la originalidad, la adaptabilidad y por las posibilidades de realización concreta. Así mismo, la creatividad se relaciona con la capacidad de resolver un problema de manera original llegando a conclusiones novedosas. (p. 51)

### **3) Auto eficiencia**

Desde el punto de vista de Arbaiza (2011), manifiesta que:

Es la sensación de competencia personal amplia y estable ante el manejo de una variedad de situaciones estresantes. Se entiende como aquella creencia de la persona en sus capacidades y que le permiten organizar y



ejecutar acciones para alcanzar el rendimiento que se desea. Se dice que el individuo calcula la capacidad que posee para realizar una tarea en particular o para hacerle frente a una situación determinada. (p. 68)

## **Dimensión 02: Competencias de manejo del entorno**

Dicho con las palabras de Arbaiza (2011), propone que:

Cuando se maneja un entorno se está gestionando una persona, o más frecuentemente un grupo de personas en una organización, realmente el que realiza esa gestión, lo que está, o debería estar, tratando de lograr es obtener de ese grupo el mejor desempeño para lograr los mejores fines de negocio a corto, medio y a largo plazo, haciendo mayor hincapié en el plazo en el que él mismo haya sido reforzado. En la actualidad las empresas se desenvuelven en entornos que cambian rápido y constantemente. Una empresa puede provocar el cambio o sufrirlo, pero necesita un cambio. La evolución o la alteración del entorno no se controlan. Sectores enteros como la microinformática y el automóvil están obligados a cambiar continuamente: nuevos productos, nuevas tecnologías, nuevas organizaciones. Las tecnologías se hacen rápidamente obsoletas, la duración de vida de los productos se acorta, la competencia innova cada vez más. Por lo tanto, es importante ser los facilitadores en la etapa de transición hacia el cambio, utilizar programas de manejo de estrés y autorregulación emocional. (p. 131)

### **Indicadores**

#### **1) Adaptación al cambio**

En opinión de Arbaiza (2011), manifiesta que:

Se dice que todo cambio conlleva aspectos transformacionales que suelen ser en general positivos, sin embargo, nos preguntamos por qué en muchas organizaciones el cambio es percibido como un momento de tensión llegando incluso al estrés organizacional. En las organizaciones, los cambios se dan a cada instante y los trabajadores o colaboradores tienen en muchos casos que enfrentarse a ellos sin estar en su mayoría preparados o entrenados. (p. 134)

## **2) Manejo de estrés**

De acuerdo con Arbaiza (2011), sostiene que:

Es la interacción entre el individuo y su entorno en el que se percibe una situación como amenazante y se realizará una evaluación de los propios recursos para contrarrestarla. Cuando las personas perciben que los recursos adecuados es posible que aminoren el efecto del estrés producido por las demandas del entorno. (p. 144)

## **3) Autorregulación emocional**

Dicho en palabras de Arbaiza (2011), destaca:

En el ambiente organizacional al igual que en la vida cotidiana, las emociones son esenciales y su manejo resulta frecuentemente difícil de desarrollar. De ahí que el manejo emocional es esencial para un desempeño laboral exitoso. Los investigadores se percataron que los trabajadores tendían a guardarse sus sentimientos y comenzaron a desarrollar frustración, enojo, resentimiento que finalmente llevaron a un cansancio y agotamiento emocional. Es por ello por lo que la comprensión de las emociones en el ámbito laboral cobra cada vez más relevancia. (p. 154)

### **Dimensión 03: Competencias de manejo interpersonal**

Como plantea Arbaiza (2011), deduce que el manejo interpersonal es el proceso de intercambio de ideas y mensajes entre dos o más personas, con la finalidad de alcanzar determinados objetivos. Es el nivel donde se produce la relación humana directa con mayor intensidad y el más efectivo en la comunicación humana. Es un indicador del funcionamiento de las relaciones interpersonales. Las personas operan de un modo activo, cada cual reflexiona, valora, expresa, tanto verbal como extra verbalmente sus pensamientos, ideas, estados de emocionales, experiencias y vivencias personales. Se logra sin medios técnicos o con muy poca tecnología. Es una interacción que implica intercambio de información verbal y no verbal entre dos o más participantes en un contexto cara a cara. Es una forma de relación interpersonal que comprende el intercambio de información sobre la

realidad, implica la organización de la interacción entre las personas, la transmisión de experiencias y la aparición y satisfacción de necesidades espirituales. En el ámbito empresarial, permite construir equipos de trabajo eficientes y productivos. (p. 176)

## **Indicadores**

### **1) Comunicación interpersonal**

Como señala Arbaiza (2011), declara que:

El proceso de comunicación representa el intercambio de información, hechos, ideas y significados. Abarca la transferencia y comprensión de significados, procesos en los que se transmiten ideas y pensamientos y los demás lo comprenden. Ahora, en el ámbito organizacional, las personas se comunican constantemente. Por lo tanto, la comunicación es un proceso esencial en toda relación. (p. 179)

### **2) Trabajo en equipo**

En la opinión de Arbaiza (2011), expresa que:

El equipo de trabajo sí mantiene una sinergia y un esfuerzo de cada uno de sus miembros que dan lugar a un rendimiento mayor que las aportaciones de cada uno de sus miembros. En este sentido, hoy en día son muchas las organizaciones que prefieren trabajar con equipos más que con grupos. El trabajo en equipo se refiere al proceso de trabajo conjunto de personas que alcanzan objetivos. (p. 189)

### **3) Comprensión interpersonal**

Como afirma Arbaiza (2011), refiere:

Implica la habilidad para escuchar, entender correctamente los pensamientos, sentimientos o preocupaciones de los demás, aunque no se expresen verbalmente o se expresen parcialmente. Esta competencia mide la creciente complejidad y profundidad que se supone entender a los demás, puede también incluir la sensibilidad intercultural. No obstante, es imprescindible la comprensión de los valores, sentimientos, emociones y

pensamientos propios para poder realizar el salto al entendimiento de los otros. De ahí que resulta conveniente mirarse para descubrir aquellos pensamientos, sentimientos, etc. Y poder realizar una actividad de entendimiento explicando el qué, el cómo y el por qué. (p. 197)

### **2.3. Definición De Términos Básicos**

**Accidente.** Es toda lesión corporal que el trabajador sufre al momento de realizar un trabajo determinado.

**Administración pública.** Es el proceso de planificar, dirigir, controlar los recursos y actividades de las instituciones y organizaciones públicas.

**Adiestramiento.** Es la preparación física e intelectual del trabajador para ser eficiente y eficaz en las actividades que la empresa designe a realizar.

**Aprendizaje organizacional.** Es el proceso de desarrollar nuevos conocimientos y habilidades innovadoras en actividades inusuales en la organización.

**Administración de producción.** Se encarga de gestionar los recursos productivos de la empresa de bienes y servicios que produce.

**Administración de operaciones.** Se encarga de gestionar la distribución de productos o servicios de la mejor forma posible para no tener quejas o reclamos de los proveedores.

**Capacitación.** Es el periodo de entrenamiento al trabajador en la parte teórica y práctica para realizar su trabajo correctamente y ser productivo.

**Capital intelectual.** Es el trabajador capacitado con tecnología y habilidades para darnos la ventaja competitiva ante nuestra competencia.

**Competitividad.** Capacidad de la empresa para brindar servicios o productos de alta calidad al mejor precio que su competencia.

**Desempeño laboral.** Es el rendimiento que el trabajador demuestra en sus actividades laborales dentro de una jornada de trabajo.

**División del trabajo.** Consiste en fragmentar una actividad en varias tareas para desarrollar por un trabajador al menor tiempo posible.

**Eficiencia laboral.** Es la mejor manera de utilizar los recursos (equipos, herramientas, implementos de seguridad) que la empresa nos brinda para realizar nuestro trabajo.

**Efectividad laboral.** Es realizar las actividades laborales en el menor tiempo posible establecido por la empresa.

**Enfermedades profesionales.** Son adquiridas en el lugar de trabajo durante un periodo de tiempo de exposición que afecta al trabajador.

**Empresa constructora.** Es una organización que desarrolla servicios de construcción de obras públicas y privadas, contando con equipos y/o maquinarias para la actividad.

**Ergonomía laboral.** Es la disciplina que se encarga del diseño de herramientas, equipos y máquinas para confort del trabajador con el fin reducir las enfermedades profesionales.

**Ética.** Es realizar los trabajos de la mejor manera posible sin reclamo del empleador.

**Excelencia.** Es adoptar estrategias, acciones de mejora continua en los procesos productivos que se realiza diariamente para obtener mejores resultados.

**Factor humano.** Es el trabajador que realiza intensa actividad de mantenimiento correctivo y preventivo de equipos y/o maquinarias en el taller.

**Inteligencia emocional.** Es un conjunto de habilidades adquiridas para control nuestras emociones en determinado tiempo o momento.

**Lucha contra incendios.** Es el conjunto de medidas preventivas para evitar daños a la propiedad, al trabajador y medio ambiente. Para estos casos se cuenta con sistema contra incendios y la brigada especialista en manejo de extintores.

**Sinergia.** Es el esfuerzo de todos los integrantes del equipo con el objetivo de que todas las partes salgan beneficiadas.

**Supervisión de personal.** Persona encargada de orientar a los trabajadores del taller a realizar en forma segura sus actividades laborales.

**Taller.** Infraestructura adecuada con herramientas y equipos que la empresa brinda al trabajador para realizar trabajos de mantenimiento mecánico.

**Peligro.** Es toda condición con potencial para causar lesiones o daños a los trabajadores, equipos y medio ambiente en el lugar de trabajo.

**Plan de emergencia laboral.** Es un procedimiento que elabora la empresa para ejecutar en caso de presentarse una situación de riesgo o peligro para el trabajador.

**Plan de evacuación laboral.** Es el procedimiento para que los trabajadores puedan salir en caso de emergencia de su área de trabajo a una zona segura.

**Puesto de trabajo.** Es el espacio designado por la empresa para que el trabajador realiza su tarea o actividad laboral.

**Prevención.** Estar alerta o preparado ante cualquier evento o circunstancia que afecte la integridad del trabajador.

**Primeros auxilios.** Es brindar la ayuda inmediata al trabajador en caso de lesiones o accidente con la brigada especializada para estos casos, hasta que se atienda en el centro de salud.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

HG. La prevención de riesgos laborales se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

HE 1. La prevención en el entorno del trabajo laboral se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

HE 2. La prevención de riesgos relacionados con la seguridad se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

HE 3. La prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

#### **3.2. Variables de estudio**

##### **3.2.1. Definición conceptual**

##### **VARIABLES 01: Prevención de riesgos laborales**

Según Gea (2017), indica que “es tarea de la empresa y trabajadores prevenir los riesgos laborales, esto lo define la ley con claridad los derechos y responsabilidades de cada uno, estableciendo pautas para su control, autoevaluación, etc.” (p. 55). En este punto la prevención de riesgos laborales es compartida entre los trabajadores y la empresa para de esta manera el objetivo común es lograr controlar y minimizar los accidentes laborales.

