



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.*  
*José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*  
 RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

**Año: X      Número: 3.      Artículo no.:74      Período: 1ro de mayo al 31 de agosto del 2023**

**TÍTULO:** Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho.

**AUTOR:**

1. Máster. Rolando Solier Pozo.

**RESUMEN:** El presente estudio de investigación tiene como finalidad determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, enmarcada en el enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, transversal. Se concluye, que es importante promover entre los trabajadores de la empresa, el cumplimiento de las normas de seguridad que están establecidas, para que puedan utilizar adecuadamente los ambientes de trabajo, equipos de protección y evitar accidentes, el cual los ayudará a sentirse seguros al momento de desempeñar sus labores.

**PALABRAS CLAVES:** gestión, seguridad, salud, desempeño, correlacional.

**TITLE:** Management of occupational health and safety and the work performance of the workers of the construction company NEGAP S.A.C. Ayacucho.

**AUTHOR:**

1. Master. Rolando Solier Pozo

**ABSTRACT:** The purpose of this research study is to determine the relationship between occupational health and safety management and the work performance of the workers of the construction company NEGAP S.A.C. Ayacucho, framed in the quantitative approach, correlational, cross-sectional non-experimental design. It is concluded that it is important to promote among the workers of the company, compliance with the safety regulations that are established, so that they can properly use the work environments, protective equipment and avoid accidents, which will help them feel safe when time to do your job.

**KEY WORDS:** management, security, health, performance, correlational.

## **INTRODUCCIÓN.**

La gestión de seguridad y salud ocupacional en el trabajo es de vital importancia en todas las empresas, y sobre todo, en el bienestar de los trabajadores y sociedad.

Hoy en día, los gobiernos de varios países se han ocupado en normas de seguridad, inspección y control para evitar muerte de los trabajadores a causas de accidentes laborales y este repercute en su desempeño laboral.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo, Norteamérica, Europa y Japón presentaron una fatalidad de 3.5%, Sudamérica está en 13.5% y Asia y África están en un 20%, 21.3%. El caso de Norteamérica, Europa y Japón presentaron casos menores que en Sudamérica.

En Colombia fue 6.9% y Perú un 13.5% y 13.8%, y cifras más alarmantes en Brasil. Brasil, México y Chile se han preocupado por los riesgos laborales (Gestión, 2016). El origen del problema es que prevalece la productividad y hay una gran desigualdad social ante la seguridad; así mismo, se mencionó que la fijación de las empresas está en la productividad que en los riesgos laborales (Isotools, 2016).

La Organización Internacional de Trabajo - OIT (2014) señaló, que los accidentes laborales y enfermedades producen más de 2,3 millones muertes anuales, y 350 mil por accidentes de trabajo, y 2 millones por enfermedades. Se identificó que en el año 2010 hubo 313 millones de accidentes laborales. En el Perú, La ley de seguridad y salud en el trabajo N°29783 señaló que el empleador garantiza las condiciones que protejan la vida, la salud de los trabajadores. A pesar de que está establecida la ley se sigue incurriendo en no proveer de medidas de protección ante los riesgos y accidentes a los trabajadores; esta problemática no es ajena a los trabajadores de la construcción, puesto que algunos de ellos han sufrido accidentes y enfermedades en el trabajo.

La constructora NEGAP S.A.C. ubicada en Ayacucho evidencia que las actividades en el rubro de la construcción demandan un mayor esfuerzo físico y mental. Una de las causas más comunes que conllevan a los accidentes en este tipo de empresas se debe a que las personas desconocen en su mayoría o por causas del descuido propiamente, muchos de ellos ocurren en el nivel operativo y algunos con consecuencias nefastas como la muerte. La ocurrencia de un accidente afecta la estabilidad misma, y es por ello, que se deben fijar estándares altos de seguridad para los trabajadores. La estrategia para el logro de un proyecto está en la seguridad y el medio ambiente. El factor humano es importante en el desarrollo de toda empresa y se deben identificar los accidentes y tomar medidas de prevención para evitarlos (Arango et al., 2013).

