



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**

FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA ACADÉMICO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**TESIS**

Gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral en  
Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., Lima, 2025

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Calidad y diseño de procesos productivos

**PRESENTADO POR**

Jauregui Felipa, Rosa Maria

Pachas Moreira, Joselin Dayana

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE INGENIERA INDUSTRIAL**

**ASESOR:**

Dr. Angeles Morales, Julio César

<https://orcid.org/0000-0002-7470-8154>

**Chincha, Perú, 2025**

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 19 de setiembre del 2025

**Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino**  
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad  
Autónoma de Ica.

**Presente.** -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, la **Bach. ROSA MARIA JAUREGUI FELIPA**, y la **Bach. JOSELIN DAYANA PACHAS MOREIRA**, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de INGENIERÍA INDUSTRIAL, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

**TITULADO:**

“GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL AUSENTISMO LABORAL EN GRUPO FELIPA CONSTRUCCIONES E.I.R.L., LIMA, 2025”

Por lo tanto, quedan expeditas para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

JULIO CÉSAR ANGELES MORALES  
CODIGO ORCID: 0000-0002-7470-8154  
DNI: 32796107

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

**NO REDACTADO EN ESTA NOTARIA**  
El Notario no asume responsabilidad del contenido de este documento.

## DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Jauregui Felipa Rosa Maria, identificado(a) con DNI N°73248403 y Pachas Moreira Joselin Dayana, identificado(a) con DNI N°61501601, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL AUSENTISMO LABORAL EN GRUPO FELIPA CONSTRUCCIONES E.I.R.L., LIMA, 2025, declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

11%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 20 de Setiembre del 2025



*Rosa Maria Jauregui Felipa*

Rosa Maria Jauregui Felipa  
DNI: 73248403



*Joselin Dayana Pachas Moreira*

Joselin Dayana Pachas Moreira  
DNI: 61501601

**CERTIFICACION AL REVERSO**

**CERTIFICO:** QUE LAS FIRMAS QUE ANTECEDEN CORRESPONDEN A: **JAUREGUI FELIPA ROSA MARIA**, IDENTIFICADA CON DNI N° 73248403; **PACHAS MOREIRA JOSELIN DAYANA**, IDENTIFICADA CON DNI N° 61501601. QUIENES HAN SIDO IDENTIFICADAS MEDIANTE LA COMPARACION BIOMÉTRICA DE SUS HUELLAS DACTILARES, COMO APARECE ADJUNTO A ESTE DOCUMENTO, TAL COMO LO EXIGE EL ARTICULO 55 DEL DECRETO LEGISLATIVO 1049. SE DEJA CONSTANCIA QUE NO SE ME HA EXHIBIDO MEDIO DE PAGO QUE HAYA PREVISTO LA LEY. ASIMISMO, SE DEJA CONSTANCIA QUE EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO Y SÓLO LEGALIZA LAS FIRMAS, COMO LO EXIGE EL ARTICULO 108 DEL D.L. 1049; DE LO QUE DOY FE. CHINCHA, 20 DE SEPTIEMBRE DEL 2025. =====



0118499603



**RAMOS MORÓN JAVIER ALONSO**  
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



**INFORMACIÓN PERSONAL**  
DNI 61501601  
Primer Apellido PACHAS  
Segundo Apellido MOREIRA  
Nombres JOSELIN DAYANA

**CORRESPONDE**

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**PACHAS MOREIRA, JOSELIN DAYANA**  
DNI 61501601

**INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR**

Operador: 73932787 - Pamela Liseth Ouspe Flores  
Fecha de Transacción: 20-09-2025 13:30:42  
Entidad: 10221846520 - RAMOS MORON JAVIER ALONSO

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en: <https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica/verificacion.do>  
Número de Consulta: 0118499603



0118499591



**RAMOS MORÓN JAVIER ALONSO**  
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



**INFORMACIÓN PERSONAL**  
DNI 73248403  
Primer Apellido JAUREGUI  
Segundo Apellido FELIPA  
Nombres ROSA MARIA

**CORRESPONDE**

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.

**JAUREGUI FELIPA, ROSA MARIA**  
DNI 73248403

**INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR**

Operador: 73932787 - Pamela Liseth Ouspe Flores  
Fecha de Transacción: 20-09-2025 13:30:05  
Entidad: 10221846520 - RAMOS MORON JAVIER ALONSO

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en: <https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica/verificacion.do>  
Número de Consulta: 0118499591



## **DEDICATORIA**

A Dios, porque gracias a Él hemos logrado culminar nuestra tesis aún en momentos de duda, dificultad y cansancio.

A nuestras familias, por su apoyo incondicional, que nos motivaron a continuar este camino académico.

Y a nosotras mismas, por la perseverancia, esfuerzo compartido y confianza que nos permitieron alcanzar esta meta juntas.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecemos profundamente a Dios, porque en los momentos más difíciles nos sostuvo y nos dio la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A nuestras familias, por su respaldo.

A la Universidad Autónoma de Ica y a nuestro asesor; por la orientación y conocimientos brindados durante el desarrollo de la investigación.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral en la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., Lima, 2025. El estudio aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 20 trabajadores, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado, validado por juicio de expertos y con un nivel de confiabilidad adecuado. El análisis estadístico incluyó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk y el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral ( $r = 0,908$ ;  $p < 0,01$ ), así como entre cada una de sus dimensiones: planificación y organización ( $r = 0,854$ ), prevención y control de riesgos ( $r = 0,848$ ) y capacitación y supervisión ( $r = 0,882$ ). Se concluye que una adecuada gestión de seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con la reducción del ausentismo laboral, lo que refuerza la importancia de fortalecer los sistemas de prevención, capacitación y control como estrategias clave para promover el bienestar laboral y la continuidad operativa.

**Palabras claves:** Gestión de seguridad y salud en el trabajo, ausentismo laboral, planificación, prevención de riesgos, capacitación laboral.

## ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between occupational health and safety management and employee absenteeism at Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., Lima, 2025. A quantitative approach was applied, with a basic, correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 20 workers, who answered a structured questionnaire validated by expert judgment and with an acceptable reliability level. The statistical analysis included the Shapiro-Wilk normality test and Pearson's correlation coefficient. Results showed a positive and significant correlation between occupational health and safety management and absenteeism ( $r = 0.908$ ;  $p < 0.01$ ), as well as with its specific dimensions: planning and organization ( $r = 0.854$ ), risk prevention and control ( $r = 0.848$ ), and training and supervision ( $r = 0.882$ ). It is concluded that proper management of occupational health and safety is directly related to the reduction of absenteeism, reinforcing the importance of strengthening prevention, training, and control systems as key strategies to promote workplace well-being and operational continuity.

**Keywords:** Occupational health and safety management, absenteeism, planning, risk prevention, job training.

## ÍNDICE GENERAL

		<b>Pág.</b>
Portada		i
Constancia de aprobación de la investigación		ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación		iii
Dedicatoria		v
Agradecimiento		vi
Resumen		vii
Abstract		viii
Índice general /Índice de tablas académicas y de figuras		ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>		<b>13</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>		<b>15</b>
2.1	Descripción del Problema	15
2.2.	Pregunta de investigación general	16
2.3	Preguntas de investigación específicas	16
2.4	Objetivo general	17
2.5	Objetivos específicos	17
2.6	Justificación e importancia	17
2.7	Alcances y limitaciones	21
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>		<b>23</b>
3.1	Antecedentes	23
3.2	Bases Teóricas	35
3.3	Marco conceptual	45
<b>IV. METODOLOGÍA</b>		<b>47</b>
4.1	Tipo y Nivel de la investigación	47
4.2	Diseño de la investigación	48
4.3	Hipótesis general y específicas	48
4.4	Identificación de las variables	48
4.5	Matriz de operacionalización de variables	50
4.6	Población-muestra	52
4.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
4.8	Técnicas de análisis y procesamiento de datos	54

<b>V. RESULTADOS</b>		56
5.1	Presentación de Resultados	56
5.2	Interpretación de los Resultados	64
<b>VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS</b>		69
6.1	Análisis inferencial	69
<b>VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		75
7.1	Comparación de los resultados	75
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		78
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>		80
<b>ANEXOS</b>		86
Anexo 1: Matriz de consistencia		87
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos		88
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición		90
Anexo 4: Base de datos		93
Anexo 5: Evidencia fotográfica		94
Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud		97

## INDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo	56
Tabla 2	Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Planificación y organización	57
Tabla 3	Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Prevención y control de riesgos	58
Tabla 4	Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Capacitación y supervisión	59
Tabla 5	Frecuencia de la variable Ausentismo laboral	60
Tabla 6	Frecuencia de la variable Ausentismo laboral, dimensión Frecuencia	61
Tabla 7	Frecuencia de la variable Ausentismo laboral, dimensión Causas del ausentismo	62
Tabla 8	Frecuencia de la variable Ausentismo laboral, dimensión Impacto	63
Tabla 9	Resultados de la prueba de normalidad	69
Tabla 10	Correlación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral	70
Tabla 11	Correlación entre la planificación y organización de la SST y el ausentismo laboral	71
Tabla 12	Correlación entre las acciones de prevención y control de riesgos y el ausentismo laboral	72
Tabla 13	Existe relación significativa entre la capacitación y supervisión en SST y el ausentismo laboral	73

## INDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo	56
Figura 2	Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Planificación y organización	57
Figura 3	Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Prevención y control de riesgos	58
Figura 4	Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Capacitación y supervisión	59
Figura 5	Frecuencia de la variable Ausentismo laboral	60
Figura 6	Frecuencia de la variable Ausentismo laboral, dimensión Frecuencia	61
Figura 7	Frecuencia de la variable Ausentismo laboral, dimensión Causas del ausentismo	62
Figura 8	Frecuencia de la variable Ausentismo laboral, dimensión Impacto	63

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto laboral actual, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) se ha consolidado como un pilar esencial para el bienestar de los trabajadores y el funcionamiento eficiente de las organizaciones. La Puesta en práctica de políticas efectivas de SST, en el sector de la construcción, donde hay una exposición constante y elevada a los riesgos laborales, no solo asegura que la integridad física del personal esté protegida, sino que también tiene un impacto directo sobre la continuidad operativa y la disminución del absentismo laboral.

La falta de asistencia, que se refiere a la ausencia repetida o extendida de los empleados durante su jornada laboral por diferentes motivos, constituye un signo crucial al evaluar el clima organizacional, la productividad y la administración del capital humano. La ausencia de estrategias preventivas en SST, según varios estudios, aumenta el ausentismo, lo que puede resultar en costos adicionales, demoras en los programas de trabajo y una reducción de la eficacia operativa.

Partiendo de esta idea, el propósito del estudio actual es establecer la relación que existe entre la administración de salud y seguridad laboral y el absentismo en el trabajo en la compañía Grupo Felipa Construcciones EIRL, Lima, 2025. Se basa en la suposición de que una gestión apropiada en SST, entendida a través de dimensiones como la capacitación, la planificación organizacional y la prevención de riesgos, ejerce un impacto relevante sobre los niveles de ausentismo del personal.

El Enfoque cuantitativo básico y correlacional, que tiene un diseño no experimental y es transversal, se emplea en esta investigación. La población está constituida por 20 empleados de la compañía, que además constituyen el conjunto censal de la investigación. La encuesta se emplea como método principal, usando un cuestionario de tipo Likert que ha sido validado a través del juicio de expertos. A través de pruebas de evaluación,

los datos serán analizados con estadística inferencial y descriptiva para comparar las hipótesis propuestas.

Este documento está estructurado en siete capítulos. Esta introducción general se expone en el Capítulo I. El Capítulo II desarrolla la formulación del problema, describiendo con detalle la justificación, los objetivos, las preguntas y la descripción. En el tercer capítulo se presenta el marco teórico, que incluye antecedentes, fundamentos conceptuales y definiciones esenciales. El Capítulo IV describe la metodología, que abarca el tipo de investigación, las hipótesis, las variables, los instrumentos y las técnicas.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento, junto con sus interpretaciones correspondientes, se muestran a partir del Capítulo V. El análisis de los resultados está incluido en el Capítulo VI, y se hace énfasis en los hallazgos inferenciales que provienen del contraste de hipótesis. Por último, se exponen las conclusiones y sugerencias del estudio, y luego las referencias bibliográficas empleadas. El Capítulo VII presenta una discusión acerca de los resultados, contrastándolos con investigaciones anteriores a nivel nacional y también internacional. Por último, se exponen las conclusiones y sugerencias del estudio, y luego las referencias bibliográficas empleadas.

Así, el objetivo de esta investigación no es solo describir la situación actual en la empresa analizada, sino también aportar pruebas empíricas que guían las estrategias futuras para mejorar continuamente la gestión del talento humano y la seguridad laboral en el sector de la construcción.

*Las autoras.*

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

Hoy en el día, la salud y seguridad en el trabajo (SST) es un elemento fundamental de la gestión organizacional, ya que impacta directamente sobre el bienestar de los empleados y sobre los índices de productividad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha indicado que, a nivel global, más de 2,78 millones de empleados fallecen todos los años debido a accidentes o enfermedades laborales y cerca de 374 millones padecen heridas no mortales. A pesar de las mejoras en la tecnología y la regulación, estos números muestran que todavía hay brechas considerables en la aplicación efectiva de sistemas para prevenir riesgos laborales en diversas áreas, particularmente en actividades con alta exposición, como la construcción.

Naciones como Perú, México, Brasil y Colombia se enfrenta a grandes retos en América Latina en lo que respecta a la cultura de prevención y a la formalización de las políticas de SST. Aunque existen marcos legales como la Ley N.º 29783 en Perú, su aplicación práctica aún es débil en muchas organizaciones. La informalidad, la escasa fiscalización y la baja inversión en prevención continúan afectando la calidad de vida de los trabajadores. Uno de los efectos más visibles de esta situación es el ausentismo laboral, el cual incrementa los costos operativos, genera retrasos en la producción y disminuye la eficiencia general de las empresas.

En el contexto peruano, según informes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la tasa de ausentismo laboral ha mostrado una tendencia al alza, especialmente en los sectores construcción y manufactura, donde las condiciones laborales suelen ser más exigentes y riesgosas. Pese a las normativas existentes, muchas empresas no logran implementar un sistema eficaz de

gestión de la SST que permita prevenir lesiones, enfermedades y otros factores asociados al ausentismo.

A nivel local, en la ciudad de Lima, la problemática se manifiesta con especial intensidad en pequeñas y medianas empresas del rubro construcción, como Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., donde la exposición a peligros físicos, mecánicos y ambientales es constante. En esta empresa, se han identificado limitaciones en la planificación de la seguridad, en el uso de equipos de protección personal (EPP), así como en los programas de capacitación y supervisión. Estas deficiencias están asociadas a un incremento en las ausencias laborales justificadas por motivos de salud, accidentes leves o malestares generados por la carga de trabajo.