## **Variables 02: Productividad laboral**

Según Arbaiza (2020), define a la productividad laboral como “la relación íntimamente de la eficiencia que el trabajador efectúe en sus labores diarias, en el sentido de emplear menos costos y maximizar la rentabilidad” (p. 84).

Es decir, el trabajador gestiona eficientemente los recursos y tiempos en las actividades desarrolladas, logrando obtener buenos resultados y ganancias para la empresa.

### **3.2.2. Definición de operacionalización**

Según Carrasco (2008), indica que “es detallar deductivamente las variables que componen el problema de investigación partiendo de lo general a lo específico: Es decir dividir las variables en indicadores, índices e ítems”.

Hernández (2018), indica “que especifica actividades u operaciones deben realizarse para medir una variable e interpretar los datos obtenidos” (p. 120).

En este punto es importante indicar todas las pautas que se han realizado para medir la variable de estudio para posterior interpretación los datos obtenidos.

## **Variables 01: prevención de riesgos laborales**

La variable prevención de riesgos laborales es del tipo cualitativo y está conformada por 3 dimensiones; prevención en el entorno del trabajo laboral, prevención de riesgos relacionados con la seguridad y prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente, las cuales conforman: el instrumento llamado cuestionario.

## **Variables 02: Productividad Laboral**

La variable productividad laboral es del tipo cuantitativo y está conformada por 3 dimensiones; competencia de manejo de personal, competencia de manejo de entorno y competencia de manejo interpersonal, las cuales conforman: el instrumento llamado cuestionario.



### **3.3. Tipo y nivel de la investigación**

#### **3.3.1. Tipo de investigación aplicada**

Naghi (2000), señala que:

Investigación aplicada nos ayuda a definir acciones y determinar políticas y estrategias. La característica principal en esta investigación es brindar soluciones a los problemas y poner mucho ímpetu en la toma de decisiones que serán satisfactorias para la empresa a largo plazo. (p. 44).

El tipo de investigación es aplicada, ya que el objetivo es emplear el conocimiento con aplicación directa en un mediano plazo en la sociedad.

#### **3.3.2. Nivel de investigación**

##### **Descriptivo**

Según Martínez (2018), indica que “las investigaciones descriptivas comprenden el proceso de ingreso, análisis e interpretación de datos del contexto actual y los fenómenos que se someten a estudio” (p. 103).

Esta investigación es de nivel descriptivo debido a que se orienta a adquirir información en relación con el objeto de estudio y se va a determinar los aspectos más importantes que se refiere a establecer la relación entre nuestras variables de estudio.

##### **Correlacional**

Citando a Pimienta (2018), indica:

Mediante este tipo de investigación se intenta verificar las relaciones entre dos o más variables, sin necesidad de manipularlas ni comprobar relaciones causales o influencias entre ambas. Sin embargo, es viable predecir los valores de una de ellas a partir de los valores de otra con la que está relacionada. (p. 36)

La presente investigación busca establecer el grado de influencia de la variable prevención de riesgos laborales que tiene sobre la variable de productividad laboral en una empresa del sector construcción.

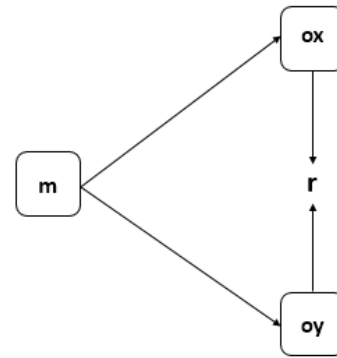
Donde:

m = muestra

ox = Prevención laboral

oy = Productividad laboral

r = relación entre las variables



**Tabla 1.**  
*Interpretación de correlaciones*

Valores	Descripción
-0,90	= Correlación negativa muy fuerte
-0,75	= Correlación negativa considerable
-0,50	= Correlación negativa media
-0,25	= Correlación negativa débil
-0,10	= Correlación negativa muy débil
0,00	= No existe correlación entre las variables
0,10	= Correlación positiva muy débil
0,25	= Correlación positiva débil
0,50	= Correlación positiva media
0,75	= Correlación positiva considerable
0,90	= Correlación positiva muy fuerte.

Según: Hernández y Mendoza (2018)

### 3.3.3. Método de investigación

#### Hipotético deductivo

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), se basan en un procedimiento que detalla las afirmaciones, puesto que se plantearon las llamadas hipótesis correlacionales, que son las que especifican la relación entre dos o más variables y tienen como propósito contrastarlas para comprobar si son ciertas.

Se empleó el método hipotético porque se realizaron pruebas basándose en las hipótesis planteadas y de esta forma se estableció, la correlación entre las variables de estudio.

### **3.4. Diseño de la investigación**

#### **3.4.1. Diseño no experimental**

Pimienta (2018), menciona:

Que la investigación no experimental podría definirse como aquella que el investigador no tiene ningún dominio sobre de las variables que se analizan o bien los fenómenos estudiados que ocurrieron con anterioridad, es decir que no se manipulan ni se tiene control sobre ellas, por lo tanto, es medir los fenómenos y variables tal y como son presentadas en su contexto natural. (p. 36)

Esta investigación es no experimental por cuanto los datos que se obtuvieron fueron verídicos, tomando en cuenta el contexto actual sin que ésta haya sido modificada.

#### **3.4.2. Enfoque de la investigación**

##### **Cuantitativo**

Bernal (2016), plantea al enfoque cuantitativo o tradicional, se fundamenta en la comprobación de las características de los fenómenos sociales a partir de números y estadísticas, lo cual supone orientar un marco conceptual oportuno al problema desarrollado en una serie de postulados o hipótesis que expresan relaciones entre las variables estudiadas de modo deductivo. Esta técnica tiende a publicar y normalizar resultados. (p. 72)

Se llevó a cabo este tipo de enfoque por cuanto se permitió recolectar datos de manera numérica para usar filtraciones estadísticas y comprobar alguna de las hipótesis.

### **3.4.3. Corte transversal**

Martínez (2018), explica que el diseño de investigación transeccional o transversal se estructura sobre la relación entre varias variables de estudio. La recolección de datos se realiza por una única vez, en un solo instante, en un periodo determinado, ya que cumple el propósito de identificar variables, describirlas y analizar su ocurrencia e interrelación para poder determinar la situación bajo estudio en un momento específico. (p. 56)

Se llevó a cabo este tipo de investigación, ya que la recolección de datos se dio de una manera oportuna, en un tiempo y espacio específico en una sola vez.

## **3.5. Población y muestra de estudio**

### **3.5.1. Población**

Hernández (2018), define a “la población o universo como el conjunto de todos los individuos que concuerdan con determinadas especificaciones particulares en común” (p. 198). Es decir que, la población es aquella que cumple con las características similares que se desea investigar.

La población en esta investigación está conformada por 43 trabajadores que laboran en un taller de una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima 2021.

### **3.5.2. Muestra Censal**

Hernández y Mendoza (2018), considera:

La muestra como una parte de una población a investigar de las cuales se obtiene realmente la información que necesitamos para la investigación, y que se debe definir o establecer con exactitud y detalle, la misma debe representar a la población. (p. 196).

Según Ramírez (2017), expresa que, “la muestra se considera censal por cuanto se seleccionó al total de la población, en este sentido la muestra censal es aquella en donde intervienen todas las unidades de la investigación”.

La muestra censal para investigación estuvo constituida por el total de la población, es decir, 43 trabajadores que laboran en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima 2021.

### **3.5.3. Muestreo**

Según Hernández (2018), indica que:

La unidad de muestreo es el tipo de tema a seleccionar para investigar. El muestreo está categorizado en dos ramas, las muestras probabilísticas y las muestras no probabilísticas. En el caso del muestreo no probabilístico, no todos los elementos de la población tienen la posibilidad de ser elegidos para conformar parte de la muestra, sino que son relacionadas con las características y el contexto de la investigación, por esta razón que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios. (p. 200)

Para la investigación se consideró un muestreo no probabilístico, por cuanto se pudo comprobar que la muestra ha sido constituida considerando en provecho del investigador.

## **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.6.1. Técnica de recolección de datos**

#### **Técnica: la encuesta**

De acuerdo con Pimienta (2018), indica que “la encuesta consiste en la confección de un cuestionario compuesto por un conjunto de preguntas estandarizadas, es decir, ajustado a un modelo o regla común, para conocer la opinión de un grupo extenso de personas” (p. 61).

La técnica por utilizar es la encuesta, la cual permite la recopilación de datos adecuados para después realizar la medición correspondiente. Esta encuesta ayuda a medir si la prevención de riesgos laborales influye en la productividad laboral. Fue ejecutado una encuesta de 36 preguntas.

### 3.6.2. Instrumento de recolección de datos

#### Instrumento: cuestionario

Hernández, Fernández y Baptista (2014), es un medio físico que utiliza el investigador para reunir la información de los integrantes de la muestra de estudio, el cual puede ser en forma física o digital y debe estar alineado a los indicadores de cada variable y tener la relación con los objetivos propuestos en la investigación.

Se empleó el cuestionario para efectuar las preguntas adecuadas respecto a las variables de estudio. Para esta ocasión se utilizó la escala de Likert, la cual cuenta con 5 niveles de respuestas, para la medición del instrumento que fue bajo el criterio de preguntas cerradas, aplicado a los Trabajadores en una Empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima con la finalidad de poder determinar la correlación de cada variable.

#### Tabla 2.

##### *Ficha Técnica de Prevención de Riesgos Laborales*

---

Instrumento	:	Cuestionario
Aplicado a	:	Trabajadores de Empresa Constructora
Autor	:	Fernando Arce Torres
Fecha	:	2021
Cantidad de ítems	:	18
Aplicación	:	Colectivo
Duración	:	15 minutos

---

Fuente: Elaboración propia

Para medir la variable Prevención de Riesgos Laborales fue diseñado para las evaluaciones el instrumento que tiene la finalidad de obtener los valores de los trabajadores de la empresa constructora, respecto a la seguridad. Dicho instrumento contiene tres dimensiones las que se define operacionalmente en cada variable.