## **DESARROLLO.**

En referencia a los trabajos previos internacionales, Díaz (2018) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar que la seguridad laboral en una empresa es necesaria para la tranquilidad de sus trabajadores y que puedan realizar sus funciones dentro de la misma.

La presencia de situaciones de inseguridad como humedad, falta o poca iluminación, ruidos molestos, carencia de señalizaciones y equipo inadecuado afectan en gran medida el rendimiento laboral; por tal razón, es necesario hacer una evaluación del ambiente de trabajo y todos los demás elementos ya

mencionados a fin de prevenir posibles accidentes o enfermedades que podrían afectarlos. Los resultados establecen la relación entre ambas variables, y para ello, se realizó un estudio descriptivo a la empresa La Rotonda S.A dedicada a la venta de insumos de construcción, en donde se aplicó una evaluación a 50 trabajadores de ambos géneros entre 23 y 45 años de edad con el fin de conocer las medidas de seguridad que se practican en su puesto de trabajo, y por ende, esto se reflejará en su rendimiento laboral.

Por su parte, Roa (2017) en su investigación cuya finalidad fue establecer la frecuencia con que se cumplen las medidas de seguridad industrial, principalmente en las empresas del sector construcción, concluyó que se deben implementar medidas de seguridad en los trabajadores, y por ende, el mejoramiento de su desempeño.

En referencia a trabajos previos nacionales, Verástegui (2017) cuya meta fue disminuir las situaciones riesgosas de las labores que se realizan a fin de evitar accidentes que afecten la vida de los empleados, para ello se aplicó un cuestionario para evaluar la perspectiva de los trabajadores, basándose en una investigación descriptiva-cuantitativa, y que concluyó que existe un nivel de relación medio entre ambas variables, para lo cual se sugiere establecer un sistema de gestión de seguridad así como de salud ocupacional de los trabajadores.

Nieto (2016) planteó la idea de bajar el nivel de accidentes en las empresas, utilizando una investigación descriptiva-transversal correlacional a través de la aplicación de un cuestionario con preguntas cerradas y con dos opciones de posible respuesta. Finalmente concluyó, que sí se puede disminuir el índice de accidentes laborales, lo que significa mejora de la gestión de seguridad.

### **Método.**

El método fue de tipo básico, ya que se basa en teorías sin fines prácticos; presentó un diseño no experimental, ya no se manipuló variables; descriptivo-correlacional donde se determinaron las

posibles relaciones entre las variables de investigación, y de corte transversal, ya que sólo se realizó en un momento (Baena, 2017).

El enfoque empleado fue el cuantitativo, ya que encaminó a la solución del problema haciendo uso de la estadística, y bajo el método hipotético-deductivo, porque se analizó el problema, se estableció hipótesis y luego se comprobó (Baena, 2017).

Se hizo uso una población censal, porque se trabajó con la totalidad de sujetos de análisis. Se contó con 74 trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C., y se solicitó permiso al jefe de la empresa previa sensibilización del objetivo de la investigación; por otro lado, se mantuvo en anonimato la identidad de los trabajadores. La recogida de información se dio a través del correo electrónico de los trabajadores, y seguidamente se procesaron los datos en el Excel 2019 y SPSS 26, para los análisis descriptivos e inferenciales.

### **Operacionalización de variables.**

En cuanto a la primera variable *gestión de seguridad y salud ocupacional*, de acuerdo con el cuestionario de Sánchez (2018), adaptado por el investigador, estuvo conformada por cinco dimensiones: Prevención de riesgos, psicosocial, ergonomía, salubridad, y ambiente de trabajo.