Este panorama evidencia una necesidad urgente de evaluar la relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral, a fin de identificar los factores críticos que afectan la continuidad del servicio y la eficiencia del recurso humano. Por ello, la presente investigación se orienta a analizar esta problemática en Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., Lima, 2025, con la finalidad de proponer mejoras y estrategias preventivas que permitan reducir los niveles de ausentismo, fortalecer la cultura de prevención y optimizar los procesos organizacionales.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cómo se relaciona la gestión de seguridad y salud en el trabajo con el ausentismo laboral en la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., Lima, 2025?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

### **P.E.1:**

¿Cuál es la relación entre la planificación y organización de la SST y el ausentismo laboral?

**P.E.2:**

¿Cuál es la relación entre la prevención y control de riesgos y el ausentismo laboral?

**P.E.3:**

¿Cuál es la relación entre la capacitación y supervisión en SST y el ausentismo laboral?

**2.4. Objetivo General**

Determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral en la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., Lima, 2025.

**2.5. Objetivos específicos.**

**O.E.1:**

Evaluar la relación entre la planificación y organización de la SST y el ausentismo laboral

**O.E.2:**

Evaluar la relación entre la prevención y control de riesgos y el ausentismo laboral.

**O.E.3:**

Evaluar la relación entre la capacitación y supervisión en SST y el ausentismo laboral.

**2.6. Justificación e Importancia**

**Justificación**

Justificación Teórica

Desde el punto de vista teórico, la investigación se sustenta en enfoques de gestión de riesgos laborales, cultura preventiva y productividad laboral. La relación entre la prevención de accidentes

y enfermedades ocupacionales con la presencia efectiva del trabajador ha sido estudiada en diversos modelos teóricos, como el de la OIT y los sistemas de gestión ISO 45001. Este estudio contribuirá al fortalecimiento y aplicación contextualizada de dichos marcos, especialmente en microempresas del sector construcción, donde la teoría frecuentemente no se traduce en prácticas efectivas. Asimismo, se pretende contrastar la literatura existente con los resultados locales de la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L.

#### Justificación científica

La investigación es válida desde el punto de vista científico porque trata un problema actual y relevante en el ámbito de la gestión organizacional y la salud ocupacional: la relación entre la gestión de salud y seguridad en el trabajo (SST) y el absentismo laboral. El desarrollo de conocimiento en esta área posibilita la creación de evidencia empírica que ayuda a entender cómo una apropiada planificación, supervisión y control en SST puede impactar directamente en la disminución de las faltas al trabajo, lo que a su vez mejora la continuidad operativa. La Finalidad es contribuir con resultados que puedan reproducirse en investigaciones futuras de características similares, mediante la recopilación de datos y el análisis estadístico en un contexto real.

#### Justificación metodológica

El estudio propone una metodología cuantitativa, con un diseño correlacional y no experimental, lo que posibilita determinar relaciones significativas entre variables sin necesidad de manipularlas. La implementación de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales asegura un análisis minucioso de los e inferenciales, mientras que el empleo de cuestionarios tipo Likert validados por expertos garantiza la confiabilidad de los instrumentos asegura un análisis minucioso de los datos, mientras que el empleo

de cuestionarios tipo Likert validados por expertos garantiza la confiabilidad de los instrumentos. Esta técnica facilita el diseño de la investigación de manera clara y la repetición del modelo en otras entidades del mismo sector, lo que mejora su pertinencia y aplicabilidad.

#### Justificación Práctica

En términos prácticos, los hallazgos de este estudio podrán ser aplicados directamente por la gerencia de Grupo Felipa Construcciones EIRL para poner en marcha mejoras en su sistema de salud y seguridad laboral. Se podrán elaborar tácticas preventivas dirigidas a disminuir el ausentismo, mejorar la productividad de los empleados y reducir los gastos vinculados con las bajas médicas, la rotación de personal y los accidentes. Además, servirá como base para la elaboración de políticas internas y manuales de buenas prácticas en SST dentro de la empresa.

#### Justificación Social

Socialmente, la investigación es relevante porque se orienta a proteger la integridad física y emocional de los trabajadores, promoviendo condiciones laborales dignas y seguras. Reducir el ausentismo laboral a través de una adecuada gestión en SST no solo mejora la calidad de vida del personal, sino que también genera un ambiente organizacional más estable y comprometido. En este sentido, los resultados de la investigación pueden ayudar a que otras compañías del sector de la construcción tomen conciencia acerca de lo fundamental que es invertir en la seguridad y la salud de sus trabajadores como una acción sostenible y responsable socialmente.

#### **Importancia**

El presente estudio es de particular relevancia ya que se enfoca en la conexión existente entre la gestión de salud y seguridad laboral (SST) y el absentismo laboral, un asunto que impacta directamente

la eficacia organizativa, la salud del personal y la viabilidad operativa de las compañías, sobre todo en áreas con alto riesgo como lo es la construcción.

Es importante, en primer lugar, porque facilitar la identificación precisa de los factores internos relacionados con la planificación, prevención y supervisión en SST que influyen en la falta de asistencia del personal. Es crucial entender esta relación para desarrollar estrategias de prevención que ayuden a optimizar las condiciones laborales, disminuir las interrupciones en los procesos productivos y robustecer la cultura de seguridad dentro de la organización.

Además, el estudio es importante para los gerentes y personas encargadas de recursos humanos de Grupo Felipa Construcciones EIRL, que podrán hacer uso de los hallazgos alcanzados a fin de instaurar políticas exitosas para controlar las ausencias laborales y fomentar entornos laborales más seguros, estables y motivadores. Asimismo, los resultados podrían ser utilizados como referencia por otras pequeñas y medianas empresas de la construcción que atraviesan circunstancias similares, promoviendo así la implementación de prácticas administrativas más responsables y efectivas.

En el ámbito académico, la investigación contribuye al área de gestión del talento humano, administración y seguridad ocupacional, suministrando evidencias empíricas que serán beneficiosas para trabajos de investigación posteriores, tesis o proyectos destinados a mejorar las organizaciones. Su valor consiste en que fusiona el análisis de conceptos con la implementación práctica en un ambiente laboral real.

Por último, desde una perspectiva social, el estudio tiene como objetivo colaborar con la mejora del bienestar de los trabajadores al fomentar condiciones de trabajo que aseguren su salud profesional, emocional y física, en línea con los derechos básicos establecidos en las regulaciones nacionales e internacionales sobre un trabajo digno y seguro.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

Esta investigación se lleva a cabo en la compañía Grupo Felipa Construcciones EIRL, que se encuentra en Lima, y su enfoque es examinar el vínculo entre la administración de salud y seguridad laboral y la ausencia de trabajadores durante 2025. El estudio toma como unidad de análisis a los 20 trabajadores de la organización, tanto del área operativa como administrativa, quienes fueron incluidos mediante un muestreo censal.

El alcance de la investigación fue de tipo correlacional, por lo que se busca establecer relaciones entre las variables, sin que ello implique causalidad. Se emplea un enfoque cuantitativo, lo cual permite obtener datos objetivos y medibles a través de encuestas estructuradas, procesadas mediante herramientas estadísticas. Asimismo, se abordan las dimensiones específicas de ambas variables, como la planificación, prevención, supervisión, frecuencia, causas e impacto del ausentismo.

Los resultados obtenidos podrán servir como base para la formulación de estrategias organizacionales orientadas a mejorar la gestión de la seguridad y salud ocupacional, así como a reducir los niveles de ausentismo, aportando a la mejora del clima laboral y la productividad empresarial.

### **Limitaciones**

Entre las principales limitaciones previstas para esta investigación se encuentran las siguientes:

Tamaño reducido de la población: Al estar conformada únicamente por 20 trabajadores, los resultados obtenidos no serán generalizables a otras empresas del sector, sino que estarán restringidos al contexto específico de Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L.

Dependencia del autorreporte: La información se obtendrá mediante encuestas aplicadas a los trabajadores, lo que puede conllevar sesgos de deseabilidad social o respuestas inexactas, pese a garantizarse el anonimato.

Diseño no experimental: Al tratarse de un estudio correlacional y no experimental, no será posible establecer relaciones de causa y efecto entre las variables, sino únicamente asociaciones significativas.

Limitación temporal: La investigación se realizará en un solo momento del tiempo (transversal), lo cual impedirá observar cambios o tendencias en el comportamiento de las variables a lo largo del tiempo.

Pese a estas limitaciones, se adoptarán estrategias metodológicas rigurosas para minimizar su impacto y asegurar la validez de los resultados.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de las variables, siendo estos valiosos aportes:

##### **Internacionales**

Según Fernández, et al. (2024), el ausentismo laboral está experimentando una tendencia ascendente, primordialmente atribuible al exceso de trabajo y la fatiga, lo que resulta en un incremento progresivo de lesiones laborales, las cuales impactan de manera más significativa la calidad de la atención y los ingresos de una organización. La superación del ausentismo laboral puede lograrse mediante una intervención organizacional efectiva en el entorno laboral. Por lo tanto, el objetivo de esta revisión fue determinar el factor clave en una intervención organizacional destinada a reducir la ausencia laboral. Se realizaron a cabo búsquedas sistemáticas de artículos en PubMed (PMC), Science Direct, Scopus (SciVerse) y Sociological Abstracts (ProQuest) desde junio de 2013 hasta junio de 2018, utilizando términos claves concretos. La entrada divulgó doce artículos, los cuales incluyen investigaciones que midieron el ausentismo como un resultado independiente de las categorías laborales, salvo en el caso de los trabajadores al aire libre. Los Estudios que incluyeron la intervención en todos los ámbitos, como el ambiente de trabajo, la motivación y los factores individuales, han generado resultados importantes en cuanto a la reducción del absentismo. Por lo tanto, para garantizar que se alcance el objetivo de reducir el absentismo laboral y fomentar la sostenibilidad en este ámbito, la intervención a nivel organizacional debe tener una perspectiva integral.

Según Béjar Tinoco y otros (2025), el absentismo laboral en las organizaciones es un fenómeno complejo que afecta a las empresas, a los trabajadores y también a la sociedad en general. Se define como la falta al trabajo durante uno o más días no planificados, debido a motivos personales o de salud. Este fenómeno, que se presenta en todas las entidades sin importancia el sector económico, tiene un gran impacto económico, incluyendo una reducción de la calidad del servicio al cliente y de la productividad. Para determinar los elementos que influyen en la falta de asistencia al trabajo y su impacto financiero, este estudio realiza una revisión bibliográfica. Los descubrimientos indican que este suceso tiene muchas causas y consecuencias. Para disminuirlo, las organizaciones deben establecer estrategias que fomenten la salud y el bienestar de los empleados, como programas para reducir el estrés, minimizar la hostilidad en el trabajo y brindar apoyo social.

De acuerdo con Medina-Garrido y su equipo (2020), los factores de salud, los problemas a nivel emocional y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar (PFC) son las razones principales del ausentismo en el trabajo. Teniendo en cuenta su papel mediador del bienestar, el cual incluye tanto los problemas de salud o físicos como los emocionales provocados por estas políticas, esta investigación analiza cómo la presencia y accesibilidad de las Prácticas de Funcionamiento Compartido (PFC) influyen en la ausencia laboral. Se hace una distinción entre la existencia de las PFC y su accesibilidad, ya que simplemente tenerlas en una entidad no es suficiente. Además, es esencial que los trabajadores tengan acceso a estas políticas sin sufrir represalias de ninguna clase. El modelo incluye variables moderadoras, como la jerarquía y el sexo. Se utiliza un modelo de ecuaciones estructurales basado en el método de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) para analizar las

propuestas, aplicándolo a una muestra de empleados del sector servicios en España. Por un lado, los hallazgos muestran que la presencia de políticas de absentismo no tiene un impacto directo sobre el absentismo; Sin embargo, tener acceso a estas políticas sí lo tiene. Asimismo, el bienestar físico se ve beneficiado por el bienestar emocional, lo que genera una reducción en las ausencias de los trabajadores. Finalmente, las diferencias significativas entre la presencia del PMA y el bienestar emocional confirman el desafío específico que enfrentan las mujeres directivas para equilibrar su vida laboral y familiar.

Villagrán Ruiz y su equipo (2025) llevaron a cabo un análisis de la seguridad y el bienestar en los lugares de trabajo en México, poniendo de manifiesto una diferencia significativa entre las condiciones reales del trabajo y la normativa vigente, como son las Normas Oficiales Mexicanas y la Ley Federal del Trabajo. Esta disparidad se evidencia en altos grados de estrés y empleo informal. El marco regulatorio de México fue comparado con las normas internacionales a través de un estudio que se fundó en el análisis sistemático de la literatura académica, los informes oficiales y la legislación más reciente. Los requisitos que las condiciones de trabajo están afectadas por factores sociales, económicos, legales y culturales que se interconectan entre sí. Si bien se han logrado avances en términos de legislación, como la modificación de la Ley Federal del Trabajo y la Introducción de nuevas NOM, su eficacia está limitada por una escasa supervisión, recursos insuficientes y una capacitación inadecuada. Además, continúan existiendo riesgos psicosociales significativos, particularmente el estrés laboral. El análisis destaca la necesidad de fomentar una cultura organizacional centrada en el bienestar y la seguridad, sugiriendo un enfoque total que abarque perfeccionamientos en la fiscalización, capacitación constante, disponibilidad de recursos y compromiso

con la responsabilidad social corporativa. El propósito es asegurar entornos laborales sanos y seguros en el marco mexicano.

La investigación que Abril Rivera y Campos Murillo (2024) llevó a cabo se enfoca en la salud y seguridad laboral dentro de una empresa dedicada a fabricar materiales sintéticos, analizando cuán efectivas han sido las puestas en marcha durante los últimos diez años y si estas han aumentado con el número de accidentes laborales. El propósito es identificar las correlaciones entre las medidas de seguridad implementadas y las tasas de accidentes, así como reforzar la sensación de seguridad entre los empleados. Se utilizó una Metodología cuantitativa, con un diseño descriptivo y no experimental, a través de encuestas para recopilar datos demográficos y sobre la percepción de seguridad. La población de estudio estuvo compuesta por unos 80 trabajadores de la planta productiva en Cuenca, sin contar con el personal de las oficinas localizadas en otras ciudades. Los descubrimientos revelaron que los trabajadores tienen una percepción diversa sobre la seguridad en el trabajo, lo que permite reconocer áreas que requieren mejorar las tácticas de prevención. El índice de gravedad fue decreciendo desde 1.959,7 en el año 2016 hasta 1,55 en el año 2023; Por su parte, el índice de frecuencia de accidentes varió entre 0,0 y 2,64. Un 65,8% de los empleados percibió un nivel apropiado de seguridad, mientras que el 35,2% de la muestra tenía más de 50 años de edad. Los riesgos de naturaleza mecánica exhibieron un índice de factor de riesgo de 23, superado por los riesgos de naturaleza ergonómica y física. Para concluir, el estudio enfatiza la imperiosa necesidad de robustecer los sistemas de administración de seguridad y salud laboral, subrayando que una implementación apropiada de estrategias puede disminuir la

incidencia de accidentes laborales y potenciar el bienestar de los empleados.