Fue utilizado los instrumentos de escala del tipo Likert para su aplicación correspondiente, integrada por 18 ítems con las dimensiones siguientes: dimensión prevención en el entorno del trabajo laboral, 6 ítems; dimensión prevención de riesgos relacionados con la seguridad, 6 ítems. Y para la dimensión prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente, 6 ítems.

**Tabla 3.*****Ficha Técnica de Productividad Laboral***

Instrumento	:	Cuestionario
Aplicado a	:	Trabajadores de Empresa Constructora
Autor	:	Fernando Arce Torres
Fecha	:	2021
Cantidad de ítems	:	18
Aplicación	:	Colectivo
Duración	:	15 minutos

Fuente: Elaboración propia

Para medir la variable Productividad Laboral fue diseñado para las evaluaciones el instrumento que tiene la finalidad de obtener los valores de los trabajadores de la empresa constructora, respecto a la productividad. Dicho instrumento contiene tres dimensiones las que se define operacionalmente en cada variable.

Fue utilizado los instrumentos de escala del tipo Likert para su aplicación correspondiente, integrada por 18 ítems con las dimensiones siguientes: dimensión competencias de manejo de personal, 6 ítems; dimensión competencias de manejo del entorno, 6 ítems. Y para la dimensión competencias de manejo interpersonal, 6 ítems.

**Tabla 4.*****Baremos utilizando para medir cada variable***

Variable / dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Prevención de riesgos laborales	18-42	43-66	67-90
Prevención en el entorno del trabajo laboral	6-14	15-22	23-30
Prevención de riesgos relacionados con la seguridad	6-14	15-22	23-30
Prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente	6-14	15-22	23-30
Variable / dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Productividad Laboral	18-42	43-66	67-90
Competencias de manejo de personal	6-14	15-22	23-30
Competencias de manejo del entorno	6-14	15-22	23-30
Competencias de manejo interpersonal	6-14	15-22	23-30

Fuente: Base de datos

## Escala de Likert

Según Coronado (2007), indica que “es cuando las descripciones se colocan en un orden sistemático y coherente, con relación a las cualidades evaluadas descritas, es decir, dichos valores están clasificados y ordenados de acuerdo con las características especiales y magnitud de este”. Para Matas (2018), “una escala de tipo Likert es aquella donde el evaluado debe mostrar su grado de acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, en un esquema ordenado. Con niveles de respuesta: nunca; casi nunca; casi siempre; siempre”.

**Tabla 5.**

*Calificación y evaluación del cuestionario prevención de Riesgos Laborales y Productividad Laboral*

Calificación	Puntuación	Afirmación
N	1	Nunca
CN	2	Casi nunca
A	3	A veces
CS	4	Casi siempre
S	5	Siempre

*Fuente: elaboración Propia*

### 3.6.3. Validez del instrumento

Según Espinoza (2018), menciona que es imprescindible realizar una validación de juicio del instrumento que se aplicará en la investigación porque la información que se obtenga será objetiva, auténtica y no se cuestionará la veracidad de ésta.

Para esta investigación se demuestra la validez del contenido de los instrumentos de prevención de riesgos laborales y productividad laboral mediante el juicio de expertos, lo cual permite obtener el grado en cada instrumento refleja el dominio de la variable que se pretende medir.

**Tabla 6.**

*Validación de juicio de expertos*

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Jhon Hayrol, Falconi Atoche	Temático	Aplicable
Mg. Michel Jaime, Mendez Escobar	Metodólogo	Aplicable

*Fuente: Elaboración propia.*



### 3.6.4. Confiabilidad del instrumento

Carrasco (2008), plantea que “un instrumento la confiabilidad significa una cualidad o característica de un instrumento de medición, que le permite lograr los mismos resultados, al aplicarse una o más veces al mismo individuo o grupo de personas en diferentes períodos de tiempo” (p. 339). Para la confiabilidad se evalúa a través de la prueba de confiabilidad denominada Coeficiente de Alfa de Cronbach que permite saber si los ítems (medidos en escala tipo Likert) se encuentran altamente correlacionados.

Mediante los valores presentados se pudo determinar si el instrumento que es utilizado para la recolección de datos es confiable o no.

**Tabla 7.**  
*Escala de interpretación de la confiabilidad*

Interpretación	Escala
Nula confiabilidad	0,53 a menos
Baja confiabilidad	0,54 a 0,59
Confiable	0,60 a 0,65
Muy Confiable	0,66 a 0,71
Excelente confiabilidad	0,72 a 0,99
Perfecta confiabilidad	1,00

*Fuente: Ñaupas (2014, p. 217)*

### 3.7. Métodos de análisis de datos

Para la obtención de los datos necesarios, se inició en primera instancia a realizar el cuestionario en la empresa investigada, luego de ellos los datos obtenidos fueron ingresados en una hoja cálculo de Excel para proceder con su tabulación y de esa manera, crear una base de datos con todos los resultados.

Se procedió al análisis de los datos haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 25.0 en español. Los resultados obtenidos fueron presentados mediante tablas, figuras y porcentajes con sus respectivas interpretaciones y análisis.

### **3.8. Aspectos éticos**

Para la presente investigación solo se utiliza la información recopilada considerando los siguientes aspectos: Los datos están basados en la verdad de los resultados, se mantendrá el anonimato de los trabajadores y el respeto que hacia su persona al momento de ser encuestados.

## IV. RESULTADOS

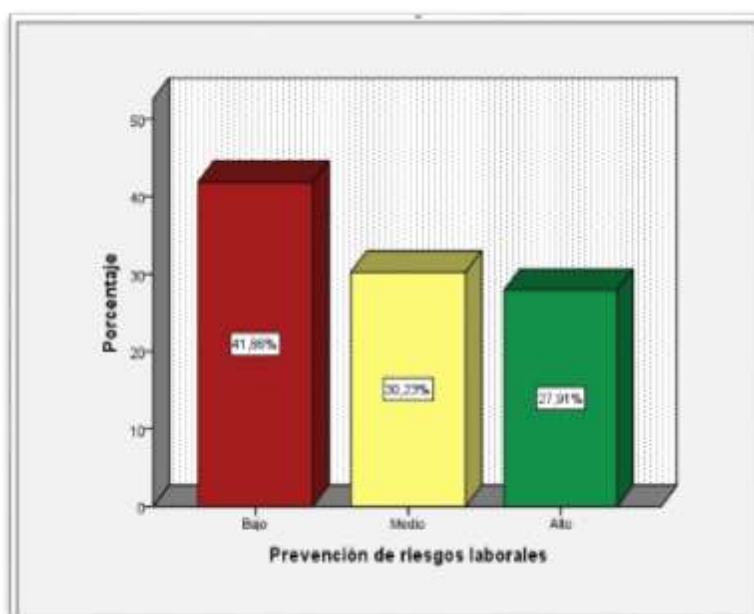
### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 8.**

*Niveles de la variable de Prevención de riesgos laborales*

Prevención de riesgos laborales			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	41,9
	Medio	13	30,2
	Alto	12	27,9
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario propio



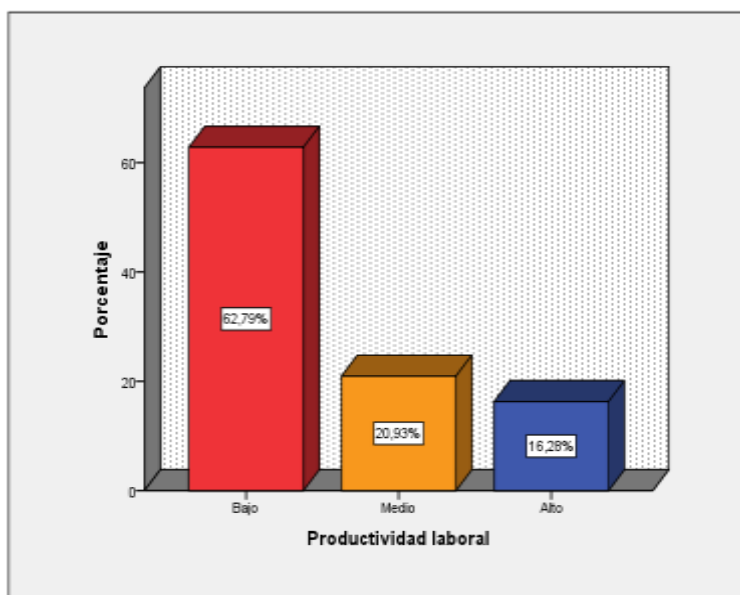
**Figura 1.** Niveles de Prevención de riesgos laborales

En la tabla 8 y figura 1 se observa, que de los 43 trabajadores, 12 de ellos representan el 27,91% que manifiestan percibir niveles regulares referente a la prevención de riesgos laborales, en contraste con 18 trabajadores que representan el 41,86% que indican percibir bajos niveles en temas de prevención de riesgos laborales en una empresa del sector construcción en la ciudad de Lima del año 2021.

**Tabla 9.**  
*Niveles de la variable de Productividad laboral*

		Productividad laboral	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	27	62,8
	Medio	9	20,9
	Alto	7	16,3
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario propio



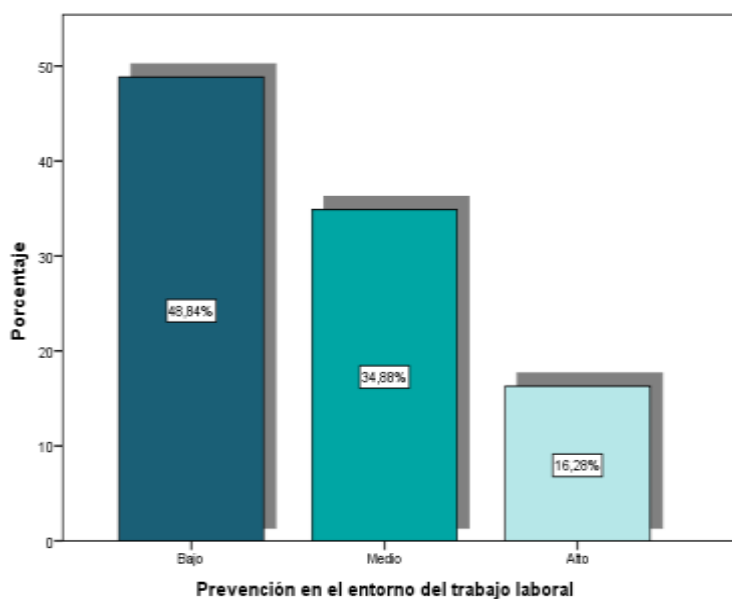
**Figura 2.** Niveles de Productividad laboral

En la tabla 9 y figura 2 se observa que, de los 43 trabajadores, 9 de ellos representan el 20,90% que manifiestan percibir niveles medios referente a la productividad laboral, en contraste con 27 trabajadores que representan el 62,80% que indican percibir bajos niveles en temas de la productividad laboral en una empresa del sector construcción, en la ciudad de Lima del año 2021.