En relación con la gestión de seguridad y salud ocupacional se define como un proceso que facilita la toma de decisiones ya sea en el aspecto de adquisición del equipo y el cumplimiento de las normas, así como las sugerencias de mejora. Por lo mismo, se considera como una herramienta para una mejora continua que determina los pasos a seguir y el cómo hacerlo para lograr los objetivos establecidos y evaluando la eficacia de las medidas tomadas, identificando aquellos aspectos a mejorar, así también debe tener la capacidad de poder adecuarse a los cambios tanto de operatividad como legislativos (OIT, 2011).

Con referencia a la primera dimensión *prevención de riesgos*, está referida a los mecanismos con el fin de prevenir los peligros laborales, el cual favorece el buen desempeño de los trabajadores, ya que se sienten más seguros y tranquilos. Esto invita a crear una cultura de prevención basada en normas, principios, valores y buenas prácticas laborales basadas en leyes que regulan la salud y el bienestar del trabajador (Menéndez, 2009).

La segunda dimensión *psicosocial* contempla todas las situaciones a las que tiene que exponerse el trabajador al momento de ejercer sus funciones en un determinado centro de trabajo (Arriaga y Salas, 2006). Para lograr un adecuado cuidado de la salud es necesario que el empleador sea un buen líder, adoptando medidas adecuadas que afecten el normal desempeño de las funciones (Pedraza et al., 2010).

Con referencia a la tercera dimensión *ergonomía*, precisa el nivel de sinergia entre las labores que ejecutan los empleados y las máquinas que utilizan, lo permite identificar si las maquinas se adaptan a las posturas de los empleados, y esto de acuerdo con la función que realizan dentro del trabajo (Rivas, 2007).

La cuarta dimensión *salubridad* depende de la organización de la empresa frente a las demandas de la clientela (Rao, 2005). Esto conlleva a crear nuevas formas de trabajo en un marco de tranquilidad y bienestar para los trabajadores (Pedraza et al., 2010).

La quinta dimensión *ambiente de trabajo* es importante para establecer el nivel de compromiso de los trabajadores con su centro de labores; esto va a depender de las condiciones de trabajo que se le ofrezca (Robbins, 2005).

En cuanto a la segunda variable: desempeño laboral, Chiavenato (2009) consideró que se debe realizar una evaluación a través de determinados factores ya designados y valorados como la responsabilidad, iniciativa, cooperación, actitud, interés, etc., a los cuales denomina factores de tipo actitudinal, la calidad, el trabajo en equipo, y el liderazgo, a los que llama factores operacionales.

En cuanto a la primera dimensión **innovación**, la definiremos como el eje principal que impulsa el desarrollo, y por ende, el crecimiento de la empresa direccionándolo hacia la competitividad, en donde el mercado laboral es cada vez más demandante y exigente (Medellín, 2013). Es un término complejo que involucra una serie de actividades y procesos entre los que mencionaremos los mercados, habilidades de la empresa, redes y competencias (D'Elia, 2001). La innovación comprende una serie de actividades y procesos: mercados, actividades empresariales, redes y competencia, pero también las habilidades y organizaciones, la creatividad y la transferencia de conocimiento (OCDE, 2013).

Tenemos la segunda dimensión **satisfacción**, referida como el resultado de las acciones que realiza la empresa para mantener contento a su personal, demostrándole con ello, que es valioso e importante (Sánchez, 2011). También es el grado de conformidad del individuo en relación a su trabajo, y es aquí en donde debemos considerar el sueldo, tipo de labor, relaciones interpersonales y la seguridad (Olivares et al., 2012). También se refiere a los sentimientos, emociones, ya sean buenas o malos con que los trabajadores aprecian su trabajo (Cortéz, 2005). Se relaciona con la actitud positiva o negativa en relación con aquello que desea lograr (Davis y Newstrom, 2003).

En lo que respecta a la tercera dimensión **eficiencia**, la definiremos como aquella capacidad del trabajador para lograr un resultado, utilizando sus mejores y adecuados medios de los cuales dispone (Dessler, 2009). Requiere hacerse una evaluación para ver qué tan útiles fueron los recursos empleados. (Manene, 2013).