### **Nacionales**

El objetivo de la investigación realizada a cabo por Chávez y Pérez (2025) fue analizar la evaluación entre el clima laboral y el ausentismo laboral del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera, situado en Trujillo-2024. Este análisis se llevó a cabo a través de una metodología de investigación cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental y transversal, utilizando el método inductivo-deductivo. Para la evaluación del ambiente laboral, se aplicó un cuestionario de la escala Likert a 75 sujetos y se realizó un examen del registro de ausentismo laboral en el centro de asistencia. Los resultados obtenidos señalan que el ambiente laboral es percibido como malo en un 33,33%, regular en un 34% y positivo en un 32%. El absentismo en el trabajo representativo el 90,67%, siendo los problemas de salud la razón principal de este fenómeno con un 69,34%. Asimismo, se verificará que la valoración del clima laboral aumenta a medida que se incrementa la edad de los trabajadores y sus años de servicio. La evaluación estadística del ambiente laboral y el absentismo en el trabajo reveló que el valor de significancia del Chi cuadrado fue  $p=0,136$ , lo cual indica que no existe evidencia suficiente para determinar una conexión clara y significativa. Sin embargo, se observa una valoración de  $p=0.02$  entre la dimensión motivación del clima laboral y el absentismo en el trabajo, lo cual señala que es una valoración significativa. Por lo tanto, se establece que un entorno de trabajo con una motivación laboral deficiente está relacionado con el absentismo en el trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo (SST) tiene una importancia notable en Perú, de acuerdo con Ewes Blas et al. (2023), pues

prevenir accidentes y enfermedades laborales se ha convertido en una prioridad para las entidades empresariales y para el gobierno. Este análisis estudia el estado de la seguridad y salud laboral en Perú a lo largo del 2022, así como su relación con la prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales. Para recopilar información relevante sobre el tema en cuestión, se utiliza una metodología descriptiva cuantitativa y se realiza un análisis bibliográfico exhaustivo. La investigación se basa en la puesta en marcha de programas nacionales relacionados con la salud y seguridad ocupacional, además de las leyes y normativas promulgadas que tienen que ver con la salud y seguridad laboral en Perú. Se destacan varios estudios centrados en la evaluación de los riesgos laborales, los elementos psicosociales y la cultura de seguridad en varias áreas, como la minería, la construcción, los servicios y la industria. Los hallazgos esenciales señalan que, a pesar de las tácticas puestas en práctica, todavía hay falencias en la gestión de la salud y seguridad ocupacionales en Perú. Según los datos que ha brindado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se prevé un aumento del 4% en la tasa de accidentes laborales para 2022, siendo los sectores de la minería, la fabricación y la construcción los más afectados. Se llega a la conclusión de que es imperativo identificar las causas fundamentales de los accidentes y enfermedades ocupacionales en el Perú y determinar cómo pueden prevenirse a través de la implementación de estrategias de seguridad y salud ocupacional. Además, se enfatiza la relevancia de abordar la Seguridad y Salud en el Trabajo en relación con el ambiente laboral y la calidad de vida de los empleados.

El propósito de Swiatek (2022) fue establecer la compensación entre el acoso laboral y el ausentismo laboral. Se realizó un estudio cuantitativo retrospectivo transversal en 797 empleados

de una corporación industrial ubicada en Lima, Perú, durante el período comprendido entre junio y diciembre de 2019. Se incorporan a aquellos individuos que presentaron un examen médico ocupacional anual, trabajadores varones, trabajadores o empleados con más de seis meses de servicio en la organización. El ausentismo laboral fue categorizado en dos categorías: causal médica y no médica, ambas evaluadas en términos de horas. La incidencia de violencia en el entorno laboral fue categorizada en tres niveles: nula, mediana y alta. La magnitud de la violencia se categorizó en tres niveles: nula, baja y mediana. La categorización del acoso psicológico se realizó en: mediana y nulo/bajo. Se implementó la metodología estadística de Kruskal-Wallis ( $p < 0,05$ ). El 64,7% se identificó en la edad de 30 a 59 años, mientras que el 75,5% se identificó como trabajador. Se identificó una valoración entre el ausentismo laboral debido a razones médicas y la incidencia de violencia laboral en la población de 60 años o más ( $p=0,009$ ). Además, se identificó una evaluación entre el ausentismo laboral de razones no médicas y el acoso psicológico en el entorno laboral entre los 15 y 29 años ( $p=0.041$ ). Al efectuar la división entre empleados y trabajadores, se corrobora la asociación entre el colectivo de trabajadores ( $p=0.041$ ). Se identificó una ponderación entre la incidencia de violencia laboral, acoso psicológico laboral y ausentismo, tanto en grupos etarios como en el personal laboral.

El objetivo de la investigación de Gonzales Azabache y Aduvire Pataca (2022) fue discernir cómo las prácticas de gestión de salud y seguridad ocupacional (SSO) inciden en el rendimiento laboral en una empresa perteneciente al sector minero en Perú. Este estudio se enfocó en evaluar las estrategias de gestión implementadas por la organización, comprender la gestión del rendimiento laboral e implicar un enfoque alternativo para la mejora de la salud y la seguridad en el sector minero. La

investigación se llevó a cabo mediante el uso de métodos cuantitativos, diseños no experimentales y modelos causales explicativos; se desarrolló una muestra representativa de 103 empleados de la organización, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Los resultados de la investigación indican que las prácticas óptimas de administración en salud y seguridad ejercen una influencia positiva en el rendimiento laboral ( $\rho=0.859$ ;  $p$ -valor= 0.000). De este modo, se corroboró que las implementadas por la organización, enfocadas en la mejora de la seguridad, las actividades de formación y el fomento de la participación de los empleados en el sistema de gestión de SSO, han impactado de manera positiva en el rendimiento laboral. Desde el punto de vista de las prácticas óptimas, resulta crucial establecer los medios y condiciones apropiadas para la ejecución de las actividades laborales, la incorporación de la dirección en las tareas de gestión, la responsabilidad administrativa y la evaluación de riesgos.

El estudio realizado por Heredia y Matta (2023) se centra en el ámbito laboral, planteando la siguiente cuestión de investigación: ¿Cuál es el grado de valoración entre la responsabilidad civil y los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en la actividad minera de la Empresa Shougang Hierro - Perú SAA, ubicada en el distrito de Marcona, provincia de Nazca, durante el año 2022? Se llevaron a cabo evaluaciones de los criterios evaluativos de los magistrados en relación con la responsabilidad civil en accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en el ámbito de la minería. Los peruanos no solo padecemos la insuficiencia laboral, sino también la insuficiencia de seguridad en los lugares de trabajo. El caso más crítico es el del sector minero, donde frecuentemente no se disponen de las medidas de prevención y protección adecuadas, un fenómeno que lamentablemente continúa ocasionando pérdidas humanas. El

propósito de la investigación consistió en establecer el grado de evaluación entre la responsabilidad civil y los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en la actividad minera de la Empresa Shougang Hierro - Perú SAA, ubicada en el distrito de Marcona, provincia de Nazca, durante el año 2022. El objetivo de la investigación es evidenciar que es factible prevenir, minimizar y regular los accidentes laborales en el sector minero mediante la administración de riesgos críticos. La investigación adoptada fue de naturaleza básica, también conocida como investigación pura, teórica y dogmática. Se trata de una investigación cuantitativa en la que se recolectaron y examinaron datos cuantitativos relativos a las variables cuantificadas con el objetivo de establecer la fuerza de tensión entre las variables, la generalización y la objetivación de los resultados derivados de la manipulación de una muestra con el propósito de inferir resultados óptimos.

### **Locales o regionales**

El propósito de la investigación de Durán (2024) fue establecer el grado de ausentismo laboral entre los empleados del Grupo La República Publicaciones SA, ubicado en Lima, durante el año 2020. Se llevó a cabo un estudio de tipo Básico, descriptivo simple, de diseño no experimental, con una muestra de 235 colaboradores del Grupo La República Publicaciones SA. El instrumento de investigación empleado fue el cuestionario, con una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,942. Los hallazgos indican que el 74.47.0% de los empleados exhiben un nivel intermedio de Ausentismo Laboral, un 18.72% de los empleados manifiestan un nivel bajo y un 6.81% de los empleados exhiben un nivel alto de Ausentismo Laboral. De manera generalizada, se deduce que los empleados del Grupo La República Publicaciones SA, ubicado en Lima, exhiben un grado medio de ausentismo laboral.

Godoy y colaboradores (2022) señalan que la corporación objeto de estudio exhibe deficiencias en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SG-SSO). El propósito de este estudio fue establecer qué elementos de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SSO) están vinculados con la protección del trabajador. En esta investigación descriptiva y correlacional con diseño no experimental transversal, se recopilaron datos mediante una encuesta aplicada a 46 empleados. El hallazgo determina la existencia de 27 riesgos laborales en las actividades que impactan la protección del trabajador en la organización. Además, se determinó un Índice de Protección del Trabajador (IPT) del 68%, que se correlacionó con factores significativos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SSO). Se deduce que las estrategias de regulación relativas al entorno laboral seguro, la higiene y el mantenimiento, así como las áreas comunes disponibles, son las más relevantes en términos de protección laboral al mitigar los riesgos, los riesgos ocupacionales, los accidentes y las enfermedades. Se aconseja instaurar estrategias destinadas a fomentar el compromiso y la participación del personal laboral.

El estudio teórico y estadístico de Espinoza Vidaurre (2021) examina la evaluación entre la seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Compañía Minera Condestable en Lima, una entidad minera privada de Perú. El presente estudio empleó el método estadístico del coeficiente de calificación de Pearson para examinar las interrelaciones entre ambas variables en una muestra de 30 trabajadores. El estudio adoptó un enfoque básico, con un nivel descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y un enfoque transversal, utilizando como técnica de investigación la encuesta.

Los resultados del análisis de datos indicaron una significativa evaluación con un valor de 0,980 entre las cuatro dimensiones de seguridad y salud laboral y el rendimiento laboral de los empleados en la entidad analizada. Se pone de manifiesto la imperiosa necesidad de las organizaciones de integrar un plan de seguridad en sus estrategias de desarrollo y optimización de procesos.

Povis Arroyo (2024) propuso la implementación y aplicación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para alinearse con la legislación actual de Perú, específicamente la Ley 29783 y el Decreto Supremo 024 y su modificación 023. La empresa OPERMAN ha optado por implementar un SGSST para alinearse con la legislación peruana, con el propósito de diseñar la implementación y su aplicación subsecuente de un sgsst con el propósito de reducir los accidentes laborales. El enfoque principal de la investigación se centra en la valoración de los incidentes que se presentan en la organización durante sus operaciones de izaje. La investigación adoptó un enfoque aplicado, con un nivel explicativo y un diseño descriptivo-experimental. Para la recolección de datos, se emplearon instrumentos de encuestas de tipo cuestionario, así como entrevistas a los colaboradores que hayan experimentado accidentes durante las operaciones. La conclusión primordial permitirá a la organización optimizar la calidad y estado de salud de sus empleados durante el desempeño de sus roles. Esto propiciará una mejora en el ambiente laboral y productivo. La instrucción de los colaboradores en aspectos de seguridad constituirá otro elemento crucial para disminuir los índices presentes de accidentes, empleando para ello entrenadores capacitados para iniciar un proceso de aprendizaje orientado a la prevención de riesgos. La implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo

(SGSST) generará ahorros en la reducción del ausentismo laboral y la disminución de accidentes laborales, además de cumplir con la legislación peruana en términos de seguridad y salubridad laboral de los empleados.

La propuesta de Concha Riega (2022) se orientó hacia la propuesta de un programa de seguridad y salud laboral con el propósito de optimizar el rendimiento laboral en SGS del Perú SAC - Callao, 2020. La formulación del problema se planteó mediante la interrogante: ¿De qué manera el programa de seguridad y salud laboral mejorará el rendimiento laboral en SGS del Perú SAC - Callao, 2020? El enfoque del problema fue de tipo descriptivo-proyectivo, adoptando un diseño no experimental y transversal, con una muestra de 400 empleados de la empresa SGS del Perú SAC - Callao. Como método de investigación se empleó la entrevista y el cuestionario. La investigación concluyó que la variable denominada Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo se ubica en un nivel regular con un 64%, mientras que la variable denominada Variable Desempeño Laboral se encuentra en un nivel regular con un 57%. En consecuencia, se deduce que ambas variables objeto de estudio están en un nivel regular y se aconseja a los directivos de la organización desarrollar y ajustar el programa de seguridad y salud laboral, fundamentándose en la realidad específica de la organización, con la finalidad de alcanzar el rendimiento óptimo de los empleados.

### **3.2. Bases Teóricas**

#### **3.2.1. Variable 1: Gestión de seguridad y salud en el trabajo**

##### **Definición**

La GSST se describe como un conjunto de procedimientos, políticas y prácticas que tienen como objetivo detectar, controlar y evitar los peligros laborales para asegurar a los trabajadores un

ambiente laboral seguro y saludable. Esta administración abarca la promoción de prácticas laborales seguras, la observancia de regulaciones y la valoración de los riesgos (Rojas et al., 2020).

Se considera como el Método sistemático y estructurado que una entidad adopta para gestionar la salud y seguridad ocupacional, asegurando la detección, evaluación y control de los peligros en el trabajo, además del fomento del bienestar de los trabajadores. Este sistema se basa en reglamentaciones internacionales, por ejemplo, la ISO 45001, que establece un marco de buenas prácticas para optimizar continuamente la gestión de SST (Jahuana, 2022).

### **Teorías**

Según la Teoría del Comportamiento Planificado de Ajzen, el comportamiento de una persona está determinado por su intención de realizar una acción, que a su vez depende de tres elementos: las normas subjetivas, el control percibido sobre la conducta y la actitud hacia esta (Serrano & Gastélum, 2024). La importancia de este marco teórico en el entorno laboral radica en que la intención de seguir las prácticas de trabajo seguras puede ser influenciada no solo por cómo los trabajadores perciben la eficacia de las acciones de seguridad, sino también por lo que sus colegas y jefes esperan.

### **Dimensiones**

#### **D.1: Planificación y organización**

La dimensión de planificación y organización dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (OHSM) es esencial para instaurar un método estructurado que permita gestionar las condiciones de salud y seguridad en el lugar laboral. Esta Dimensión supone la disposición sistemática de los recursos, las responsabilidades y los procesos para asegurar que las

estrategias de seguridad se apliquen exitosamente y que los sistemas de salud y seguridad ocupacional (SSO) mejoren constantemente. Para alcanzar las metas de disminuir los riesgos en el trabajo y fomentar un ambiente laboral seguro, es esencial la planificación y la organización. La planificación sistemática en términos de salud y seguridad laboral supone la creación de procedimientos y procesos organizados para detectar, valorar y controlar los riesgos en el entorno laboral (Marrugo et al., 2024).

La estructura organizativa en términos de seguridad y salud laboral implica la asignación de funciones, responsabilidades y vías de comunicación dentro de una organización con el objetivo de respaldar la administración de la seguridad. Para que una organización sea efectiva, es necesario establecer claramente las responsabilidades entre los directivos de alto nivel, los gerentes de línea y los trabajadores. Además, supone la implementación de sistemas de medición del desempeño y mecanismos para rendir cuentas, con el objetivo de asegurar que se cumpla y mejore constantemente (Hart & Aryan, 2007).