**Tabla 10.**  
*Niveles de Prevención en el entorno del trabajo laboral*

Prevención en el entorno del trabajo laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	48,8
	Medio	15	34,9
	Alto	7	16,3
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario propio



**Figura 3.** Niveles de Prevención en el entorno del trabajo laboral

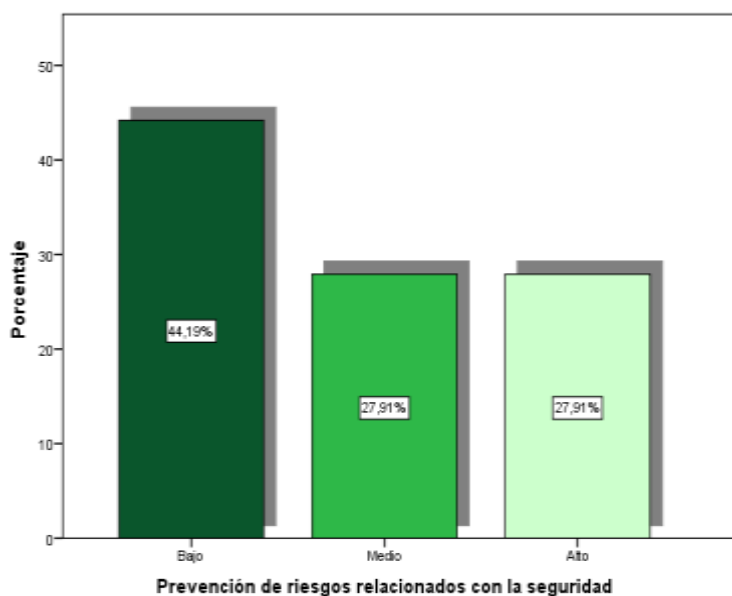
En la tabla 10 y figura 3 se observa que, de los 43 trabajadores, 15 de ellos representan el 34,90% que manifiestan percibir niveles medios referente a la prevención en el entorno del trabajo laboral, en contraste con 21 trabajadores que representan el 48,80% que indican percibir bajos niveles en temas de la prevención en el entorno del trabajo laboral en una empresa del sector construcción, en la ciudad de Lima del año 2021.

**Tabla 11.**

*Niveles de Prevención de riesgos relacionados con la seguridad*

Prevención de riesgos relacionados con la seguridad			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	44,2
	Medio	12	27,9
	Alto	12	27,9
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario propio



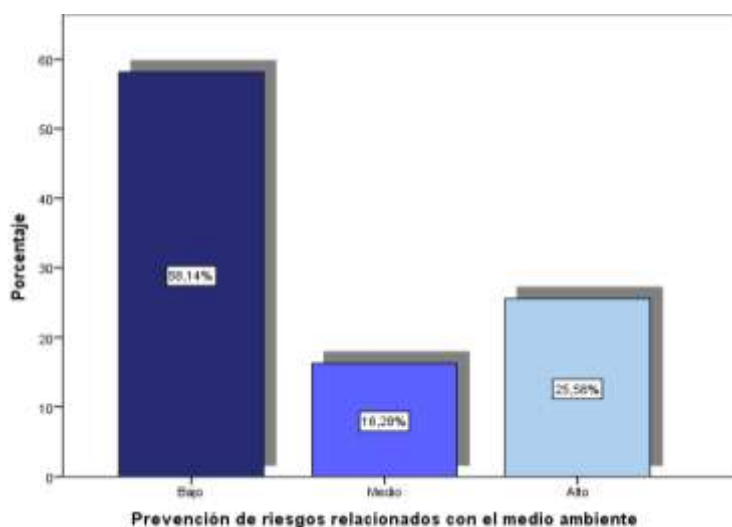
**Figura 4.** Niveles de Prevención de riesgos relacionados con la seguridad

En la tabla 11 y figura 4 se observa, que de los 43 trabajadores, 12 de ellos representan el 27,91% que manifiestan percibir niveles regulares referente a la prevención de riesgos relacionados con la seguridad, en contraste con 19 trabajadores que representan el 44,20% que indican percibir bajos niveles en temas de prevención de riesgos relacionados con la seguridad en una empresa del sector construcción en la ciudad de Lima del año 2021.

**Tabla 12.**

*Niveles de Prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente*

Prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	58,1
	Medio	7	16,3
	Alto	11	25,6
	Total	43	100,0



**Figura 5.** Niveles de Prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente  
Fuente: Cuestionario propio

En la tabla 12 y figura 5 se observa que, de los 43 trabajadores, 7 de ellos representan el 16,30% que manifiestan percibir niveles medios referente a la Prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente, en contraste con 25 trabajadores que representan el 58,10% que indican percibir bajos niveles en temas de prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente en una empresa del sector construcción, en la ciudad de Lima del año 2021.

## 4.2. Prueba de Confiabilidad

**Tabla 13.**

*Nivel de confiabilidad de la variable Prevención de riesgos laborales*

### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	18

*Fuente: Alfa de Cronbach*

La herramienta utilizada para la determinación de confiabilidad de la escala para la variable Prevención de riesgos laborales fue Alfa de Cronbach; con una prueba realizada a 43 trabajadores en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021, obteniendo 0,836, evidenciándose que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad.

**Tabla 14.**

*Nivel de confiabilidad de la variable Productividad laboral*

### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	18

*Fuente: Alfa de Cronbach*

La herramienta utilizada para la determinación de confiabilidad de la escala para la variable Productividad laboral fue Alfa de Cronbach; con una prueba realizada a 43 trabajadores en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021, obteniendo 0,863, evidenciándose que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad.

## 4.3. Prueba de Hipótesis

### **4.3.1. Prueba de Hipótesis general**

H0: La prevención de riesgos laborales no se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021

H1: La prevención de riesgos laborales se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.



**Tabla 15.**

*Nivel de correlación y significancia de la prevención de riesgos laborales y la productividad laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			Prevención de riesgos laborales	Productivida d laboral
Rho de Spearman	Prevención de riesgos laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 15, se observa la relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman  $p= 0,806$ , lo cual significa, que la prevención de riesgos laborales se correlaciona de manera fuerte con la productividad laboral, siendo el sig. bilateral  $p= 0.000$  la cual es menor a  $0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que prevención de riesgos laborales influye de manera directa con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

#### **4.3.2. Prueba de hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específica 1**

H0: La prevención en el entorno del trabajo laboral no se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

H1: La prevención en el entorno del trabajo laboral se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

**Tabla 16.**

*Nivel de correlación y significancia de la prevención en el entorno del trabajo laboral y la productividad laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			Prevención en el entorno del trabajo laboral	Productivida d laboral
Rho de Spearman	Prevención en el entorno del trabajo laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	43	43
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	43	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

La tabla 16, se observa la relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman  $p= 0,778$ , lo cual significa, que la prevención en el entorno del trabajo laboral se correlaciona de manera fuerte con la productividad laboral, siendo el sig bilateral  $p= 0.001$  la cual es menor a  $0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que la prevención en el entorno del trabajo laboral influye de manera directa con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

### **Hipótesis específica 2**

- H0: La prevención de riesgos relacionados con la seguridad no se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.
- H1: La prevención de riesgos relacionados con la seguridad se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

**Tabla 17.**

*Nivel de correlación y significancia de la prevención de riesgos relacionado con la seguridad y la productividad laboral.*

			<b>Correlaciones</b>		
			Prevención de riesgos relacionados con la seguridad	de	Productividad laboral
Rho de Spearman	<i>Prevención de riesgos relacionados con la seguridad</i>	Coeficiente de correlación	de	1,000	,765**
	<i>Productividad laboral</i>	Sig. (bilateral)		.	,000
		N		43	43
		Coeficiente de correlación	de	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		43	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 17, se observa la relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman  $p= 0,765$ , lo cual significa, que la prevención de riesgos relacionados con la seguridad se correlaciona de manera fuerte con la productividad laboral, siendo el sig bilateral  $p= 0.000$  la cual es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que la prevención de riesgos relacionados con la seguridad influye de manera directa con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

### **Hipótesis específica 3**

H0: La prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente no se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

H1: La prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

**Tabla 18.**

*Nivel de correlación y significancia de la prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente y la productividad laboral.*

**Correlaciones**

		Prevencción de riesgos relacionados con el medio ambiente		Productividad laboral
Rho de Spearman	Prevencción de riesgos relacionados con el medio ambiente	Coeficiente de correlación	de	1,000
		Sig. (bilateral)		,420**
		N		43
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación		,420**
		Sig. (bilateral)		,000
		N		43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 18, se observa la relación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman  $p= 0,420$ , lo cual significa, que la prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente se correlaciona de manera moderada con la productividad laboral, siendo el sig. bilateral  $p= 0.000$  la cual es menor a  $0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que la prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente influye de manera directa con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación de acuerdo con la solución de la estadística con la prueba de Alfa de Cronbach, para comprobar que de las 36 preguntas, que se realizó a los 43 trabajadores en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021, se argumenta como un nivel de confiabilidad alto entre las variables prevención de riesgos laborales y productividad laboral, obteniendo cada variable el 0,836 y 0,863 respectivamente de los resultados de los cuestionarios, la cual ayuda como referencia, para hacer los estudios correspondientes y sostener los propósitos de la tesis.

Con la base de datos se elaboró una tabla general, donde se compara la correlación con las dimensiones, que refutan la hipótesis nula y reconocen las hipótesis alternas de la presente investigación.

Lo que permite hacer un aporte a la investigación de la variable prevención de riesgos laborales, con sus 3 dimensiones: prevención en el entorno del trabajo laboral, prevención de riesgos relacionados con la seguridad y prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente, y la segunda variable con sus 3 dimensiones: competencia de manejo de personal, competencia de manejo de entorno y competencia de manejo interpersonal. Los cuales fueron objeto de estudio de los 43 trabajadores una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021; así mismo fueron seleccionados todos los trabajadores de dicha empresa, pudiendo medir con el instrumento que nos permitió hallar los resultados en altos niveles de correlación entre las variables.