Referente a la cuarta dimensión **crecimiento laboral**, esta tiene que ver con la habilidad para producir; entonces la empresa a mayor o menor productividad, menores ingresos a la empresa (Palomo, 2014). Permite evaluar la capacidad del sistema para hacer un mayor y mejorado uso de los recursos con que cuenta (Delfín y Acosta, 2016).

La quinta dimensión *productividad*, es variable apreciada por las empresas y otras entidades, ya que a lo que aspiran es que todo su personal llegue a esa meta, el de ser productivos; por lo tanto, podemos decir, que es la forma como medimos o añadimos valor a los bienes o servicios que tenemos a cargo (Gómez, 2008).

La sexta dimensión *calidad*, es una definición que tiene que ver con el producto que se elabora, y ahora se refiere también a la actividad de índole empresarial (Rodríguez, 2006); esta definición podemos separarla en categorías principales de conformidad con las características, requerimientos y satisfacción de las necesidades de los clientes (Botta, 2010). Otro aspecto de la calidad o valor es aplicado a aquellos servicios o productos estandarizados en sus diversas cualidades (Moreno-Luzón et al., 2001).

## Resultados.

Sobre los resultados inferenciales tenemos:

Tabla 1. Sistema de hipótesis de la investigación.

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión de seguridad y salud ocupacional * desempeño laboral	,345**	,000	74	Bajo
Hipótesis específica-1	Prevención de riesgos * desempeño laboral	,435**	,000	74	Moderado
Hipótesis específica-2	Psicosocial * desempeño laboral	,424**	,000	74	Moderado
Hipótesis específica-3	Ergonomía * desempeño laboral	,368**	,000	74	Bajo
Hipótesis específica-4	Salubridad * desempeño laboral	,445**	,000	74	Moderado
Hipótesis específica-5	Ambiente de trabajo * desempeño laboral	,472**	,000	74	Moderado

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Se probaron las hipótesis, y para ello, se establecieron tipos de hipótesis como se determinan a continuación:

Hipótesis general: La gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral, y el nivel fue bajo (Rho 0,345 y p-valor 0,000).

Hipótesis específica-1 Prevención de riesgos, se relaciona con el desempeño laboral, y el nivel es moderado (Rho 0,435 y p-valor 0,000).

La hipótesis específica-2 Psicosocial, se relaciona con el desempeño laboral, y el nivel es moderado (Rho 0,424 y p-valor 0,000).

La hipótesis específica-3 Ergonomía con desempeño laboral, el nivel es bajo (Rho 0,368 y p-valor 0,000).

La hipótesis específica-4 Salubridad con desempeño laboral, el nivel es moderado (Rho 0,445 y p-valor 0,000).

La hipótesis específica-5 Ambiente de trabajo con desempeño laboral, el nivel es moderado (Rho 0,472 y p-valor 0,000) en todos los casos en el nivel 0,01.

### **Discusión.**

La hipótesis general La gestión de seguridad y salud ocupacional, se relaciona con el desempeño laboral, y dio nivel de correlación bajo (Rho 0,345 y p-valor 0,000); estos resultados fueron diferentes a los de Díaz (2018), quien señaló la importancia de la seguridad laboral para que los trabajadores puedan desempeñarse mejor; para ello, se requiere de normas preventivas y la evaluación constante de los riesgos para evitar accidentes; así también lo manifestó Roa (2017), que refirió la necesidad de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

Los aportes de los autores difieren a los nuestros, y se traduce en la correlación baja, debido a que la empresa presenta situaciones de inseguridad como equipos obsoletos en el rubro de la construcción

(viguetas, andamios, maquinaria), que producen accidentes en los trabajadores, y esto repercute en su desempeño.

Con referencia a la hipótesis específica-1 La prevención de riesgos, se relaciona con el desempeño laboral, y dio un nivel de correlación moderado (Rho 0,435 y p-valor 0,000); estos resultados fueron contradichos por Roa (2017), quien mencionó que no sólo basta en prevenir los riesgos, sino que se deben tomar medidas de seguridad industrial en el rubro de la construcción.