## **D.2: Prevención y control de riesgos**

La prevención y control de riesgos, que es una parte fundamental de la variable de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional (OHSM), se enfoca en reducir y administrar los peligros para asegurar un ambiente laboral seguro. Esta dimensión supone un enfoque sistemático para reconocer, valorar y mitigar los riesgos relacionados con los peligros laborales. Incluye múltiples métodos y tácticas con el objetivo de evitar enfermedades, lesiones y accidentes laborales. Reconocer los peligros potenciales que podrían causar daños en el trabajo es lo que significa identificar riesgos. Este constituye el primer paso en la

administración de riesgos y resulta esencial para diseñar medidas de control eficaces (Biantara & Kusumastuti, 2023).

La evaluación de la probabilidad y el posible impacto de los riesgos identificados es parte del análisis de riesgos. Este procedimiento sirve para priorizar los riesgos y distribuir los recursos de forma eficaz con el objetivo de reducirlos (Biantara & Kusumastuti, 2023).

### **D.3: Capacitación y supervisión**

La capacitación en SGSST tiene como objetivo evitar daños y enfermedades laborales a través de la instrucción de los empleados sobre las medidas de seguridad e identificación de riesgos. Es un elemento esencial que se reconoce en diversas regulaciones y normas de la OSHA, entre ellas las que tienen que ver con la protección respiratoria y el amianto (Hughes, 2011).

Los programas de capacitación efectivos tienen que comunicar información compleja sobre la seguridad de un modo que sea comprensible para los distintos niveles de alfabetización. Esto implica el empleo de técnicas novedosas, como la capacitación a través de simulaciones y la realidad virtual, para optimizar la participación y la retención. Los estudios señalan que los programas de capacitación bien organizados tienen el potencial de incrementar de forma importante los resultados en seguridad, ya que promueven un ambiente laboral consciente de la seguridad. Para determinar la eficacia de los programas de formación, las evaluaciones a menudo se enfocan en los resultados cualitativos y cuantitativos (Hughes, 2011).

La supervisión supone vigilar la aplicación de los protocolos de seguridad y asegurar que las normas de seguridad se cumplan. Los supervisores desempeñan un papel clave en el

mantenimiento de un entorno de trabajo seguro al monitorear el comportamiento de los trabajadores y brindar orientación (Chudzicki, 2022).

### **3.2.2. Variable 2: Ausentismo laboral**

#### **Definición**

El absentismo se define como la falta de presentación al trabajo programado. Esta ausencia puede deberse a motivos médicos o no médicos, y es un problema común en varios tipos de organizaciones (Poornimarani & Vishnupriya, 2017).

**Ausentismo médico:** Este tipo de absentismo está relacionado específicamente con problemas de salud, en los que los empleados se ausentan por enfermedad o lesión. Suele estar certificado por un médico y constituye una parte importante del absentismo total (Luz & Green, 1996).

**Ausentismo no médico:** ausencias que no están relacionadas con problemas de salud, como los compromisos personales o los factores organizativos, como la insatisfacción laboral o las malas condiciones laborales (Sampaio & Baptista, 2018).

**Incapacidad laboral temporal:** se refiere al absentismo debido a una incapacidad temporal debida a contingencias comunes, como enfermedades o lesiones leves, que no son permanentes, sino que requieren ausencias del trabajo (Villaplana García, 2012).

**Ausentismo organizacional:** absentismo en el que influyen factores organizacionales como el entorno laboral, la motivación y los factores individuales. Las intervenciones organizacionales eficaces pueden ayudar a reducir este tipo de absentismo (Mat Saruan et al., 2020).

## **Teorías**

Teoría económica y de la oferta laboral

Respuesta de la oferta laboral: Esta teoría postula que el absentismo puede ser una respuesta racional a los incentivos económicos. Los empleados pueden optar por ausentarse si los beneficios de no trabajar (por ejemplo, la paga por enfermedad o el tiempo libre) superan los costos. El aumento de las prestaciones por enfermedad y el valor del uso alternativo del tiempo, como los pasatiempos o el tiempo en familia, pueden llevar a un aumento del absentismo (Hassink, 2023).

Teoría organizacional y de monitoreo

Elusión y control: El absentismo puede ocurrir cuando los empleados eluden sus responsabilidades, especialmente en entornos en los que la supervisión es costosa o ineficaz. Los empleadores pueden contrarrestar esta situación implementando sistemas de monitoreo y ofreciendo salarios más altos para reducir el absentismo (Hassink, 2023).

Entorno de trabajo y cultura organizativa: El absentismo puede verse afectado de manera importante por la cultura organizacional, incluyendo elementos como el acoso y la tensión en el trabajo. Un ambiente laboral desfavorable puede causar un incremento del absentismo, porque los trabajadores intentan eludir circunstancias que les generan estrés (Boada y Grau et al., 2005).

## **Dimensiones**

### **D.1: Frecuencia**

La definición hace referencia a la cantidad de días que un trabajador falta al trabajo durante un periodo determinado, el cual suele expresarse en días por año. Este indicador ofrece una

perspectiva general de la frecuencia con que ocurren las ausencias en el seno de una organización. Díaz et Alabama. (2010) afirman que un incremento en la frecuencia de absentismo puede tener que ver con dificultades de salud, como las lesiones osteomusculares.

La frecuencia del absentismo se considera a veces un indicador de la conducta voluntaria, en contraposición al tiempo total perdido, que se toma como un reflejo de una conducta involuntaria por problemas de salud. Sin embargo, Johns y Al Hajj refutan esta distinción al plantear que la frecuencia y el tiempo perdido son iguales de confiables y que no hay pruebas que respalden la diferencia de voluntariedad (Johns & Hajj, 2016).

Factores de la organización y psicosociales: La regularidad de la ausencia puede verse afectada por diversos factores organizacionales y psicosociales. La frecuencia del absentismo se ve influenciada por las circunstancias personales, organizacionales y ambientales. Los ciclos de la economía también tienen un impacto (Villaplana García, 2012).

## **D.2: Causas del ausentismo**

### **1. Causas Médicas:**

Los problemas médicos son aquellos que tienen que ver con problemas de salud física o mental que impiden a un trabajador acudir al trabajo. El asma y la rinitis son condiciones que causan un alto nivel de ausentismo, lo cual afecta la salud de los trabajadores y su desempeño laboral (Sánchez et al., 2016). Se ha comprobado que manejar correctamente estas condiciones puede optimizar el desempeño en el trabajo.

## 2. Causas Psicológicas:

Los factores psicológicos que pueden afectar la decisión de un trabajador de no ir a su trabajo incluyen la depresión, el estrés y la ansiedad. Según Espino-Porras et Alabara. (2020), un ambiente laboral pobre y cargas excesivas son factores de riesgo psicosocial que pueden contribuir al absentismo no programado, lo cual puede ser indicativo de un problema de salud mental. Para poner en práctica programas de bienestar en el trabajo, es fundamental identificar estos factores.

## 3. Causas Organizacionales:

Factores como la falta de apoyo por parte de la dirección, el clima laboral desfavorable y la insatisfacción en el trabajo son ejemplos de causas organizacionales. La insatisfacción laboral puede ser un indicador del absentismo; si los trabajadores consideran que su bienestar no es una prioridad, tienen más posibilidades de faltar al trabajo (Mendoza-Llanos, 2015). Un compromiso escaso puede llevar a un aumento en la falta de asistencia si no se cuenta con una cultura organizativa que lo fomenta.

## 4. Causas Sociodemográficas:

Esta categoría hace alusión a aspectos como la edad, el sexo, la situación matrimonial y el puesto laboral que tienen la capacidad de afectar la tasa de absentismo. Por ejemplo, investigaciones han revelado que los empleados más jóvenes suelen tener tasas de ausentismo más elevadas a causa de circunstancias como la búsqueda de trabajo o las transiciones en su vida. Para comprender el ausentismo en el trabajo, estas diferencias sociodemográficas son esenciales (Tatamuez-Tarapues et al., 2018).

#### 5. Causas Relacionadas con el Teletrabajo:

El teletrabajo ha generado nuevas dinámicas que tienen el potencial de afectar la tasa de ausentismo. Chávez y Sánchez analizan la manera en que el cambio a ambientes de trabajo remoto puede modificar la percepción de los trabajadores acerca de su compromiso con la empresa y sus pertenencias a ella, lo que podría propiciar un aumento del absentismo entre las generaciones más jóvenes (Chávez & Sánchez, 2016). Esto responde a la necesidad de que las compañías ajusten sus políticas de compromiso y participación en el entorno actual.

#### 6. Causas de Comportamiento:

Este punto implica conductas y costumbres de los trabajadores que pueden desencadenar el ausentismo, como la escasez de motivación o la recompensa inapropiada por el trabajo que se lleva a cabo. Podría haber una relación entre el comportamiento del absentismo y las motivaciones personales del empleado, así como la tolerancia de la empresa ante las inasistencias (Malte et al., 2022). La manera en que se percibe la justicia organizacional también es un factor clave en las decisiones de los trabajadores de ausentarse.

#### 7. Causas Económicas:

El nivel de ingresos y la estabilidad en el trabajo son ejemplos de factores económicos que pueden influir en un empleado para que no se presente. De acuerdo con las investigaciones, la incertidumbre económica puede tener un impacto en el ausentismo porque los empleados que tienen inseguridad financiera pueden decidir no asistir al trabajo. Para comprender el ausentismo laboral en la actualidad, estas dinámicas son cruciales (Calderón, 2015).

### **D.3: Impacto.**

#### **1. Impacto Económico:**

Hace referencia a las pérdidas económicas que las entidades enfrentan una causa del absentismo, que abarcan costos directos, como los salarios de los empleados ausentes, y costos indirectos, como la reducción en la productividad y el incremento de los gastos en personal temporal. El absentismo en el trabajo tiene un efecto adverso sobre los gastos de las organizaciones, lo que repercute en la rentabilidad y la sostenibilidad de las compañías (Rojas-Pimentel & Izaguirre-Torres, 2020). Para que las compañías identifiquen la magnitud del problema y encuentren soluciones viables, es fundamental calcular estos costos.

#### **2. Impacto en la Productividad:**

Una empresa puede experimentar un impacto significativo en su productividad si la frecuencia de ausencias es alta. El absentismo laboral genera lagunas en las operaciones cotidianas, lo que puede causar que la calidad del trabajo se reduzca y los proyectos sufran retrasos. Se ha observado que el ausentismo está relacionado con la disminución de la calidad del servicio, y que este afecta directamente a la eficacia organizativa (Tatamuez-Tarapues et al., 2018).

#### **3. Impacto en la Moral del Equipo:**

La falta de uno o más integrantes del equipo puede tener un impacto negativo en la moral del resto del personal. Cuando un trabajador se ausenta, sus colegas pueden sentirse sobrecargados por la responsabilidad de reemplazar su carga laboral, lo que puede dar lugar a un incremento del estrés y la insatisfacción. Según Calderón (2015), este efecto en la moral puede mantener un ciclo negativo, en el que una moral baja contribuye todavía más a la falta de asistencia.

#### 4. Impacto en la Salud Física y Mental de los Empleados:

El ausentismo puede ser un síntoma o también una circunstancia que contribuye a problemas de salud más grandes en el personal laboral. Según Velásquez et Alabama. (2017), la salud de los trabajadores está frecuentemente vinculada con el absentismo, en el que las condiciones de vida y laboral pueden impactar directamente en su estado físico y mental. El absentismo laboral debido a problemas de salud, además, puede llevar a los trabajadores a sentir vulnerabilidad y precariedad, lo cual afecta su bienestar integral.

#### 5. Impacto organizacional en la Retención de Talento:

La rotación constante de personal puede causar que la capacidad de una organización para mantener a su talento clave se vea perjudicada, lo cual es un efecto negativo. No solo el absentismo se asocia con la insatisfacción en el trabajo, sino que además esta tiene un impacto sobre la decisión de los trabajadores de dejar la organización para buscar mejores oportunidades (Mendoza-Llanos, 2015). Esto genera obstáculos adicionales para la organización mientras busca formar un equipo sólido y capaz.

#### 6. Impacto en la Imagen Corporativa:

La imagen externa de una compañía también puede verse afectada por el incremento del absentismo. Una organización que tiene un alto índice de absentismo puede ser percibida como un lugar de trabajo poco bueno, lo cual podría hacer más difícil atraer nuevos talentos y perjudicar las relaciones con los clientes y socios. Así, la reputación empresarial puede decaer, lo que debilitaría su posición en el mercado laboral y de comercio (Rojas-Pimentel & Izaguirre-Torres, 2020).

#### 7. Impacto en la Cultura Organizacional:

Finalmente, la cultura organizacional puede verse perjudicada por el ausentismo, ya que crea un ambiente de desconfianza y falta de compromiso. La impresión de que las ausencias no son manejadas de manera apropiada puede generar una cultura en la que el absentismo se vuelve común, lo cual, a su vez, provoca un efecto dominó en la cultura laboral general de una organización (Vásquez-Álvarez & Tigre, 2024).

### **3.3. Marco conceptual**

Administración de la salud y seguridad laboral: se entiende como un conjunto de políticas, procedimientos y prácticas que tienen como objetivo reconocer, controlar y evitar los peligros en el trabajo, asegurando un ambiente laboral saludable y seguro para los trabajadores (Rojas et al., 2020).

La Planificación sistemática de salud y seguridad laboral: conlleva la creación de procedimientos y procesos organizados para detectar, valorar y controlar los riesgos en el ambiente laboral (Marrugo et al., 2024).

Control y prevención de riesgos: El análisis de riesgos consiste en analizar la probabilidad y el posible impacto de los riesgos detectados. El procedimiento sirve para priorizar los riesgos y distribuir recursos de forma eficaz con el objetivo de reducirlos (Biantara & Kusumastuti, 2023).

Capacitación: Los programas de formación bien organizados pueden promover un ambiente de trabajo consciente de la seguridad, lo que a su vez puede optimizar los resultados en términos de seguridad. Según Hughes (2011), las evaluaciones de los programas de formación tienden a enfocarse en los resultados cualitativos y cuantitativos para determinar su efectividad.

Incapacidad laboral temporal: se refiere al ausentismo debido a una incapacidad temporal debida a contingencias comunes, como enfermedades o lesiones leves, que no son permanentes, sino que requieren ausencias del trabajo (Villaplana García, 2012).

Causas del ausentismo Organizacionales: La falta de una cultura organizativa que promueva el compromiso puede culminar en un mayor ausentismo (Mendoza-Llanos, 2015).

Causas del ausentismo de Comportamiento: involucra patrones de comportamiento y hábitos de los empleados que pueden llevar al ausentismo, como la falta de motivación o la recompensa inadecuada por el trabajo realizado.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación.