Citando a Gea (2017), manifiesta:

La formación de trabajadores se establece no solamente como una obligación general que debe facilitar el empresario a todos los trabajadores de la empresa, sino que también se refiere a la formación que deben recibir los colaboradores en las actividades laborales de prevención. (p. 70)

Considerando lo que indica el autor base de la investigación y mis antecedentes referenciales realizados para comprobar el estudio de investigación afirmo la importancia de gestionar la prevención de riesgos laborales dentro de una

empresa u organización. Por cuanto las empresas están obligadas a proteger a sus trabajadores de los riesgos laborales existentes para evitar lesiones o accidentes dentro de sus instalaciones y/o puestos de trabajo de acuerdo con Gea (2017). En nuestros días el trabajador es considerado el capital humano más valioso de la empresa, por lo tan tanto es fundamental cuidarlo, protegerlo y capacitarlo en temas prevención, seguridad, salud, medio ambiente y productividad, lo cual influye positivamente en la productividad laboral de la empresa.

De acuerdo con Arbaiza (2020), expresa que:

La empresa cumple distintos roles en el desarrollo de la sociedad y, como hemos visto al analizar a los grupos de interés como parte de la administración estratégica, tener en cuenta sus necesidades es lo que permite en gran medida que las organizaciones sobrevivan. Se puede tomar distintas medidas para trabajar en la productividad, siempre y cuando sean continuas y se enmarquen en la ética, y por supuesto, asegurar que esta mejora tenga lugar con un manejo eficiente de costos. Sin embargo, ninguna de estas medidas es viable si no se valora el factor humano. La productividad, al fin y al cabo, depende de las personas. Sus competencias, conocimientos, inteligencia emocional, etc. y la gestión estratégica implican diseñar y planificar programas de mejora de la productividad y usar los recursos y herramientas necesarias para aprovechar todo el potencial de los trabajadores. (p. 170)

En esta investigación se comprueba la importancia que la empresa debe asegurar el bienestar de los trabajadores con una buena gestión del talento humano, brindar condiciones laborales optimas y seguras; manejo de responsabilidad social sostenible. Esto significa promover el desarrollo local y no afectar el medio ambiente.

En cuanto a la hipótesis general, los resultados obtenidos con Rho de Spearman son de 0,806 lo que significa que existe una fuerte correlación positiva entre la prevención de riesgos laborales y productividad laboral; así mismo el grado de significancia estadística de 0,000 que es menor a 0,05; coincidiendo con la investigación de Luna (2020), quien indica en su investigación que existió

concordancia entre las variables riesgos ocupacionales y desempeño laboral por cuanto la confiabilidad de los instrumentos según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los 25 resultados fueron: 0,714 para la variable de riesgos ocupacionales y 0,873 para la variable de desempeño laboral. Por lo tanto, los instrumentos son fiables y consistentes.

De igual manera en la investigación de Melgarejo (2019), indica que existió relación entre las variables gestión del talento humano y riesgo laboral con una confiabilidad de los instrumentos según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los 22 resultados obtenidos: 0,942 para la variable gestión del talento humano y 0,978 la variable riesgo laboral. Así mismo se obtuvo un coeficiente de correlación con Rho de Spearman de 0,419 lo que indica una moderada relación entre variables y un nivel de significancia menor a 0.05. Por lo tanto, los instrumentos son fiables y consistentes.

Agregando Melgarejo (2019), que es necesario identificar de los riesgos ocupacionales en el personal, para que de esta manera se logre establecer un mejor desempeño laboral y cumplir con las metas y objetivo de la organización.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se encontró como resultados que con Rho de Spearman, es de 0,778 lo que significa que existe una fuerte correlación positiva, entre la prevención en el entorno del trabajo laboral y la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021; además el grado de significancia estadística de 0,001 que es menor a 0,05; mientras que en el entorno de trabajo laboral el 48,8% de los trabajadores poseen niveles bajos de prevención de riesgos laborales con respecto a la productividad laboral; coincidiendo con la definición de:

Gea (2017), sostiene que:

Son las relaciones del trabajador con su medio de trabajo, esto alude a un ambiente laboral agradable, cómodo, limpio, organizado y seguro que el trabajador debe contar para realizar sus actividades en forma segura, de esta forma se incrementa los niveles de eficiencia y calidad operativa. Un entorno de trabajo laboral son las condiciones físicas y psicológicas donde se ejecuta el trabajo, las mejoras en el entorno de trabajo incrementar la

productividad, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo brindan bienestar a sus trabajadores. (p 100)

En este sentido las organizaciones tienen la responsabilidad de brindar a sus trabajadores un entorno de trabajo seguro con lo cual se minimizarán los riesgos laborales y la productividad laboral se mantiene eficiente.

En cuanto a la hipótesis específica 2, con Rho de Spearman, es de 0,765 lo que significa que existe una fuerte correlación positiva, entre la prevención de riesgos relacionados con la seguridad y la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021; el grado de significancia estadística de 0,000 que es menor a 0,05; en cuanto la prevención de riesgos relacionados con la seguridad el 44,2% poseen niveles bajos de prevención de riesgos con respecto a la productividad laboral.

Gea (2017), expresa que:

La seguridad en el trabajo laboral se ocupa del estudio de las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores, actuando por lo tanto sobre el entorno físico que rodea al trabajador, con el fin de eliminar o controlar las situaciones de riesgo potencial causadas por la existencia de condiciones peligrosas. La seguridad en el trabajo laboral trata por lo tanto de prevenir los accidentes de trabajo que provocan todos aquellos riesgos de origen mecánico. Podemos afirmar que la seguridad actúa: En el momento de la concepción del proyecto empresarial: se incorpora en el diseño de las máquinas e instalaciones evitando que existan riesgos. (p. 10)

Por lo tanto, la prevención de riesgos relacionados con la seguridad es muy importante para evitar lesiones o accidentes al momento de utilizar las máquinas y equipos de trabajo cuando realizamos nuestras actividades diarias, en tal sentido es muy importante mantenerlas protegidas con guardas de seguridad y dispositivos de bloqueo.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se encontró como resultados que con Rho de Spearman, es de 0,420 lo que significa que existe una moderada correlación positiva, entre la prevención de riesgos relacionados con el medio



ambiente y la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021; además el grado de significancia estadística de 0,000 que es menor a 0,05; lo que confirmó la necesidad de mejorar en la prevención de riesgos en el medio ambiente en donde encontramos que el 58,1% de los trabajadores tienen niveles bajos de prevención de riesgos; coincidiendo con la investigación de Luna (2020), quien indica que los riesgos laborales existentes en el interior de las instalaciones públicas son: riesgos químicos, riesgos biológicos y riesgos ergonómicos; de los cuales los riesgos químicos que predominan son en un rango bajo el 84,3%, los riesgos biológicos obtuvieron un rango bajo de 80,0%, los riesgos ergonómicos de igual manera obtuvieron un rango bajo de 77,1%.

En todo lugar de trabajo es fundamental cuidar el medio ambiente por cuanto existen riesgos relacionados con la salud como: ruidos, vibraciones, radiaciones, ambiente térmico, agentes químicos y agentes biológicos que afectan a la comunidad y al trabajador en sus labores diarias. Trayendo como consecuencia que la empresa tenga multas y cierre de operaciones por no tomar importancia, lo cual afecta la productividad laboral.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Objetivo general, se concluye que existe un nivel de correlación significativamente fuerte ( $r=0,806$ ) siendo una correlación positiva entre la prevención de riesgos laborales y la productividad laboral en una empresa del sector construcción, Lima – 2021, con un nivel de significancia de 0,000 y  $p=0,000$  menor a 0,05. Con lo cual, se confirma que a mayor prevención de riesgos laborales se incrementará la productividad laboral con mayor eficiencia y eficacia o viceversa.
- Segunda.** Objetivo específico 1 se concluye que existe un nivel de correlación de manera significativamente fuerte ( $r=0,778$ ) siendo una correlación positiva entre la prevención en el entorno del trabajo laboral y la productividad laboral en una empresa del sector construcción, Lima – 2021, con un nivel de significancia de 0,001 y  $p=0,000$  menor a 0,05. De igual manera, se confirma que a mayor prevención en el entorno del trabajo laboral se aumentará la productividad laboral o viceversa.
- Tercera.** Objetivo específico 2 se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ( $r=0,765$ ) siendo una correlación positiva entre la prevención de riesgos relacionados con la seguridad y la productividad laboral en una empresa del sector construcción, Lima – 2021, con un nivel de significancia de 0,000 y  $p=0,000$  menor a 0,05. Con lo cual se confirma que a mayor prevención de riesgos relacionados con la seguridad se incrementará la productividad laboral o viceversa.
- Cuarta.** Objetivo específico 3 se concluye que existe un nivel de correlación significativa moderada ( $r= 0,420$ ) siendo una correlación moderada entre la prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente y la productividad laboral en una empresa del sector construcción, Lima – 2021, con un nivel de significancia de 0,000 y  $p=0,000$  menor a 0,05. Por lo tanto, es primordial aumentar la prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente para mejorar en la productividad laboral o viceversa.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Según la investigación realizada se recomienda a los directivos de la empresa constructora en dar prioridad en forma inmediata a la prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente y en especial al ambiente térmico; estableciendo la implementación de sistemas de monitoreo de riesgos, control de consumo de energía, agua, emisión de gases, gestión de manejo de residuos peligrosos y no peligrosos, implementación de procedimiento para manejo de productos químicos, control de trabajos en temperaturas extremas y altas, implementación de confort térmico; que se generan en el taller donde se desarrollan las actividades los trabajadores debido a que esto afecta la productividad laboral de la empresa.
- Segunda.** A los directivos de la empresa constructora según el análisis realizado se recomienda mejorar la prevención en el entorno del trabajo laboral en cuanto a mejorar la infraestructura del local, gestión de riesgos físicos, mecánicos, químicos y biológicos, capacitación en identificación de riesgos, uso de herramientas de gestión de riesgos, capacitación con charlas de seguridad y cuidado del medio ambiente, orden y limpieza en el taller para prevenir riesgos laborales, con la finalidad de lograr obtener mayor eficiencia en sus trabajadores.
- Tercera.** A los directivos de la empresa constructora según el análisis realizado se recomienda mejorar la prevención de riesgos relacionados con la seguridad en máquinas, equipos de trabajo y lugares de trabajo. En cuanto a las máquinas es importante implementar con dispositivos de seguridad como: corte de corriente y bloqueo. Impulsar la renovación y sustitución de equipos de trabajo que cuenten con dispositivos ergonómicos para proteger al trabajador, implementar en las zonas de trabajo con buena iluminación, ventilación de ambientes y señalización respectiva, capacitación en temas de seguridad de los riesgos generales y específicos existentes en zona de trabajo y de

esta manera se incrementará la productividad laboral para beneficio de la organización.