En la hipótesis específica-2 Lo psicosocial, se relaciona con el desempeño laboral, y dio un nivel de correlación moderado (Rho 0,424 y p-valor 0,000); estos resultados difieren con Winter (2019), puesto que resalta la importancia de establecer indicadores que permitan identificar los factores sociales que afectan a las medidas de seguridad y afectan el desempeño de los trabajadores; por otro lado, Auriolles y Torres (2015) mencionaron que no existe una cultura de seguridad en las empresas, y esto ocasiona accidentes muchas veces involuntarios; ambos resultados difieren con los obtenidos, porque en la empresa no existe un área psicológica que permita identificar factores sociales, y existe también una regular cultura de seguridad, y esto se ve reflejado en los resultados obtenidos.

En la hipótesis específica- 3 La ergonomía, se relaciona con el desempeño laboral, y dio un nivel de correlación bajo (Rho 0,368 y p-valor 0,000); al respecto, Verástegui (2017) enfatizó en la necesidad de reducir los riesgos para evitar accidentes, y empero en que toda empresa debe mejorar su gestión de seguridad y salud; estos aportes coinciden con Nieto (2016), quién señaló que se pueden disminuir los accidentes laborales si se gestiona bien la seguridad y salud en una empresa; estos aportes difieren con los obtenidos, porque no se realizan evaluaciones periódicas sobre las medidas de seguridad que emplea la empresa, y esto se ve reflejado en algunos accidentes presentados en la empresa.

En la hipótesis específica- 4 La salubridad, se relaciona con el desempeño laboral, y dio un nivel de correlación moderado (Rho 0,445 y p-valor 0,000); al respecto, Segovia (2018) refirió que hay una

relación alta entre variables, y esto se debe a que se ha establecido una cultura preventiva y de cuidado de la salud, lo que se ve reflejado en el buen desempeño de los trabajadores; sin embargo, Castro (2016) señaló que es importante que se diseñe un programa de salud para los trabajadores y no afecte su productividad laboral; estos resultados difieren con los obtenidos, porque existe una relación moderada, puesto que no se cuenta con un programa de seguridad y salud en la empresa.

En la hipótesis específica- 5 El ambiente de trabajo, se relaciona con el desempeño laboral, y dio un nivel de correlación moderado ( $Rho$  0,472 y  $p$ -valor 0,000); al respecto, Patiño (2015) obtuvo en su investigación una relación estrecha entre variables, y enfatizó también que un buen clima y ambiente laboral promueve la seguridad y tranquilidad e incrementa el desempeño de los trabajadores; por otro lado, Ortiz (2015) indicó que las condiciones de trabajo van a verse reflejadas en el desempeño de los trabajadores de forma positiva o negativa; estos aportes son puntos clave para nuestra investigación.

## **CONCLUSIONES.**

Habiéndose aplicado la prueba de hipótesis de  $Rho$  0,345 y  $p$ -valor 0,000 se concluye que se ha demostrado la hipótesis general, de acuerdo con el objetivo planteado que representa un nivel bajo de correlación entre las variables de estudio.

Habiéndose aplicado la prueba de hipótesis de  $Rho$  0,435 y  $p$ -valor 0,000 se concluye que se ha demostrado la hipótesis específica-1, de acuerdo con el objetivo planteado que representa un nivel moderado de correlación entre la dimensión 1 y la variable de estudio.

Habiéndose aplicado la prueba de hipótesis de  $Rho$  0,424 y  $p$ -valor 0,000 se concluye que se ha demostrado la hipótesis específica-2, de acuerdo con el objetivo planteado que representa un nivel moderado de correlación entre la dimensión 2 y la variable de estudio.

Habiéndose aplicado la prueba de hipótesis de Rho 0,368 y p-valor 0,000 se concluye que se ha demostrado la hipótesis específica-3, de acuerdo con el objetivo planteado que representa un nivel bajo de correlación entre la dimensión 3 y la variable de estudio.