#### **Enfoque.**

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, dado que se buscó medir y analizar numéricamente la relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral. Este enfoque permitió la recolección de datos objetivos y su análisis estadístico, con el fin de establecer patrones y relaciones entre las variables. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo se caracteriza por “la recolección y el análisis de datos cuantitativos para probar hipótesis y establecer patrones de comportamiento”.

#### **Tipo.**

El estudio fue de tipo básico, ya que su finalidad consistió en ampliar el conocimiento existente sobre la relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral, sin buscar una aplicación inmediata de los resultados. De acuerdo con Hernández et al. (2014), la investigación básica “se realiza con el propósito de ampliar el conocimiento científico, sin que necesariamente tenga una aplicación práctica inmediata”.

#### **Nivel.**

El nivel de investigación fue descriptivo relacional, ya que se describieron las características de las variables involucradas y se analizó la relación existente entre ellas. Según Hernández et al. (2014), el nivel descriptivo relacional “busca describir las variables y analizar la relación que existe entre ellas, sin establecer causalidad”.

## **4.2. Diseño de Investigación**

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que no se manipularon las variables independientes, sino que se observaron en su estado natural. Asimismo, fue de corte transversal, dado que los datos se recolectaron en un único momento en el tiempo, y correlacional, porque se buscó determinar la relación entre las variables estudiadas. Hernández et al. (2014) indican que en el diseño no experimental “las variables no se manipulan, sino que se observan tal como se dan en su contexto natural”.

## **4.3. Hipótesis general y específicas.**

### **4.3.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral en la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., Lima, 2025.

### **4.3.2. Hipótesis específicas.**

#### **H.E.1:**

Existe relación significativa entre la planificación y organización de la SST y el ausentismo laboral.

#### **H.E.2:**

Existe relación significativa entre las acciones de prevención y control de riesgos y el ausentismo laboral.

#### **H.E.3:**

Existe relación significativa entre la capacitación y supervisión en SST y el ausentismo laboral.

## **4.4. Identificación de las variables.**

### **Variable 1:**

Gestión de seguridad y salud en el trabajo

**Dimensiones:**

D.1: Planificación y organización

D.2: Prevención y control de riesgos

D.3: Capacitación y supervisión

**Variable 2:**

Ausentismo laboral

**Dimensiones:**

D.1: Frecuencia

D.2: Causas del ausentismo

D.3: Impacto

#### 4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Gestión de seguridad y salud en el trabajo	D.1: Planificación y organización	Existencia de políticas de SST	1	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Bajo (15–34) Medio (35–54) Alto (55–75)	Ordinal
		Objetivos establecidos en SST	2			
		Compromiso de la alta dirección	3			
		Asignación de responsabilidades y recursos	4 y 5			
	D.2: Prevención y control de riesgos	Identificación y evaluación de riesgos	6			
		Uso de EPP adecuados	7			
		Señalización de zonas de riesgo	8			
		Actualización de medidas preventivas	9			
		Supervisión de condiciones de seguridad	10			
	D.3: Capacitación y supervisión	Capacitaciones periódicas	11			
		Conocimiento de protocolos de emergencia	12			
		Acceso a información preventiva	13			
		Supervisión activa del cumplimiento de normas	14			
		Evaluación del desempeño en SST	15			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Ausentismo laboral	D.1: Frecuencia	Ausencias recientes por salud	16	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Bajo (10–23) Medio (24–36) Alto (37–50)	Ordinal
		Frecuencia de ausencias en el área	17			
		Existencia de registros de ausencias	18			
	D.2: Causas del ausentismo	Estrés y sobrecarga laboral	19			
		Accidentes o lesiones laborales	20			
		Falta de motivación	21			
	D.3: Impacto	Reducción de productividad	22			
		Medidas institucionales para reducir ausencias	23			
		Sobrecarga del personal presente	24			
		Programas preventivos de salud	25			

#### **4.6. Población – Muestra**

##### **Población.**

La población que se consideró en la presente investigación estuvo conformada por el total de trabajadores de la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., ubicada en la ciudad de Lima. Esta población estuvo compuesta por 20 trabajadores, tanto del área operativa como administrativa, quienes desarrollaban funciones relacionadas con la ejecución de obras y procesos internos. Al tratarse de una población finita y accesible, se contempló su inclusión total en el estudio.

##### **Muestra.**

Dado que la población estuvo conformada por un número reducido de trabajadores, se trabajó con una muestra censal, la cual incluyó a los 20 trabajadores de la empresa. Esta decisión permitió obtener resultados más precisos y representativos, dado que se abarcó la totalidad del universo de estudio sin recurrir a técnicas de muestreo. De este modo, se pudo recoger información directa de todos los actores involucrados en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como en los niveles de ausentismo laboral.

##### **Muestreo.**

En la presente investigación se aplicó un muestreo censal, dado que la población estuvo conformada por un total de 20 trabajadores de la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., lo cual hizo posible incluir a todos sus integrantes en el estudio. Este tipo de muestreo fue seleccionado por tratarse de una población finita, accesible y de tamaño reducido, lo que permitió una recolección de datos más completa, precisa y representativa de la realidad organizacional.

El muestreo censal no requirió fórmulas estadísticas para determinar el tamaño de muestra, ya que se incluyó a todos los sujetos de la población. Esta estrategia garantizó que los resultados obtenidos reflejaran con mayor fidelidad la situación existente respecto a la gestión de seguridad y salud en el trabajo y su relación con el ausentismo laboral en la empresa objeto de estudio.

#### **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

##### **Técnica**

Para la recolección de datos en la presente investigación, se empleó la técnica de la encuesta, la cual permitió obtener información directa de los trabajadores respecto a sus percepciones y experiencias en torno a la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral. Esta técnica fue adecuada por su capacidad para recopilar datos de manera sistemática, rápida y estandarizada, especialmente en estudios cuantitativos con poblaciones definidas y accesibles.

Con el objetivo de promover respuestas objetivas y sinceras de los encuestados, la encuesta se llevó a cabo de manera individual y confidencial, garantizando que la participación fuera voluntaria y que las respuestas sean anónimas.

##### **Instrumento.**

Para implementar el método de encuesta, se empleó un cuestionario estructurado que contenía 25 elementos, divididos en dos bloques: el primero pertenecía a la variable Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (15 elementos), mientras que el segundo pertenecía a la variable Ausentismo Laboral (10 elementos). El cuestionario fue elaborado con una escala Likert de cinco niveles, la cual permitió evaluar el nivel de acuerdo o la

regularidad con que sucedieron algunas percepciones o sucesos vinculados a las variables en estudio.

Se llevó a cabo una prueba piloto con el fin de medir la confiabilidad del cuestionario, empleando el coeficiente Alfa de Cronbach. El cuestionario fue validado por medio de juicio de expertos. Este instrumento posibilitó que las percepciones de los empleados se cuantificaran objetivamente, lo cual posteriormente simplificó el análisis estadístico.

#### **4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.**

Se emplearon métodos de análisis estadístico descriptivo e inferencial para procesar la información adquirida, con el fin de sistematizar, sintetizar y determinar las correlaciones entre las variables que se investigan.

Primero, se realizó un análisis descriptivo, el cual posibilitó la presentación de los datos a través de frecuencias absolutas y relativas, así como de gráficos de distribución. Este análisis facilitó una comprensión general de las características de las variables gestión de seguridad y salud en el trabajo y ausentismo laboral, así como de cada una de sus dimensiones.

Posteriormente, se desarrolló el análisis inferencial, para lo cual se evaluó inicialmente la normalidad de los datos mediante la prueba de Shapiro-Wilk, debido a que la muestra estuvo compuesta por 20 trabajadores ( $n \leq 50$ ). Según los resultados obtenidos:

Como  $p > 0.05$ , se asumió una distribución normal, aplicándose la prueba de correlación de Pearson. Esta prueba permitió determinar el grado y tipo de relación entre las variables principales y sus respectivas dimensiones.

La versión más reciente del software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) se utilizó para procesar los datos, lo que permitió la creación de tablas y figuras, el análisis estadístico y la comprobación de las hipótesis formuladas en la investigación.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

En este capítulo se presentan los resultados descriptivos obtenidos mediante encuesta, permitiendo conocer el comportamiento de las variables gestión de seguridad y salud en el trabajo y ausentismo laboral. Los datos se analizan con frecuencias y porcentajes, según los objetivos específicos planteados.

**Tabla 1**

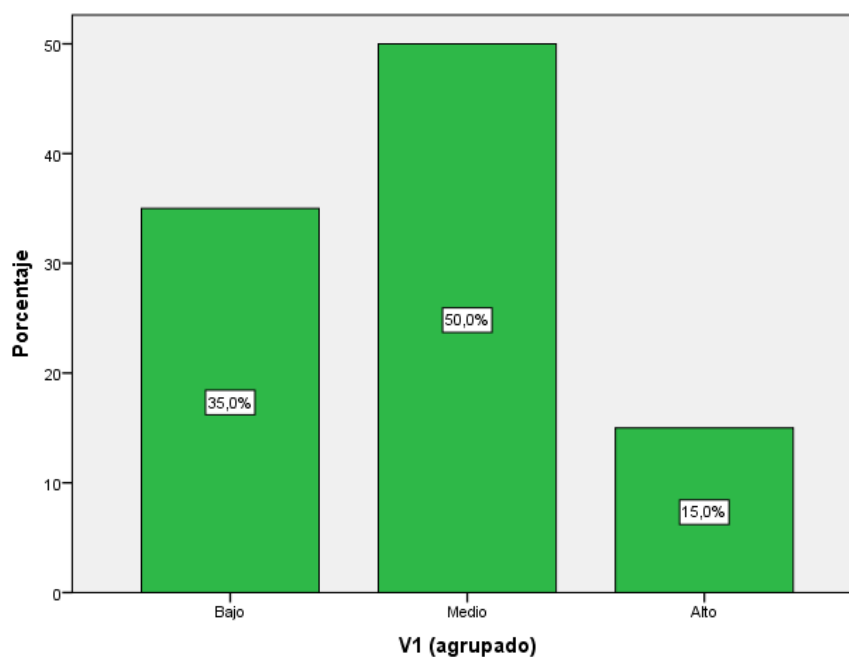
*Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	7	35,0	35,0	35,0
Medio	10	50,0	50,0	85,0
Alto	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario.

**Figura 1**

Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo



**Tabla 2**

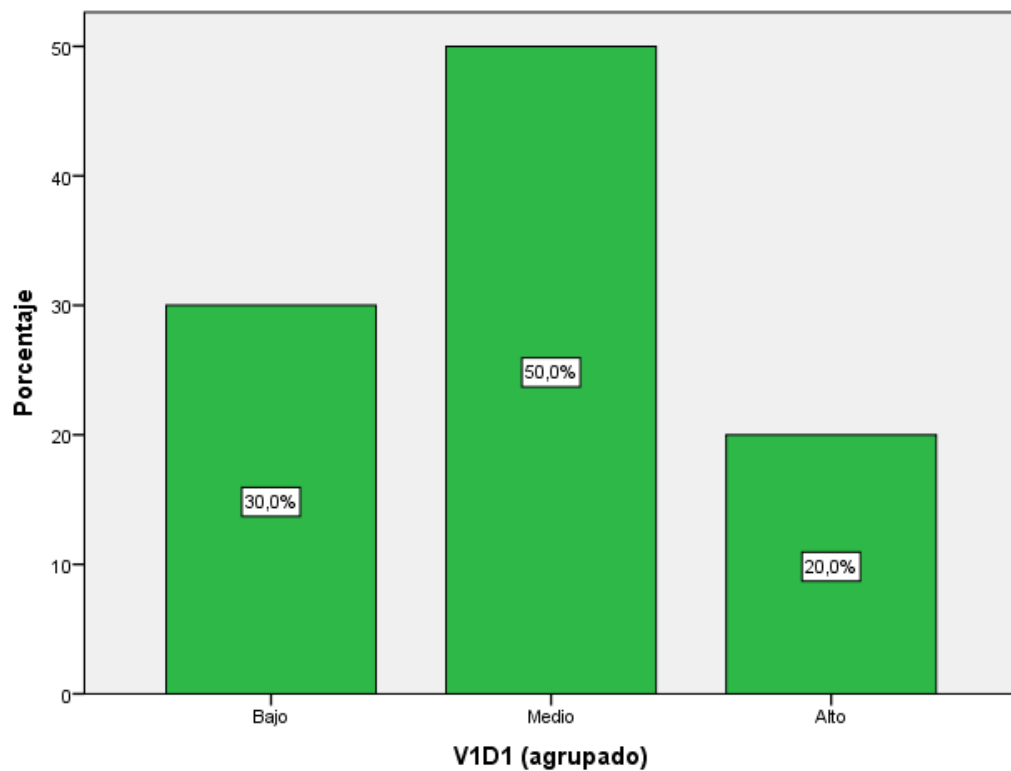
*Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Planificación y organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	6	30,0	30,0
	Medio	10	50,0	80,0
	Alto	4	20,0	100,0
	Total	20	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario.

**Figura 2**

Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Planificación y organización



**Tabla 3**

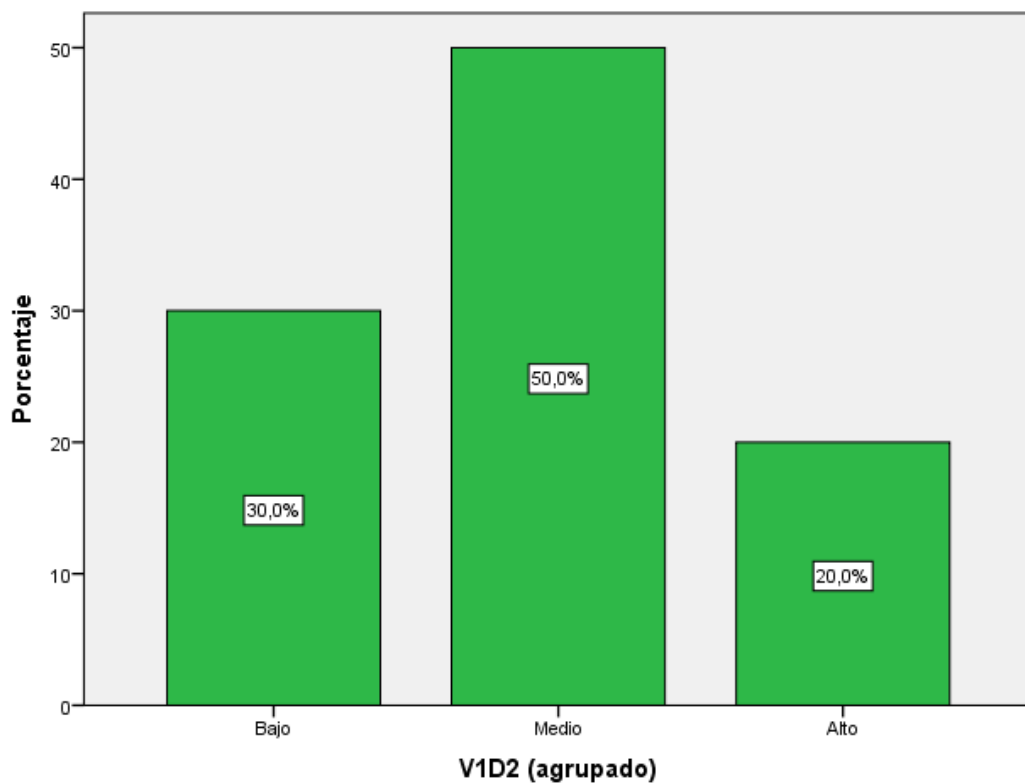
*Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Prevención y control de riesgos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	6	30,0	30,0
	Medio	10	50,0	80,0
	Alto	4	20,0	100,0
	Total	20	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario.