**Cuarta.** Finalmente a los directivos de la empresa constructora según el análisis realizado se recomienda mejorar la productividad laboral en temas de capacitación en mejorar la gestión de tiempos en el trabajo, capacitación técnica al momento de incorporar nuevas máquinas, herramientas, tecnologías o métodos de trabajo en las instalaciones del taller, capacitación en temas de manejo de estrés laboral, capacitación en gestión de inteligencia emocional, implementación de programas para premiar la creatividad e innovación en el puesto de trabajo e incentivar bonos de productividad. Todo esto con la finalidad de incrementar el nivel de productividad laboral de los trabajadores, de esta manera la empresa va a trabajar con más eficiencia y eficacia mejorando su rentabilidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alemán, P., y Alemán, F. (2020). *Diccionario de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid, España: Wolters Kluwer. doi:978-84-9954-623-0
- Ancajima, H. A. (2019). *Estímulos Empresariales y su influencia en la productividad de los Asesores en Financiera Confianza, Tumbes, 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/1916>
- Arbaiza, L. (2011). *Desarrollo de competencias gerenciales: un modelo alternativo* (1ra. ed.). Buenos Ares, Argentina: Cengage Learning. doi:978-987-1486-69-4
- Arbaiza, L. (2020). *Gerencia estratégica Teoría y Casos* (1ra. ed.). México: Gengage Learning. doi:978-607-526-923-8
- Barrera, J. D. (2017). *El estilo de Liderazgo como factor estratégico para la Productividad Laboral en la Industria Aeronáutica Querétaro México*. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro, México. Obtenido de <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/1542>
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación* (4ta. ed.). Bogota, Colombia: Pearson. doi:978-958-699-309-8
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica* (2da. ed.). Lima, Perú: San Marcos. doi:978-9972-38-344-1
- Chávez, Y., Serrano, J., y Pacheco, G. (2016). *Higiene, seguridad y normatividad para las empresas actuales* (1ra. ed.). México: Exodo.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría General de la Administración* (10.ava. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Coronado, J. (2007). Escala de medición. *Paradigmas; Una revista disciplinar de investigación*, 2(2), 104-125. doi:1909-4302

- Cortés, J. M. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo técnicas de prevención de riesgos laborales* (11.ava ed.). Madrid, España: Tébar Flores. doi:978-84-7360-626-4
- Díaz, M. R. (2019). *Factores Estresantes que influyen en las Relaciones Interpersonales y la Productividad Laboral de los colaboradores del Plan de Prestaciones del empleado Municipal de la Ciudad de Guatemala*. Tesis de pregrado, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Obtenido de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/12007>
- Espinoza. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- García, R. (2019). *Seguridad y salud. MF0075*. España: Tutor formación. doi:978-84-1682-97-9
- Gea, E. (2017). *Seguridad y salud en el trabajo* (1ra. ed.). Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. doi:978-9978-77-291-1
- Gómez, I., y Brito, J. (2020). *Administración de operaciones* (1ra. ed.). Ecuador: UIDE (Universidad Internacional del Ecuador Guayaquil). doi:978-9942-36-891-1
- Gómez, M. (2019). *Análisis del Capital Humano para el incremento de la Productividad en las líneas de Mantenimiento Aéreo*. Tesis de maestría, CIATEQ A.C., Querétaro, México. Obtenido de <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1020/299>
- Henao, F. (2013). *Seguridad y Salud en el trabajo conceptos básicos* (3ra. ed.). Bogotá, Colombia: ECOE.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ra. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas* (1ra. ed.). México: Mc Graw Hill. doi:978-1-4562-6096-5

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Human, E. A. (2018). *Comportamiento Organizacional y Productividad de los colaboradores en la empresa constructora CMP Contratistas Generales E.I.R.L. Ucayali 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup, Lima, Perú. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTEL\\_8c15c4521fe452de0dda4a93d4406e8a](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTEL_8c15c4521fe452de0dda4a93d4406e8a)
- Lee, K. (2013). *Administración de Operaciones procesos y cadena de suministro* (10.ava. ed.). México: Pearson. doi:978-607-32-2122-1
- Leonardo, G. L. (2018). *La Satisfacción Laboral y su relación con La Productividad Laboral en la empresa Novaplaza, Huaraz - 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Huaraz, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29055>
- Luna, P. D. (2020). *Relación entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral en personal de enfermería del hospital II ESSALUD Moquegua, 2019*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú. Obtenido de <https://1library.co/title/>. <https://1library.co/title/relacion-entre-riesgos-ocupacionales-y-desempeno-laboral-en-personal-de-enfermeria-del-hospital-ii-essalud-moquegua-2019>
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación* (1ra. ed.). México: Cengage.
- Martínez, I. (2016). *Gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios*. (1ra. ed.). España: Cano pina.
- Matas, A. (02 de 09 de 2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1). Obtenido de <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Melgarejo, S. (2019). *Gestión del talento humano y riesgo laboral del personal del centro quirúrgico en un hospital público Lima-Perú 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34182>

- Munch, L. (2020). *Administración 1* (1ra. ed.). México: Pearson.
- Muriel, L. (2018). *Desarrollo y evaluación de la eficacia de un método para la generación de optimismo y productividad en los recursos humanos de las organizaciones*. Tesis de doctorado, España. Obtenido de <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/121014>
- Naghi, M. (2000). *Metodología de la investigación* (2da. ed.). México: Limusa. doi:968-18-5517-8
- Naranjo, F. J. (2020). *La función del mando intermedio en la prevención de riesgos laborales*. Madrid, España: Tébar Flores.
- Navas, E. (2012). *Gestión de la prevención de riesgos laborales* (2da. ed.). Málaga, España: ICB.
- Pérez, V. (2017). *Seguridad y salud* (2da. ed.). Málaga, España: IC.
- Pimienta, J. H. (2018). *Metodología de la investigación* (1ra. ed.). México: Pearson. doi:978-607-32-4432-9
- Ramírez, C. (2017). *Modelo para el desarrollo de competencias gerenciales en relaciones humanas dirigidas al empresario venezolano*. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Ramírez, M. (2020). *Seguridad laboral y salud ocupacional*. Santiago de los Caballeros, República Dominicana: UAPA (Universidad Abierta para Adultos). doi:978-9945-625-08-0
- Salazar, C. E. (2019). *El Tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual y sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico y predictivo*. Tesis de doctorado, Universidad Politécnica de Cataluña España, España. Obtenido de <http://openaccess.uoc.edu/webapps/O2/handle/10609/103666?mode=full>
- Wehrich, H., Cannice, M., y Koontz, H. (2017). *Administración una perspectiva global empresarial y de innovación* (15.ava. ed.). México: Mc Graw Hill.



## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología
¿Cómo la prevención de riesgos laborales se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021?	Determinar como la prevención de riesgos laborales se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021.	La prevención de riesgos laborales se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021.	Prevención de riesgos laborales	Prevención en el entorno del trabajo laboral.	Condiciones de trabajo.	P1, P2	<u>Tipo de investigación</u> aplicada, descriptiva, cuantitativa y correlacional <u>Diseño</u> No experimental de corte transversal <u>Población</u> Muestra de 43 trabajadores <u>Técnica</u> Encuesta <u>Instrumento</u> Cuestionario validado por juicio de expertos <u>Análisis de datos</u> Programa SPSS v.25.0
					Factores de riesgos.	P3, P4	
					Gestión de riesgos.	P5, P6	
				Prevención de riesgos relacionados con la seguridad.	Maquinas.	P7, P8	
					Equipos de trabajo.	P9, P10	
					Lugares de trabajo.	P11, P12	
				Prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente.	Ruidos.	P13, P14	
					Vibraciones.	P15, P16	
					Ambiente térmico.	P17, P18	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Productividad laboral	Competencias de manejo de personal.	Pensamiento crítico.	P19, P20	
¿Cómo la prevención en el entorno del trabajo laboral se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021?	Determinar como la prevención en el entorno del trabajo laboral se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021.	La prevención en el entorno del trabajo laboral se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021.			Pensamiento creativo.	P21, P22	
					Auto eficiencia.	P23, P24	
				¿Cómo la prevención de riesgos relacionados con la seguridad se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021?	Determinar como la prevención de riesgos relacionados con la seguridad se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021.	La prevención de riesgos relacionados con la seguridad se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021.	Competencias de manejo del entorno.
Manejo de estrés.	P27, P28						
Autorregulación emocional.	P29, P30						
¿Cómo la prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021?	Determinar como la prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021.	La prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente se relaciona con la productividad laboral en una empresa del sector construcción en Ate Vitarte, Lima - 2021.		Competencias de manejo interpersonal.	Comunicación interpersonal.	P31, P32	
					Trabajo en equipo.	P33, P34	
					Comprensión interpersonal.	P35, P36	

## Anexo 2. Matriz de operacionalización.

### Operacionalización de la variable 01 Prevención de Riesgos Laborales

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Prevención de Riesgos Laborales	<p>Para Gea (2017), "es tarea de todos (empresarios y trabajadores) y, por ello, la ley defina con claridad los derechos y responsabilidades de cada uno, estableciendo desde medidas a adoptar, procesos de control, autoevaluaciones periódicas, etc." (p. 55).</p> <p>Aporte: La Prevención de Riesgos Laborales es compartida entre los trabajadores y la empresa para de esta manera el objetivo común es lograr controlar y minimizar los accidentes laborales.</p>	<p>La variable prevención de riesgos laborales es de naturaleza cualitativa, la misma que se operacionaliza en 3 dimensiones, las cuales son: prevención en el entorno del trabajo laboral, prevención de riesgos relacionados con la seguridad y prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente. Las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.</p>	<p>Prevención en el entorno del trabajo laboral.</p> <p>Prevención de riesgos relacionados con la seguridad.</p> <p>Prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente.</p>	<p>Condiciones de trabajo. Factores de riesgos. Gestión de riesgos.</p> <p>Máquinas Equipos de trabajo. Lugares de trabajo.</p> <p>Ruidos. Vibraciones. Ambiente térmico.</p>	<p>1=Nunca</p> <p>2=Casi Nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p>

Fuente: Elaboración Propia

## Operacionalización de la variable 02 Productividad Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Productividad laboral	<p>Según Arbaiza (2020) define a la productividad laboral como “la relación íntimamente de la eficiencia que el trabajador efectúe en sus labores diarias, en el sentido de emplear menos costos y maximizar la rentabilidad” (p. 84).</p> <p>Aporte: El trabajador gestiona eficientemente los recursos y tiempos en las actividades desarrolladas, logrando obtener buenos resultados y ganancias para la empresa.</p>	<p>La variable productividad laboral es de naturaleza cuantitativa, la misma que se operacionaliza en 3 dimensiones, las cuales son: competencia de manejo de personal, competencia de manejo de entorno, competencia de manejo interpersonal. Las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.</p>	<p>1. Competencia de manejo de personal.</p> <p>2. Competencia de manejo de entorno.</p> <p>3. Competencia de manejo interpersonal.</p>	<p>Pensamiento crítico. Pensamiento creativo. Auto eficiencia.</p> <p>Adaptación al cambio. Manejo de estrés. Autorregulación emocional.</p> <p>Comunicación interpersonal. Trabajo en equipo. Compresión interpersonal.</p>	<p>1=Nunca</p> <p>2=Casi Nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p>

Fuente: *Elaboración Propia*

### Anexo 3. Instrumento.

**INSTRUCCIONES:** La encuesta busca recoger información respecto a la “Prevención de Riesgos Laborales y su relación con la Productividad Laboral en una Empresa del sector Construcción en Ate Vitarte, Lima – 2021” A continuación, se encontrará una serie de preguntas sobre las cuales debe afirmar marcando con una X según corresponda. Lee con atención; responde las preguntas con la verdad.