Habiéndose aplicado la prueba de hipótesis de Rho 0,445 y p-valor 0,000 se concluye que se ha demostrado la hipótesis específica-4, de acuerdo con el objetivo planteado que representa un nivel moderado de correlación entre la dimensión 4 y la variable de estudio.

Habiéndose aplicado la prueba de hipótesis de Rho 0,472 y p-valor 0,000 se concluye que se ha demostrado la hipótesis específica-5, de acuerdo con el objetivo planteado que representa un nivel moderado de correlación entre la dimensión 5 y la variable de estudio.

Por lo antes expuesto, se recomienda a los jefes de la empresa constructora NEGAP S.A.C. implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional con la finalidad de mejorar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, y realizar talleres de prevención de riesgos con el propósito de disminuir los riesgos de accidentes y no repercuta en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C.; así mismo también que la empresa constructora proporcione dotando y/o provisionando implementos de seguridad, EPP.

Es importante implementar un departamento o área psicológica que pueda identificar los factores psicosociales, que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C.; el trabajador deberá exhibirse en el instante de realizar sus funciones en el campo de ejecución laboral, para lograr un adecuado cuidado de la salud; aplicar en la ergonomía medidas preventivas de seguridad y salud orientados al autocuidado y seguridad dentro de la empresa constructora NEGAP S.A.C.; identificar las labores que son designadas a los trabajadores si las máquinas se adaptan a las posturas de los trabajadores, para cada puesto que son designados en el trabajo a realizar.

Por último, es necesario realizar campañas de salud para mejorar el nivel de salubridad y desempeño de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C., eso implica realizarse nuevas formas de laborar en un ambiente de tranquilidad, bienestar y desarrollo para los trabajadores de la empresa constructora.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Arango, J., Luna, J., Correa-Moreno, Y. & Campos, A. (2013). Marco legal de los riesgos profesionales y la salud ocupacional en Colombia, siglo XX. *Revista De Salud Pública = Journal of Public Health*, 15(3), 354-365.  
<http://search.proquest.com/docview/1677206788?accountid=37610>
2. Arriaga, E., y Salas, C. (2006). *Guía para auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales*. (1ra. ed., vol. 1). Madrid, España: ediciones Díaz de Santos
3. Auriolos, I., y Torres, T. (2015) Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de manufactura prefarmacéutica.  
<http://doi.org/10.17081/psico.19.36.1292>
4. Baena, P. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria (3a. ed.).  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
5. Gestión (2016). Perú sale ‘jalado’ en sus cifras sobre fatalidad laboral.  
<https://gestion.pe/economia/peru-sale-jalado-cifras-fatalidad-laboral-125466-noticia/>
6. Botta, N. (2010). *Los Accidentes de Trabajo* (1era. ed.). Rosario, Argentina: Editorial Red Proteger
7. Castro, V. (2016) Propuesta de un programa de seguridad y salud en el trabajo basado en el estudio de riesgos disergonómicos para mejorar la productividad económica de los docentes de la

facultad de Ingeniería de USAT. (Tesis maestría) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

8. Chiavenato I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: MC GRAWHILL/Interamericana Editores S.A. 3era. Ed
9. Cortéz, J. (2005). Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales: seguridad e higiene del trabajo (8va. ed.). Madrid, España: Tébar, S.L.
10. D'Elia, G. (2001). Cómo hacer indicadores de calidad y productividad en la empresa. Buenos Aires: Alsina.
11. Davis, K. & Newstrom, J. (2003), Comportamiento humano en el trabajo 11<sup>a</sup>. Edición. México: McGraw-Hill.
12. Delfín, F. y Acosta, M. (2016) Analysis and relevance in business development. Universidad Veracruzana, Luis Castelazo s/n, C.P. 91190, Col. Industrial Ánimas, Xalapa, Veracruz (México)  
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a08.pdf>
13. Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos. México: Pearson.
14. Díaz, M. (2018) Seguridad en el trabajo y desempeño laboral (Tesis de maestría) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
15. Gómez, B. (2008). Gestión de Recursos Humanos (5<sup>a</sup> Edición). Madrid, España: Pearson Educación.
16. Isotools (2016) La seguridad y Salud en el Trabajo en el mundo.  
<https://www.isotools.org/2016/04/20/seguridad-salud-trabajo-mundo/>
17. Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo de 2011 (2011, 19 de agosto). Presidencia de la Republica. <https://www.midagri.gob.pe/portal/download/pdf/seguridad-y-salud/reglamento-ley29783.pdf>