**Figura 3**

Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Prevención y control de riesgos



**Tabla 4**

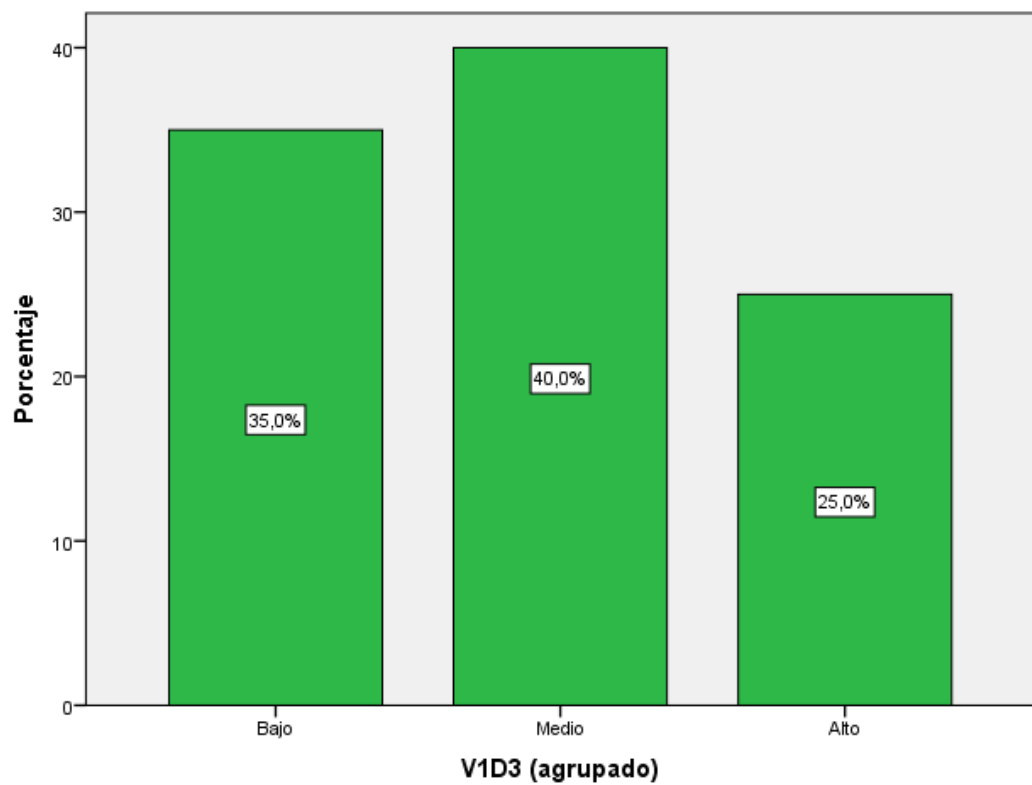
*Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Capacitación y supervisión*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	7	35,0	35,0
	Medio	8	40,0	75,0
	Alto	5	25,0	100,0
	Total	20	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario.

**Figura 4**

Frecuencia de la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Capacitación y supervisión



**Tabla 5**

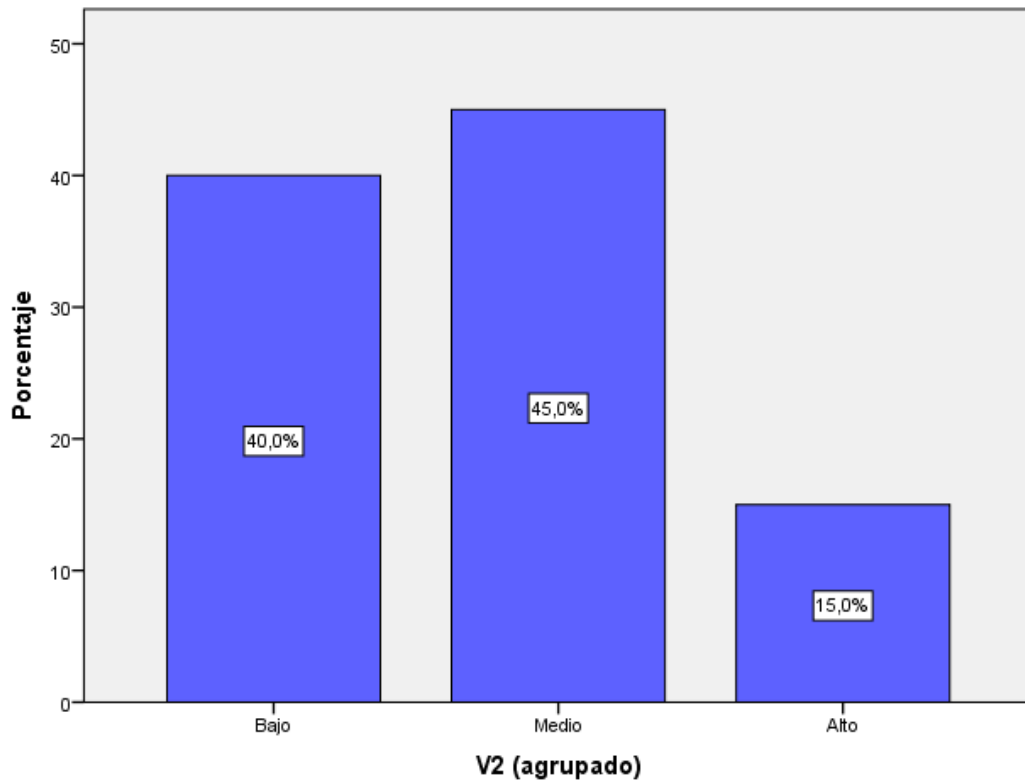
*Frecuencia de la variable Ausentismo laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	8	40,0	40,0
	Medio	9	45,0	85,0
	Alto	3	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario.

**Figura 5**

Frecuencia de la variable Ausentismo laboral



**Tabla 6**

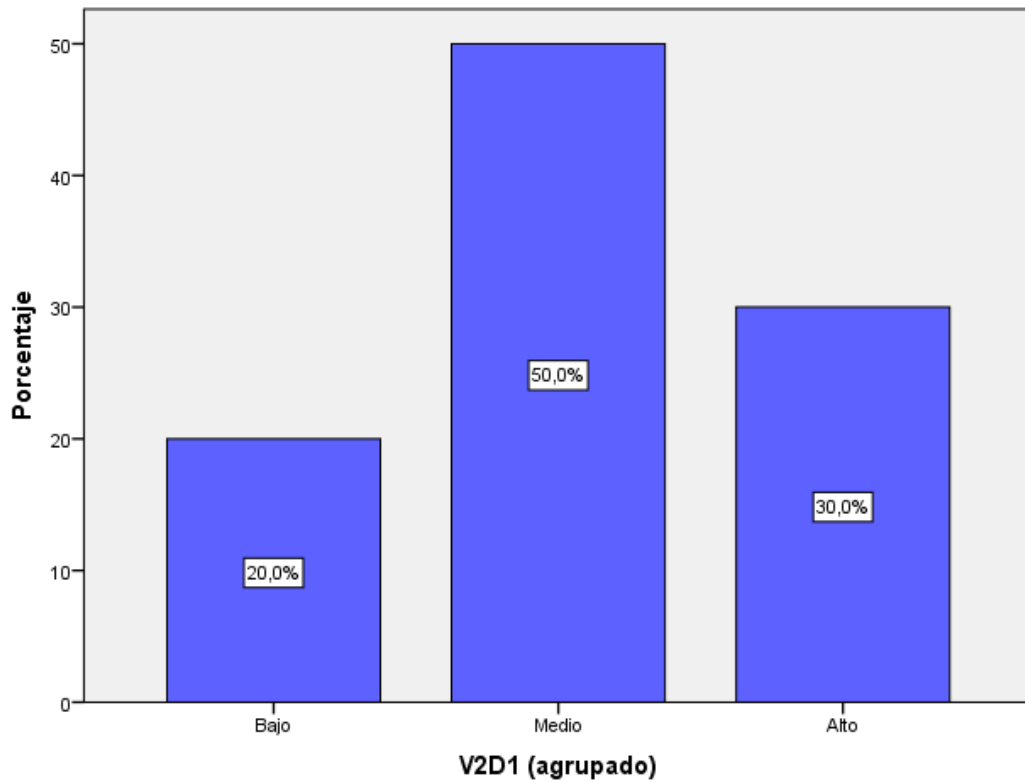
*Frecuencia de la variable Ausentismo laboral, dimensión Frecuencia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	20,0	20,0
	Medio	10	50,0	70,0
	Alto	6	30,0	100,0
	Total	20	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario.

**Figura 6**

Frecuencia de la variable Ausentismo laboral, dimensión Frecuencia



**Tabla 7**

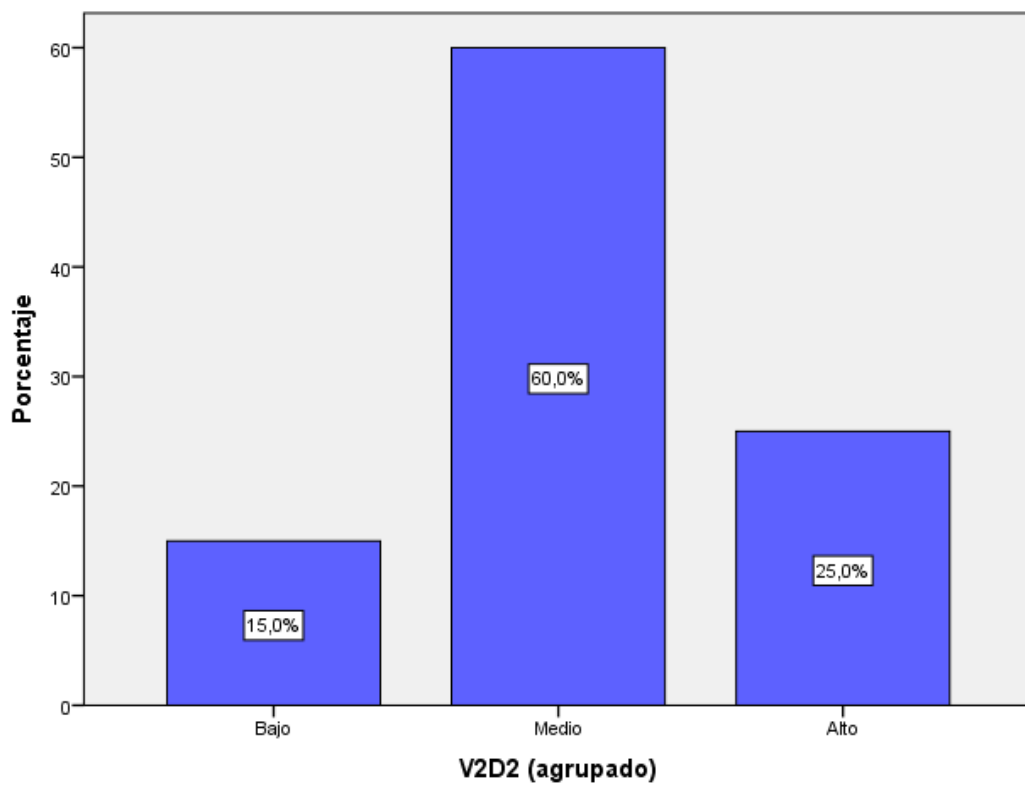
*Frecuencia de la variable Ausentismo laboral, dimensión Causas del ausentismo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	3	15,0	15,0
	Medio	12	60,0	75,0
	Alto	5	25,0	100,0
	Total	20	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario.

**Figura 7**

Frecuencia de la variable Ausentismo laboral, dimensión Causas del ausentismo



**Tabla 8**

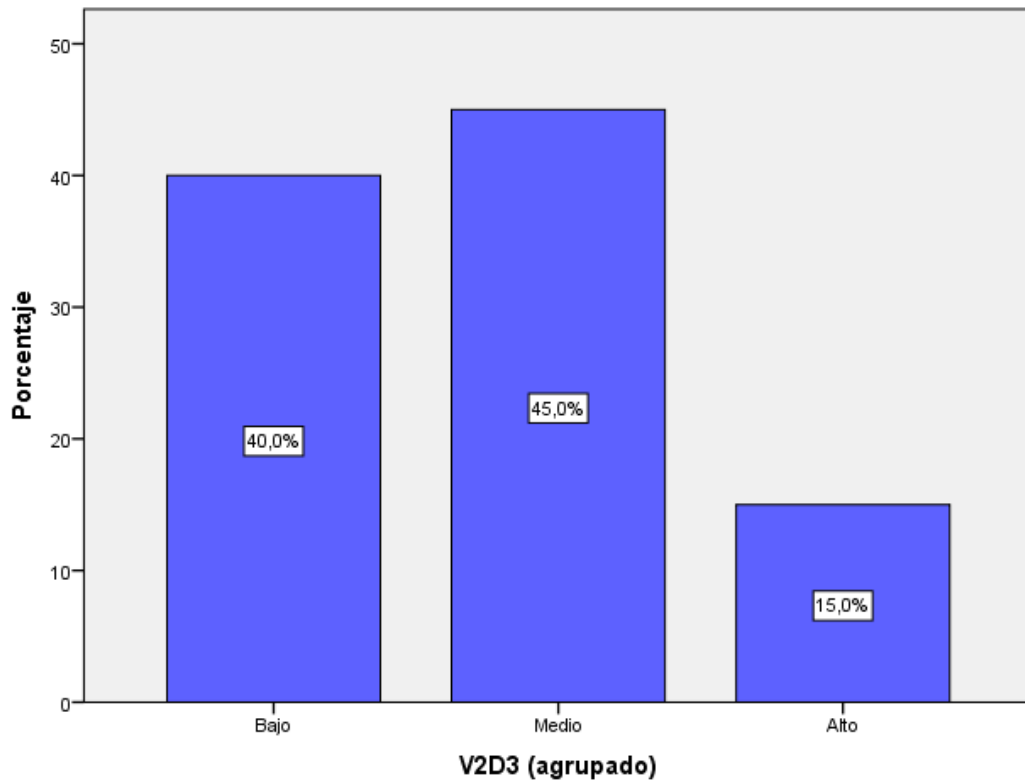
*Frecuencia de la variable Ausentismo laboral, dimensión Impacto*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	8	40,0	40,0
	Medio	9	45,0	85,0
	Alto	3	15,0	100,0
	Total	20	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario.