#### OPCIONES DE REPUESTA:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces. = 3

Casi siempre. = 4

Siempre. = 5

#### Variables 01. Prevención de Riesgos Laborales.

Dimensión 01. Prevención en el entorno del trabajo laboral.						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Condiciones de Trabajo.						
1.	¿Considera usted que las condiciones de trabajo son las adecuadas para la prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo?					
2.	¿La organización se preocupa en mejorar las condiciones de trabajo para la prevención de riesgos laborales?					
Indicador 02. Factores de Riesgos.						
3.	¿Los factores de riesgos físicos, químicos y bioquímicos son controlados por la organización para la prevención de riesgos laborales?					
4.	¿En su puesto de trabajo usted puede corregir los factores de riesgos detectados en máquinas, equipos y herramientas que puedan causar accidentes laborales?					
Indicador 03. Gestión de Riesgos.						
5.	¿Usted ha identificado todas las situaciones de riesgos antes de realizar una actividad para prevenir riesgos laborales?					
6.	¿La organización cuenta con herramientas de gestión de riesgos para prevenir riesgos laborales?					

<b>Dimensión 02. Prevención de riesgos relacionados con la seguridad.</b>					
Indicador 01: Máquinas.					
7.	¿La organización dispone de máquinas con dispositivos de seguridad que protegen al trabajador para prevenir riesgos laborales?				
8.	¿Las máquinas con las que trabaja cuentan con dispositivos de bloqueo para prevenir riesgos relacionados con su seguridad?				
Indicador 02: Equipos de trabajo.					
9.	¿Dispone usted de los equipos de trabajo necesarios para realizar sus tareas de manera segura en su puesto de trabajo?				
10.	¿La organización cuenta con equipos de trabajo implementados con dispositivos ergonómicos para proteger su seguridad personal?				
Indicador 03: Lugares de trabajo.					
11.	¿En su lugar de trabajo cuenta con condiciones de iluminación, ventilación y señalización para prevenir riesgos relacionados con su seguridad?				
12.	¿En su lugar de trabajo recibe usted la información de los riesgos generales y específicos existentes para prevenir riesgos laborales?				
<b>Dimensión 03. Prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente.</b>					
Indicador 01: Ruidos.					
13.	¿La organización cuenta con programas de control de ruidos para prevenir riesgos relacionados al medio ambiente?				
14.	¿Cuenta con los implementos de seguridad necesarios para protegerse de los ruidos generados en el taller para prevenir enfermedades ocupacionales?				
Indicador 02: Vibraciones.					
15.	¿Cree usted que existen vibraciones en el taller que afecten su salud y al medio ambiente?				
16.	¿La organización cuenta con programas de control de vibraciones para prevenir riesgos relacionados al medio ambiente?				
Indicador 03: Ambiente térmico.					
17.	¿El ambiente térmico del taller es el adecuado para prevenir riesgos relacionados al medio ambiente?				
18.	¿La organización monitorea los riesgos relacionados al medio ambiente en especial al ambiente térmico?				

## Variables 02. Productividad Laboral.

<b>Dimensión 01. Competencias de manejo de personal.</b>						
<b>Nº</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Indicador 01: Pensamiento crítico.						
19.	¿Usted tiene la posibilidad de realizar pausas activas dependiendo del esfuerzo físico realizado para no disminuir su productividad?					
20.	¿La organización se preocupa por implementar programas de mejora continua en la productividad laboral?					
Indicador 02: Pensamiento creativo.						
21.	¿Considera usted que ha promovido un pensamiento creativo e innovador respecto a mejorar la productividad laboral?					
22.	¿La organización debe implementar programas que premien la creatividad e innovación para aumentar la productividad laboral?					
Indicador 03: Auto eficiencia.						
23.	¿Realiza usted la gestión de tiempos en las tareas a ejecutar para mejorar la productividad laboral?					
24.	¿Cuenta usted con los recursos necesarios para desarrollar las actividades asignadas de manera eficiente?					
<b>Dimensión 02. Competencias de manejo del entorno.</b>						
Indicador 01. Adaptación al cambio.						
25.	¿Los cambios realizados por la organización son un reto para aumentar la productividad laboral?					
26.	¿La organización realiza capacitaciones antes de incorporar nuevas máquinas, herramientas, tecnologías o métodos de trabajo para realizar sus tareas de manera eficiente?					
Indicador 02: Manejo de estrés.						
27.	¿Cuándo se le presenta un evento estresante percibe que lo puede controlar y no afectaría la productividad laboral donde trabaja?					
28.	¿Cree usted que la organización cuenta con programas de manejo de estrés laboral para evitar retrasos en la productividad laboral?					
Indicador 03: Autorregulación emocional.						
29.	¿Logra usted controlar sus emociones para no afectar su productividad en las tareas que realiza?					
30.	¿La organización se preocupa por los problemas emocionales que afecten su rendimiento laboral?					
<b>Dimensión 03. Competencias de manejo interpersonal.</b>						
Indicador 01. Comunicación interpersonal.						
31.	¿La organización le brindan las instrucciones precisas sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas para incrementar la productividad laboral?					
32.	¿Considera usted que se le brinda toda la información con respecto a su productividad laboral obtenida?					
Indicador 02. Trabajo en equipo.						
33.	¿Cree usted que la organización incentiva el trabajo en equipo para mejorar la productividad laboral?					
34.	¿Puede usted delegar el trabajo en equipo para mejorar la productividad laboral?					
Indicador 03. Comprensión interpersonal.						
35.	¿Escucha los problemas sus compañeros y brinda consejos para no disminuir su productividad laboral?					
36.	¿La organización comprende al trabajador que cometió un error en su tarea apoyando a mejorar su calidad de trabajo?					

#### Anexo 4. Validación del instrumento

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Prevención de riesgos laborales.							
	DIMENSIÓN 1: Prevención en el entorno del trabajo laboral.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que las condiciones de trabajo son las adecuadas para la prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo?							
2	¿La organización se preocupa en mejorar las condiciones de trabajo para la prevención de riesgos laborales?							
3	¿Los factores de riesgos físicos, químicos y bioquímicos son controlados por la organización para la prevención de riesgos laborales?							
4	¿En su puesto de trabajo usted puede corregir los factores de riesgos detectados en máquinas, equipos y herramientas que puedan causar accidentes laborales?							
5	¿Usted ha identificado todas las situaciones de riesgos antes de realizar una actividad para prevenir riesgos laborales?							
6	¿La organización cuenta con herramientas de gestión de riesgos para prevenir riesgos laborales?							
	DIMENSIÓN 2: Prevención de riesgos relacionados con la seguridad.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La organización dispone de máquinas con dispositivos de seguridad que protegen al trabajador para prevenir riesgos laborales?							
8	¿Las máquinas con las que trabaja cuentan con dispositivos de bloqueo para prevenir riesgos relacionados con su seguridad?							
9	¿Dispone usted de los equipos de trabajo necesarias para realizar sus tareas de manera segura en su puesto de trabajo?							
10	¿La organización cuenta con equipos de trabajo implementadas con dispositivos ergonómicos para proteger su seguridad personal?							
11	¿En su lugar de trabajo cuenta con condiciones de iluminación, ventilación y señalización para prevenir riesgos relacionados con su seguridad?							
12	¿En su lugar de trabajo recibe usted la información de los riesgos generales y específicos existentes para prevenir riesgos laborales?							
	DIMENSION 3: Prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente.	Si	No	si	no	si		
13	¿La organización cuenta con programas de control de ruidos para prevenir riesgos relacionados al medio ambiente?							



14	¿Cuenta con los implementos de seguridad necesarios para protegerse de los ruidos generados en el taller para prevenir enfermedades ocupacionales?							
15	¿Cree usted que existen vibraciones en el taller que afecten su salud y al medio ambiente?							
16	¿La organización cuenta con programas de control de vibraciones para prevenir riesgos relacionados al medio ambiente?							
17	¿El ambiente térmico del taller es el adecuado para prevenir riesgos relacionados al medio ambiente?							
18	¿La organización monitorea los riesgos relacionados al medio ambiente en especial al ambiente térmico?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ( X )      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Falconi Atoche Jhon Hayrol

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

---

Firma del Experto Informante.

26 de julio del 2021

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Productividad Laboral.							
	DIMENSIÓN 1: Competencias de manejo de personal.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted tiene la posibilidad de realizar pausas activas dependiendo del esfuerzo físico realizado para no disminuir su productividad?							
2	¿La organización se preocupa por implementar programas de mejora continua en la productividad laboral?							
3	¿Considera usted que ha promovido un pensamiento creativo e innovador respecto a mejorar la productividad laboral?							
4	¿La organización debe implementar programas que premien la creatividad e innovación para aumentar la productividad laboral?							
5	¿Realiza usted la gestión de tiempos en las tareas a ejecutar para mejorar la productividad laboral?							
6	¿Cuenta usted con los recursos necesarios para desarrollar las actividades asignadas de manera eficiente?							
	DIMENSIÓN 2: Competencias de manejo de entorno.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los cambios realizados por la organización son un reto para aumentar la productividad laboral?							
8	¿La organización realiza capacitaciones antes de incorporar nuevas máquinas, herramientas, tecnologías o métodos de trabajo para realizar sus tareas de manera eficiente?							
9	¿Cuándo se le presenta un evento estresante percibe que lo puede controlar y no afectaría la productividad laboral donde trabaja?							
10	¿Cree usted que la organización cuenta con programas de manejo de estrés laboral para evitar retrasos en la productividad laboral?							
11	¿Logra usted controlar sus emociones para no afectar su productividad en las tareas que realiza?							
12	¿La organización se preocupa por los problemas emocionales que afecten su rendimiento laboral?							
	DIMENSIÓN 3: Competencias de manejo interpersonal.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La organización le brindan las instrucciones precisas sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas para incrementar la productividad laboral?							
14	¿Considera usted que se le brinda toda la información con respecto a su productividad laboral obtenida?							