18. Manene, L. (2013) Eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo. Actualidad Empresa.
19. Medellín, E. (2013). Construir la innovación. Gestión de tecnología en la empresa. México, DF: Siglo XXI Editores.
20. Menéndez, F. (2009) Formación superior en prevención de riesgos laborales, parte obligatoria y común. España. Lex Nova
21. Moreno-Luzón, D., Peris, F. y González, T. (2001). Gestión de la calidad y diseño de organizaciones: teoría y diseño de casos. España: Editorial Prentice Hall.
22. Nieto, R. (2016) Gestión de seguridad para disminuir el índice de accidentabilidad en la construcción (Tesis de maestría) Universidad San Martín de Porres.
23. OCDE. (2013). Innovación en las empresas. Una perspectiva microeconómica. México DF: Foro Consultivo Científico y Tecnológico, A.C
24. Olivares, G; Silva, M. y Carlos, C. (2012). El compromiso organizacional y la satisfacción laboral. (1° ed.). Edit. EAE, p. 84
25. Organización Internacional de Trabajo - OIT (2011) Seguridad minera. SG – SST; una herramienta para la mejora continua. semana 16 pág.4
26. Organización Internacional de Trabajo - OIT (2014). Sistema de gestión de SST: Una herramienta para la mejora continua.  
[https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_154127/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_154127/lang--es/index.htm)
27. Ortiz, R. (2015) Influencia de la condición de trabajo en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ingeniería civil y contratistas generales S.A. (Tesis para maestría) Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima-Perú.
28. Palomo, M. (2014). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo (8ª. ed). Madrid: ESIC.

29. Patiño, M. (2015) La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa de Cajeme Sonora (Tesis de maestría) Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México.
30. Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias sociales*, 16(3), 493-505.
31. Rao, S. (2005). *Manual de Evaluación y Administración de Riesgos*. México, México: Limusa
32. Rivas, R. (2007) *Ergonomía en el diseño y la producción industrial*. Buenos Aires: Nobuko.
33. Roa, D. (2017) *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Colombia.
34. Robbins, S. (2005) *Comportamiento organizacional*. México. Pearson.
35. Rodríguez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. *Educación*, 37, 25-39.
36. Sánchez, S. (2011). *Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición*. (1° ed.). edit. EAE, p. 348.
37. Segovia, R. (2018) *La cultura preventiva, gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las instituciones educativas de la RED 03, UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho – 2017* (Tesis de doctorado) Universidad La Cantuta.
38. Verástegui, A. (2017) *Minimización de accidentes e incidentes de trabajo mediante la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Sirius S.R.L.* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Trujillo.
39. Winter, Q. (2019) *Occupational health and safety indicators and under-reporting: case studies in chinese shipping*, Tomo 74, N.º 1, págs. 141 - 161.

## **DATOS DEL AUTOR.**

**1. Rolando Solier Pozo.** Maestro en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción de la Universidad Cesar Vallejo. Labora como Consultor y Ejecutor en Obras Públicas. Universidad César Vallejo. Perú. Correo electrónico: [rsolier@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rsolier@ucvvirtual.edu.pe) ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1847-2623>.

**RECIBIDO:** 1 de febrero del 2023.

**APROBADO:** 4 de marzo del 2023.