**Figura 8**

Frecuencia de la variable Ausentismo laboral, dimensión Impacto



## 5.2. Interpretación de resultados

Interpretación de la Tabla 1 y Figura 1, Variable Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: La distribución de frecuencias muestra que el 35,0 % de los trabajadores percibe la gestión de seguridad y salud en el trabajo como baja, mientras que el 50,0 % la califica como media y solo un 15,0 % considera que es alta. Esto indica que la mayoría de los encuestados tienen una valoración intermedia de la gestión en SST dentro de la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., lo cual sugiere que, si bien existen prácticas establecidas, aún hay aspectos sustanciales que requieren fortalecimiento. El hecho de que un tercio la perciba como deficiente evidencia deficiencias estructurales en la planificación, la supervisión o la prevención de riesgos, mientras que el bajo porcentaje de respuestas en el nivel alto resalta la necesidad de implementar mejoras sostenidas para lograr una cultura de seguridad más sólida y eficiente en el entorno laboral.

Interpretación de la Tabla 2 y Figura 2, Dimensión Planificación y Organización (Variable Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo): La distribución de frecuencias muestra que el 30,0 % de los trabajadores considera que la planificación y organización de la gestión de seguridad y salud en el trabajo es baja, mientras que el 50,0 % la percibe como media y solo el 20,0 % la califica como alta. Esto indica que una mayoría relativa de los encuestados tiene una percepción intermedia respecto a la existencia de políticas, objetivos y acciones estratégicas en SST dentro de la empresa. La presencia de un porcentaje significativo de opiniones en el nivel bajo refleja posibles deficiencias en la formalización de procedimientos, asignación de responsabilidades o recursos para la gestión preventiva. Por otro lado, el 20,0 % que valora positivamente esta dimensión sugiere que existen prácticas organizadas en algunas áreas, aunque no lo suficientemente consolidadas a nivel general. Estos resultados revelan la necesidad de reforzar la planificación

institucional y operativa para lograr una gestión más coherente y efectiva en materia de SST.

Interpretación de la Tabla 3 y Figura 3, Dimensión Prevención y Control de Riesgos (Variable Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo): La distribución de frecuencias muestra que el 30,0 % de los trabajadores percibe la dimensión prevención y control de riesgos como baja, mientras que el 50,0 % la considera media y solo un 20,0 % la califica como alta. Esto refleja que la mayoría de los trabajadores reconoce que existen acciones preventivas en la empresa, aunque estas no se encuentran totalmente consolidadas ni aplicadas de manera uniforme. El porcentaje que ubica esta dimensión en un nivel bajo señala debilidades en la identificación de peligros, la aplicación de medidas correctivas o el uso sistemático de equipos de protección personal. La valoración media predominante indica que, aunque hay esfuerzos en materia de control de riesgos, todavía existen vacíos en la implementación efectiva de procedimientos de seguridad, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos preventivos en la organización para asegurar condiciones de trabajo más seguras y sostenibles.

Interpretación de la Tabla 4 y Figura 4, Dimensión Capacitación y Supervisión (Variable Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo): La distribución de frecuencias muestra que el 35,0 % de los trabajadores califica la capacitación y supervisión en seguridad y salud en el trabajo como baja, el 40,0 % la considera media, y solo un 25,0 % la valora como alta. Esta distribución revela que, si bien una parte de los trabajadores reconoce esfuerzos en capacitación y control, aún existe una proporción importante que percibe deficiencias en la implementación de estas acciones. La predominancia del nivel medio sugiere una ejecución parcial o inconsistente de los programas de formación y vigilancia en SST. Por su parte, el 35,0 % que considera esta dimensión en un nivel

bajo evidencia la necesidad de fortalecer la frecuencia, pertinencia y supervisión de las capacitaciones, así como de reforzar la presencia de supervisores en campo que garanticen el cumplimiento de las normas. Estos resultados enfatizan la importancia de consolidar procesos formativos y mecanismos de control para lograr una gestión preventiva más efectiva y continua.

Interpretación de la Tabla 5 y Figura 5, Variable Ausentismo Laboral: La distribución de frecuencias muestra que el 40,0 % de los trabajadores percibe un nivel bajo de ausentismo laboral, el 45,0 % lo considera medio y solo el 15,0 % lo califica como alto. Esta tendencia evidencia que, si bien existe una proporción considerable de ausencias, estas no son generalizadas ni excesivas en la empresa. El predominio del nivel medio sugiere que el ausentismo puede estar relacionado con factores específicos y puntuales, como enfermedades ocasionales, accidentes laborales o falta de motivación, sin llegar a representar un problema estructural crítico. No obstante, el 15,0 % que reporta un alto nivel de ausencias señala que algunos trabajadores enfrentan condiciones que podrían estar afectando su continuidad laboral. Estos hallazgos permiten inferir que la empresa presenta un ausentismo moderado, con posibilidad de mejora mediante intervenciones preventivas y correctivas en gestión de salud ocupacional, clima laboral y condiciones de trabajo.

Interpretación de la Tabla 6 y Figura 6, Variable Ausentismo Laboral, Dimensión Frecuencia: La distribución de frecuencias revela que el 50,0 % de los trabajadores considera que la frecuencia del ausentismo laboral es media, seguido por un 30,0 % que la percibe como alta y un 20,0 % que la califica como baja. Este resultado indica que la mayoría de trabajadores reconoce que el ausentismo se presenta de manera intermitente pero constante, lo que podría afectar parcialmente la continuidad de las operaciones laborales. El 30,0 % que señala una alta frecuencia advierte de una situación que

podría estar vinculada a factores estructurales como condiciones inseguras, jornadas extenuantes o falta de programas de salud preventiva. El 20,0 % restante, que indica un nivel bajo, sugiere que en algunos casos las ausencias son esporádicas. En conjunto, esta tendencia propone que la empresa enfrenta desafíos moderados en relación con la frecuencia de ausencias, lo cual amerita la implementación de mecanismos de monitoreo y control más efectivos.

Interpretación de la Tabla 7 y Figura 7, Variable Ausentismo Laboral, Dimensión Causas del Ausentismo: La distribución de frecuencias muestra que el 60,0 % de los trabajadores perciben que las causas del ausentismo laboral se encuentran en un nivel medio, seguido por un 25,0 % que las considera altas y un 15,0 % que las califica como bajas. Este resultado sugiere que, para la mayoría de los trabajadores, las razones que generan ausencias están presentes de forma constante, aunque no necesariamente severa. Las causas pueden incluir problemas de salud, condiciones laborales desfavorables, estrés o falta de incentivos. El 25,0 % que percibe causas elevadas de ausentismo alerta sobre situaciones potencialmente críticas que podrían requerir acciones inmediatas en la gestión del entorno laboral. En contraste, el grupo que indica un nivel bajo evidencia que también existen sectores o condiciones laborales favorables dentro de la empresa. En conjunto, los resultados revelan que, si bien las causas del ausentismo no son extremas, su persistencia puede impactar negativamente si no se gestionan adecuadamente con estrategias preventivas.

Interpretación de la Tabla 8 y Figura 8, Variable Ausentismo Laboral, Dimensión Impacto: La distribución de frecuencias revela que el 45,0 % de los trabajadores considera que el impacto del ausentismo laboral es de nivel medio, mientras que el 40,0 % lo percibe como bajo y solo un 15,0 % lo califica como alto. Estos resultados sugieren

que, si bien el ausentismo tiene efectos sobre la operatividad de la empresa, estos no se perciben como críticos en la mayoría de los casos. La valoración media puede reflejar retrasos moderados en el cumplimiento de tareas, redistribución de funciones o una carga adicional para el personal presente. Por otro lado, el 40,0 % que lo percibe como bajo podría indicar que la empresa cuenta con mecanismos para mitigar el impacto del ausentismo, como la polifuncionalidad del personal o una adecuada planificación. Sin embargo, el 15,0 % que percibe un impacto alto señala la existencia de situaciones donde el ausentismo genera consecuencias significativas en la productividad o en el clima laboral. Este panorama refuerza la necesidad de una gestión preventiva y correctiva para reducir tanto la frecuencia del ausentismo como su impacto.

## VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial.

En este capítulo se presenta el análisis inferencial de los datos obtenidos, con el propósito de contrastar las hipótesis formuladas y evaluar la relación entre las variables de estudio.

#### Prueba de normalidad

**Tabla 9:**

Resultados de la prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión de seguridad y salud en el trabajo</b>	,919	20	,094
D.1: Planificación y organización	,935	20	,191
D.2: Prevención y control de riesgos	,940	20	,241
D.3: Capacitación y supervisión	,936	20	,199
<b>Ausentismo laboral</b>	,927	20	,136
D.1: Frecuencia	,980	20	,937
D.2: Causas del ausentismo	,927	20	,135
D.3: Impacto	,932	20	,167

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación de la Tabla 9, resultados de la prueba de normalidad: Los valores de significancia (Sig.) obtenidos en la prueba de Shapiro-Wilk para todas las variables y dimensiones analizadas son mayores a 0,05, lo que indica que los datos siguen una distribución normal. Específicamente, la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo presenta un valor de significancia de 0,094, mientras que Ausentismo laboral tiene un valor de 0,136. De igual modo, todas sus dimensiones superan el umbral de 0,05 (por ejemplo, Prevención y control de riesgos con 0,241 y Frecuencia del ausentismo con 0,937).

Por lo tanto, al no rechazarse la hipótesis nula de normalidad para ninguna de las variables ni dimensiones, se concluye que

los datos presentan una distribución normal, lo que justifica el uso de pruebas paramétricas, como la correlación de Pearson, para el análisis inferencial entre las variables del estudio.

## Pruebas de hipótesis

### Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral en la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., Lima, 2025.

**Tabla 10:**

*Correlación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral*

		Gestión de seguridad y salud en el trabajo	Ausentismo laboral
Gestión de seguridad y salud en el trabajo	Correlación de Pearson	1	,908**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Ausentismo laboral	Correlación de Pearson	,908**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la Tabla 10, muestran un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,908$ , con un nivel de significancia  $p = 0,000$ , menor al umbral de 0,01. Esto indica una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral en la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., Lima.

Dado que los datos cumplen con el supuesto de normalidad (confirmado previamente mediante Shapiro-Wilk), el uso de la prueba paramétrica de Pearson es apropiado. La correlación

positiva sugiere que mejoras en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se asocian con reducciones en el nivel de ausentismo laboral, lo cual respalda la hipótesis general de la investigación.

En consecuencia, se acepta la hipótesis de que existe una relación significativa entre ambas variables, confirmando que la implementación efectiva de prácticas de seguridad y salud laboral tiene un impacto directo sobre la asistencia del personal.

### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre la planificación y organización de la SST y el ausentismo laboral.

**Tabla 11:**

*Correlación entre la planificación y organización de la SST y el ausentismo laboral.*

		Planificación y organización	Ausentismo laboral
Planificación y organización	Correlación de Pearson	1	,854**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Ausentismo laboral	Correlación de Pearson	,854**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la Tabla 11, muestran un coeficiente  $r = 0,854$ , con un nivel de significancia  $p = 0,000$ , lo que indica una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre la dimensión planificación y organización de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral.

Esta correlación evidencia que una mejora en la planificación y organización de las actividades relacionadas con la seguridad

laboral (como el diseño de planes de contingencia, asignación de responsabilidades y seguimiento de protocolos) se asocia con una reducción en la frecuencia del ausentismo entre los trabajadores.

Debido a que el valor de significancia es menor a 0,01 y los datos cumplen con el criterio de normalidad, se acepta la Hipótesis Específica 1, concluyéndose que la planificación y organización en materia de SST influye significativamente en el ausentismo laboral dentro de la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., Lima, 2025.

### **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre las acciones de prevención y control de riesgos y el ausentismo laboral.

**Tabla 12:**

*Correlación entre las acciones de prevención y control de riesgos y el ausentismo laboral.*

		Prevención y control de riesgos	Ausentismo laboral
Prevención y control de riesgos	Correlación de Pearson	1	,848**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Ausentismo laboral	Correlación de Pearson	,848**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la Tabla 12, muestran un coeficiente  $r = 0,848$ , con un valor de significancia bilateral  $p = 0,000$ , lo que indica una relación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre la dimensión prevención y control de riesgos y el ausentismo laboral en la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L.

Este resultado implica que a medida que se fortalecen las acciones preventivas (como la identificación de riesgos, uso de equipos de protección, señalización adecuada, mantenimiento de herramientas y protocolos de seguridad), se reduce la incidencia del ausentismo. Es decir, una mayor gestión preventiva conlleva un entorno de trabajo más seguro y controlado, que disuade las ausencias no planificadas por motivos de salud o accidentes.

Dado que  $p < 0,01$ , se acepta la Hipótesis Específica 2, concluyéndose que las acciones de prevención y control de riesgos se relacionan significativamente con el ausentismo laboral, lo cual refuerza la necesidad de estrategias proactivas de seguridad laboral en el rubro de la construcción.

### Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la capacitación y supervisión en SST y el ausentismo laboral.

**Tabla 13:**

*Correlación entre la capacitación y supervisión en SST y el ausentismo laboral.*

		Capacitación y supervisión	Ausentismo laboral
Capacitación y supervisión	Correlación de Pearson	1	,882**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Ausentismo laboral	Correlación de Pearson	,882**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La prueba de correlación de Pearson de la Tabla 13, arrojó un coeficiente de  $r = 0,882$ , con un nivel de significancia bilateral de  $p = 0,000$ , lo cual indica una relación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre la capacitación y supervisión en seguridad y salud en el trabajo (SST) y el ausentismo laboral en la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L.

Este resultado evidencia que cuando se implementan programas efectivos de capacitación sobre normas de seguridad, primeros auxilios, uso de equipos de protección, así como una supervisión continua del cumplimiento de las medidas preventivas, se logra disminuir la incidencia de ausencias laborales. La supervisión adecuada permite corregir desviaciones antes de que deriven en accidentes o enfermedades ocupacionales.

Dado que el valor  $p < 0,01$ , se acepta la Hipótesis Específica 3, concluyéndose que existe una relación significativa entre la capacitación y supervisión en SST y el ausentismo laboral, lo cual resalta la importancia de fomentar una cultura organizacional basada en la prevención, formación continua y seguimiento activo del desempeño en materia de seguridad laboral.

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1. Comparación de resultados.

Para el objetivo general: Relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral, el análisis evidenció una correlación positiva alta y significativa entre la gestión de SST y el ausentismo laboral ( $r = 0,908$ ;  $p < 0,01$ ), lo que indica que una mejor gestión de SST se asocia con una menor incidencia de ausentismo.

Esto coincide con Fernández et al. (2024), quienes afirman que intervenciones organizacionales bien estructuradas en el entorno laboral pueden reducir el ausentismo. Asimismo, Medina-Garrido et al. (2020) destacan que las políticas accesibles de conciliación y bienestar influyen en la disminución del ausentismo, lo que se relaciona con una gestión eficaz de SST. Por otro lado, Abril Rivera y Campos Murillo (2024) confirman que una adecuada implementación de medidas de SST reduce la incidencia de accidentes y ausentismo.