15	¿Cree usted que la organización incentiva el trabajo en equipo para mejorar la productividad laboral?							
16	¿Puede usted delegar el trabajo en equipo para mejorar la productividad laboral?							
17	¿Escucha los problemas sus compañeros y brinda consejos para no disminuir su productividad laboral?							
18	¿La organización comprende al trabajador que cometió un error en su tarea apoyando a mejorar su calidad de trabajo?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Falconi Atoche Jhon Hayrol

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

26 de julio del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ( X )   Aplicable después de corregir ( )   No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Michel Jaime Mendez Escobar

DNI: 10797162

Especialidad del validador: Magister en Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Metodólogo

<sup>2</sup>Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

26 de julio del 2021



---

Firma del Experto Informante.

## Anexo 5. Matriz de datos.

Base de datos de la variable Prevención de riesgos laborales

VARIABLE 01: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES																		
ITEM	Prevención en el entorno del trabajo laboral.						Prevención de riesgos relacionados con la seguridad.						Prevención de riesgos relacionados con el medio ambiente.					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Trabajador1	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
Trabajador2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1
Trabajador3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1
Trabajador4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
Trabajador5	2	3	2	2	4	1	2	2	3	3	2	1	4	3	3	3	3	1
Trabajador6	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2
Trabajador7	2	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	2	2
Trabajador8	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4
Trabajador9	3	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5
Trabajador10	3	4	3	5	4	3	2	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5
Trabajador11	2	4	5	5	4	5	5	3	3	2	4	5	5	2	2	3	4	2
Trabajador12	3	2	3	1	3	2	1	2	4	3	2	3	3	1	3	2	3	1
Trabajador13	4	3	2	1	5	4	3	5	2	1	2	3	1	4	5	5	3	1
Trabajador14	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	4	4	3	1
Trabajador15	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
Trabajador16	2	2	3	2	4	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
Trabajador17	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
Trabajador18	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
Trabajador19	1	2	3	4	4	5	2	2	1	3	3	4	5	4	5	3	2	1
Trabajador20	1	2	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5
Trabajador21	1	3	3	2	1	3	4	2	5	5	1	3	5	1	5	3	2	4
Trabajador22	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Trabajador23	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3
Trabajador24	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
Trabajador25	2	2	4	4	3	4	2	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
Trabajador26	1	3	3	5	4	2	4	2	4	3	4	2	2	3	4	5	1	3
Trabajador27	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4
Trabajador28	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
Trabajador29	4	3	4	2	5	2	5	1	4	2	4	1	2	2	3	3	4	2

Trabajador30	3	4	2	4	5	4	3	5	2	3	4	5	5	4	3	5	4	5
Trabajador31	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	2	1	5	1	4	1	3	1
Trabajador32	3	4	3	4	1	2	4	2	4	4	4	2	5	4	4	2	3	4
Trabajador33	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2
Trabajador34	3	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	1	4	5	1	3	4	2
Trabajador35	2	4	1	5	5	2	4	3	2	4	1	5	2	4	3	1	4	2
Trabajador36	2	5	1	3	2	4	1	1	4	4	5	5	2	4	3	5	5	2
Trabajador37	2	4	3	1	5	2	4	3	5	4	1	3	4	5	2	5	1	1
Trabajador38	3	1	4	3	5	2	5	2	5	1	5	4	5	4	5	3	5	5
Trabajador39	1	3	2	5	4	4	2	5	2	5	5	4	5	1	4	5	5	1
Trabajador40	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador41	3	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	2	2
Trabajador42	2	2	4	4	3	4	2	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
Trabajador43	3	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4

Base de datos de la variable Productividad laboral

VARIABLE 02: PRODUCTIVIDAD LABORAL																		
ITEM	Competencias de manejo de personal.						Competencias de manejo de entorno.						Competencias de manejo interpersonal.					
	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
Trabajador1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Trabajador2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Trabajador4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
Trabajador5	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
Trabajador6	4	4	3	3	3	3	1	3	1	3	4	3	4	3	4	3	3	4
Trabajador7	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	5	3	3	3	2	2	3
Trabajador8	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
Trabajador9	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
Trabajador10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
Trabajador11	1	2	4	2	4	2	3	2	4	4	5	4	3	5	1	3	4	1
Trabajador12	3	3	4	5	3	4	4	2	4	3	2	4	3	5	3	4	4	5
Trabajador13	4	3	1	3	3	4	3	5	4	2	2	1	3	2	4	1	3	3
Trabajador14	4	4	2	3	3	2	1	3	4	3	1	4	3	4	4	1	3	4
Trabajador15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador16	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
Trabajador17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Trabajador19	4	5	1	4	2	3	5	2	5	2	3	3	2	4	1	5	1	2
Trabajador20	4	3	5	1	4	3	5	3	1	2	3	2	2	2	3	3	5	5
Trabajador21	5	1	4	1	4	5	4	5	1	3	5	5	4	1	4	5	3	5
Trabajador22	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador23	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	1	4	3	3	3	4	4	3
Trabajador24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador25	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5
Trabajador26	2	5	4	2	2	4	5	5	2	3	3	1	1	2	3	4	5	5
Trabajador27	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4
Trabajador28	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
Trabajador29	2	1	4	2	4	3	2	4	5	1	5	2	5	2	4	5	3	5
Trabajador30	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5
Trabajador31	4	2	4	2	3	4	4	5	2	5	4	2	4	5	5	5	5	3

Trabajador32	1	4	3	4	2	1	4	5	3	5	1	3	4	2	3	4	2	4
Trabajador33	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	1	5	2
Trabajador34	4	3	1	2	2	3	3	2	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3
Trabajador35	5	5	3	2	4	4	5	3	1	3	2	5	2	3	4	4	5	1
Trabajador36	1	2	3	4	2	4	5	2	4	5	3	5	5	4	5	3	5	3
Trabajador37	3	3	2	4	5	2	5	2	2	2	5	4	5	5	4	5	4	5
Trabajador38	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
Trabajador39	5	5	5	2	3	5	1	5	5	5	1	4	5	5	1	5	3	2
Trabajador40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador41	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	5	3	3	3	2	2	3
Trabajador42	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3
Trabajador43	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	3



## **Anexo 6. Propuesta de valor.**

De acuerdo con el trabajo de investigación realizado en la empresa constructora en Ate Vitarte, se determinó que es de vital importancia la implementación de normas, procedimientos e instrucciones para la prevención de riesgos laborales dentro del lugar de trabajo y que afecte la productividad laboral de la empresa. Por esta razón se sugiere tomar en cuenta:

**Primero:** En la prevención de riesgos laborales relacionados con el medio ambiente:

Según la investigación la empresa constructora si cuida el medio ambiente reciclando y no contaminado en las zonas de trabajo, pero es necesario implementar de inmediato con sistemas de monitoreo de riesgos, control de consumo de energía, agua, emisión de gases, gestión de manejo de residuos peligrosos y no peligrosos, implementación de procedimientos manejo de productos químicos, control de trabajos en temperaturas extremas y altas, implementación de confort térmico, implementación de sistemas de bioseguridad para ingreso de los trabajadores a sus puestos de trabajo, todos estos cambios se reflejaran en beneficio de la empresa, trabajadores y la población en general en especial a los vecinos de la zona de influencia a la empresa.

**Segundo:** En la prevención en el entorno de trabajo laboral dentro de las instalaciones de la empresa constructora:

De acuerdo con la investigación realizada la empresa cuenta con su local propio en donde se desarrollan las actividades laborales actualmente tiene deficiencias por la falta de mantenimiento de sus instalación e infraestructura en este sentido se sugiere: la implementación de una buena iluminación con reflectores led, la implementación de sistemas de ventilación en todas las zonas de trabajo, implementación de sistemas de lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores en casos de emergencia a zonas seguras, implementar letreros seguridad entro del local como: mapa de riesgos, señalización de zonas de trabajo utilizando conos de seguridad, mallas seguridad, barras de seguridad y afiches de

seguridad, todas estas mejoras ayudaran en la prevención de riesgos laborales y por ende aumentara la productividad laboral.

**Tercero:** En la prevención de riesgos relacionados con la seguridad de los trabajadores:

La empresa constructora cuenta con máquinas, equipos de trabajo para desarrollar sus actividades productivas de modo que es necesario realizar el mantenimiento preventivo y correctivo a la brevedad posible. Así mismo se ha visto la necesidad de renovar con nuevas máquinas y equipos de trabajo por su uso constante en las operaciones, por lo tanto se propone: la implementación de dispositivos de seguridad como: corte de corriente y bloqueo en todas las máquinas y equipos de trabajos para evitar accidentes e incidentes en los trabajadores, sustituir los equipos de trabajo que no cuenten con dispositivos ergonómicos, implementar normas para el comportamiento seguro de los trabajadores en su puesto de trabajo, implementación de herramientas para la gestión de riesgos como: análisis para tareas seguras, charlas de seguridad en forma online, capacitación y autorización de los trabajadores en tareas de alto riesgo, implementar manual para cuidado de manos y dedos, implementar sistema de reporte de accidentes e incidentes.

**Cuarto:** En la productividad laboral de la empresa:

Si bien es cierto la productividad laboral de la empresa según la investigación tiene deficiencias y necesita ser mejorada para beneficio de la empresa y de los trabajadores se sugiere: la implementación de capacitaciones en temas de gestión de tiempos, capacitación técnica cuando se adquiera nuevas máquinas, equipos de trabajo, manejo de estrés laboral, gestión de inteligencia emocional, implementación de programas para premiar la creatividad e innovación, brindar bonos de productividad por avance en las tareas. Por lo tanto se sugiere realizar una reingeniería en todas las de áreas de trabajo de la empresa para incrementar la productividad laboral.