En el contexto nacional, Gonzales Azabache y Aduvire Pataca (2022) también señalan que las prácticas de SST bien gestionadas impactan positivamente en el rendimiento y reducen el ausentismo. De manera similar, Espinoza Vidaurre (2021) demuestra que existe una compensación muy fuerte (0,980) entre el SST y el rendimiento, lo cual respalda la idea de que una administración eficaz del ambiente de trabajo reduzca la falta de los empleados.

Para el primer objetivo específico: la relación entre la organización y planificación de la SST y el ausentismo laboral, el examen reveló una alta evaluación positiva que es significativa ( $r = 0,854$ ;  $p < 0,01$ ). Esto demuestra que una planificación y

organización adecuada en el manejo de SST tienen un potencial para disminuir el ausentismo.

Villagrán Ruíz et al. (2025) afirman que la falta de planeación apropiada y la inconsistencia en las normas favorecen el estrés laboral y el ausentismo, lo cual coincide con este resultado. Asimismo, Béjar Tinoco et al. (2025) señalan que la gestión organizacional tiene que tener en cuenta estrategias preventivas para optimizar la salud laboral, lo cual incluye una planificación firme.

Godoy et Alabama. (2022) subrayan la relevancia de establecer una estructura organizacional apropiada en el SG-SSO a nivel nacional, indicando que elementos como las áreas comunes y las condiciones físicas tienen un impacto en la seguridad del trabajador y disminuyen los peligros vinculados al ausentismo.

Para el objetivo específico 2: Relación entre acciones de prevención y control de riesgos y el ausentismo laboral, se encontró una correlación alta y significativa ( $r = 0,848$ ;  $p < 0,01$ ), evidenciando que mejores medidas de prevención y control están asociadas con menor ausentismo.

Este hallazgo coincide con Abril Rivera y Campos Murillo (2024), quienes concluyen que una adecuada prevención de riesgos disminuye accidentes laborales. Así también, Medina-Garrido et al. (2020) evidencian que el bienestar físico (producto de buenas prácticas preventivas) reduce la ausencia de los trabajadores.

A nivel nacional, Povis Arroyo (2024) respalda esta relación, pues demuestra que implementar sistemas SGSST adecuados genera una reducción en el ausentismo y accidentes laborales. Igualmente, Heredia y Matta (2023) en el sector minero resaltan

que la administración de riesgos críticos previene enfermedades y ausencias.

Para el objetivo específico 3: Relación entre la capacitación y supervisión en SST y el ausentismo laboral, la correlación fue también alta y significativa ( $r = 0,882$ ;  $p < 0,01$ ), lo que indica que la formación y supervisión adecuada están relacionadas con menor ausentismo.

Este resultado se vincula directamente con lo expuesto por Fernández et al. (2024), quienes resaltan la intervención organizacional integral, incluida la formación, como medio para mitigar el ausentismo. Además, Medina-Garrido et al. (2020) y Villagrán Ruiz et al. (2025) destacan que el bienestar emocional y la cultura de seguridad, fomentada por la capacitación, impactan directamente en la asistencia laboral.

En el ámbito nacional, Gonzales Azabache y Aduvire Pataca (2022) indican que la capacitación continua es un factor determinante en el rendimiento y asistencia. También Concha Riega (2022) sugiere ajustar los programas de SST con base en las realidades de la organización para potenciar el rendimiento y reducir el ausentismo.

## CONCLUSIONES

Conclusión general: Se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral, lo que demuestra que una gestión eficaz en SST permite reducir los niveles de ausentismo en la organización.

Conclusión por objetivo específico 1: Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la planificación y organización de la SST y el ausentismo laboral. Una planificación adecuada en materia de seguridad y salud ocupacional favorece entornos laborales más seguros y estructurados, disminuyendo las ausencias injustificadas y médicas de los trabajadores.

Conclusión por objetivo específico 2: Se establecieron que hay una valoración directa y relevante entre las acciones de prevención y control de riesgos y el absentismo en los trabajos. La reducción de accidentes y enfermedades laborales, que también disminuye el absentismo, es favorecida por la puesta en marcha efectiva de medidas preventivas y correctivas frente a los riesgos en el trabajo.

Conclusión por objetivo específico 3: Se infiere que hay una relación importante entre la supervisión y capacitación en SST y la falta de asistencia al trabajo. El entrenamiento continuo de los empleados y la supervisión efectiva de las condiciones de trabajo fomentan una cultura de seguridad, optimizan las prácticas laborales y ayudan a disminuir las ausencias.

## RECOMENDACIONES

Recomendación general: Para mejorar la gestión de la salud y la seguridad laboral en la compañía, se aconseja fortalecerla de manera integral, implementando una perspectiva preventiva y estratégica que dé prioridad al bienestar del empleado. Una administración sólida en SST tiene la capacidad de disminuir considerablemente el ausentismo laboral, incrementar la productividad y fomentar un ambiente seguro y saludable.

Recomendación por objetivo específico 1: Se sugiere crear y poner en marcha planes de salud y seguridad que sean sostenibles y estructurados, los cuales contienen cronogramas, distribución de recursos, determinación de responsabilidades y métodos para la supervisión constante. La planificación y la organización sistemática de la SST posibilitarán prever riesgos y reducir las circunstancias que provocan el ausentismo.

Recomendación por objetivo específico 2: Se recomienda intensificar las actividades de control y prevención de riesgos a través del reconocimiento permanente de peligros, la valoración de particulares en cada ámbito laboral y la implementación inmediata de medidas correctivas riesgos. Asimismo, es necesario que se actualicen y se divulguen los protocolos de actuación frente a situaciones de riesgo y emergencias.

Recomendación por objetivo específico 3: Se aconseja la puesta en marcha de programas permanentes de formación en salud y seguridad para todos los estratos del personal, además de garantizar que haya supervisión técnica a lo largo de la realización de tareas. La capacitación regular en SST y la supervisión efectiva refuerzan la conciencia de prevención y reducción de los incidentes que causan el ausentismo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril Rivera, R. A., & Campos Murillo, N. D. C. (2024). Estudio del impacto de la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la accidentabilidad de la empresa Plastiazuary S.A. *Religación*, 10(44), e2501328. <https://doi.org/10.46652/rgn.v10i44.1328>
- Béjar Tinoco, V., Madrigal Moreno, F., & Madrigal Moreno, S. (2025). Factores que inciden en el ausentismo laboral y su impacto económico en las organizaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (1), 3022 – 3032. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3555>
- Biantara, I. y Kusumastuti, D. (2023). Estudio de caso: Análisis Control y Gestión de riesgos de salud y seguridad en el trabajo en los hospitales (K3RS). *Revista indonesia de ciencias médicas y de la salud*, 3 (2), 114–124. <https://doi.org/10.55606/jikki.v3i2.1665>
- Boada i Grau, J., de Diego Vallejo, R., Agulló Tomás, E., & Mañas Rodríguez, MA (2005). El absentismo laboral como consecuencia de variables organizacionales. *Psicotema*, 17 (2), 212–218. <http://www.psicothema.es/pdf/3090.pdf>
- Calderón, DCS (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43. <https://doi.org/10.18270/rsb.v5i1.182>
- Chávez, R. & Pérez, Y. (2025). Relación del clima laboral y el ausentismo laboral del personal del Policlínico Víctor Larco Herrera, Trujillo-2024. *Arandu UTIC*. 12. 3808-3829. [10.69639/arandu.v12i1.841](https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.841).
- Chávez, VHG y Sánchez, RM (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. *Retos*, 6(11), 13. <https://doi.org/10.17163/ret.n11.2016.01>
- Chudzicki, J. (2022). Dimensión práctica de los procesos de gestión en el ámbito de la organización de condiciones de trabajo seguras y saludables. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas*, 23 (3), 119-135. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.0320>

- Concha Riega, D. R. (2022). Programa de seguridad y salud en el trabajo para mejorar el desempeño laboral en SGS del Perú SAC-Callao, 2020. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9283>
- Díaz, M.d. CM, Marziale, MHP, Robazzi, ML d. CC y Freitas, FCT d. (2010). Lesiones osteomusculares en trabajadores de un hospital mexicano y la ocurrencia del ausentismo. *Ciencia Y Enfermería*, 16(2). <https://doi.org/10.4067/s0717-95532010000200005>
- Duran, R. (2024). Ausentismo laboral de los colaboradores del Grupo La República. (Tesis de grado). Universidad Nacional Federico Villarreal. [https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/9191/UNFV\\_EUPG\\_Duran\\_Valverde\\_Raquel\\_Titulo\\_Profesional\\_2024.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/9191/UNFV_EUPG_Duran_Valverde_Raquel_Titulo_Profesional_2024.pdf?isAllowed=y&sequence=1)
- Espino-Porras, C., Luna-López, M., Flores-Padilla, L., Ramírez-Echavarría, E., Brito-Cerino, M., & Gómez-Jurado, L. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 317-327. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732>
- Espinoza Vidaurre, SM, Fernández Maurial, AE, & Palomino Gómez, AB (2021). La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable SA Lima. *INGENIERÍA INVESTIGA*
- Ewes Blas, L., Llallihuaman Charqui, B., & Bojorquez Huerta, G. (2023). Seguridad y salud en el trabajo: prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Perú (2022). 3 (1). <https://doi.org/10.32911/llalliq.2023.v3.n1.1046>
- Fernández, B., Parada, L., Ibarra, G., Henao, E. (2024). Ausentismo y presentismo laboral: Impacto en la productividad y estrategia de control mediante un programa de prevención y promoción de la salud. *Mundo FESC*. 14. 10.61799/2216-0388.1590.
- Godoy, MR, Godoy, MJ y Villasante Paredes, GL (2022). Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa del sector gráfico

- y publicitario en Lima-Perú, 2021. *Industrial Data*, 25 (1), 51–77.  
<https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21499>
- Gonzales Azabache, MR y Aduvire Pataca, EO (2022). Influencia de las buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el desempeño de los trabajadores. *Revista Del Instituto de Investigación de La Facultad de Geología, Minas, Metalurgia y Ciencias Geográficas de La Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 25 (50), 221–228.  
<https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i50.24321>
- Hart, SM, y Aryan, M. (2007). *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Laboral: Factores de Éxito y Normas Internacionales*. 28 (29).  
<http://ojs.acadiau.ca/index.php/ASAC/article/download/1308/1142>
- Hassink, W. (2023). *Ausencia laboral por enfermedad* (pp. 247-250). Edward Elgar Publishing.  
<https://doi.org/10.4337/9781800377547.ch57>
- Heredia, R., & Matta, A. L. (2023). Responsabilidad civil frente a los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera de la empresa Shougang Hierro – Perú S.A.A, distrito de Marcona, provincia de Nazca – año 2022.  
<https://doi.org/10.59590/upsjb/fd.derecho/tesis/4598>
- Hughes, J. (2012). El papel crucial de la capacitación en la protección de los trabajadores. *Nuevas Soluciones: Revista de Política Ambiental y de Salud Ocupacional*, 22 (3), 253-254.  
<https://doi.org/10.2190/NS.22.3.A>
- Jahuana, CEH (2022). Aplicación de la ISO 45001 en la mejora de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el marco de la Ley N° 29783 en las empresas metalmeccánicas. *Revista Del Instituto De Investigación De La Facultad De Minas, Metalurgia Y Ciencias Geográficas*, 25(49), 199-209.  
<https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i49.23002>
- Luz, J. y Green, MS (1997). Absentismo laboral por enfermedad: una revisión crítica de la literatura. *Public Health Reviews*, 25 (2), 89–122.  
<https://europepmc.org/article/MED/9322420>

- Malte, PT, Macías, AS, Rivera, SC y Cepeda, RA (2022). Análisis del costo del ausentismo laboral en personal de enfermería. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 14(2), 108-117. <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i2.1661>
- Marrugo, EB, Balseiro, DPR y Blanco, LMR (2024). Revisión de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Ministerio de Salud Pública. <https://doi.org/10.15406/mojph.2024.13.00430>
- Mat Saruan, NA, Mohd Yusoff, H., Wan Puteh, SE, Mohd Fauzi, MF y Abdul Manaf, MR (2020). Intervención organizacional sobre el ausentismo entre los trabajadores: una revisión sistemática. *Jurnal Pengurusan UKM Revista de Gestión*, 57. <https://ejournals.ukm.my/pengurusan/article/download/29627/10144>
- Medina-Garrido, JA, Biedma-Ferrer, JM, y Sánchez-Ortiz, J. (2020). ¡No puedo ir a trabajar mañana! Políticas de conciliación, bienestar y absentismo. *Sostenibilidad*, 12 (14), 5519. <https://doi.org/10.3390/su12145519>
- Mendoza-Llanos, R. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Revista Médica De Chile*, 143(8), 1028-1033. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872015000800010>
- Poornimarani, R. y Vishnupriya, S. (2017). Un estudio sobre el ausentismo laboral en Coimbatore, Murugan Mills Ltd. *Revista Internacional de Investigación*, 4 (2), 3042–3049. <https://journals.pen2print.org/index.php/ijr/article/download/7114/6900>
- Povis Arroyo, E. A. (2024). Implementación y aplicación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para disminuir accidentes laborales en la Empresa Operman, Lima 2024. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Del Centro Del Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/11467>
- Rojas, YLR, Cruz, HWH y Silva, MVM (2020). Gestión de seguridad y salud laboral: madurez y estándares mínimos en entidades públicas distritales en Colombia. *Revista Venezolana De Gerencia*. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i3.33359>

- Rojas-Pimentel, J. e Izaguirre-Torres, D. (2020). Ausencia laboral: una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *Sciéndo*, 23(1), 71-77. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.011>
- Sampaio, E., y Baptista, JS (2019). Absentismo en empleados públicos: breve reseña (pp. 345-353). Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-14730-3\\_37](https://doi.org/10.1007/978-3-030-14730-3_37)
- Sánchez, J., Estarita, J. y Salemi, CO (2016). Efecto de la rinitis y el asma en el ausentismo y rendimiento laboral y escolar en una población del trópico latinoamericano. *Revista Alergia México*, 63(1), 32-40. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i1.132>
- Serrano, CA y Gastélum, CB (2024). Revisión de alcance para las teorías del comportamiento humano, del consumidor e intención de compra. *Indicativos*, 1(8). <https://doi.org/10.52906/ind.v1i8.74>
- Swiatek, P. R. (2022). Relación entre el acoso laboral y el ausentismo de trabajadores operario y empleado de una empresa industrial de Lima. <https://doi.org/10.21142/tm.2021.2651>
- Tatamuez-Tarapues, RA, Domínguez, AM, & Tulcán, SMM (2018). Revisión sistemática: factores asociados al ausentismo laboral en países de américa latina. *Universidad Y Salud*, 21(1), 100-112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Vásquez-Álvarez, JF y Tigre, RME (2024). Factores de ausentismo laboral que inciden en la productividad de una microempresa financiera de ecuador. *MQRInvestigar*, 8(4), 1742-1764. <https://doi.org/10.56048/mqr20225.8.4.2024.1742-1764>
- Velásquez, CF, Palomino, JC y Ticse, R. (2017). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. *Acta Médica Peruana*, 34(1), 6-15. <https://doi.org/10.35663/amp.2017.341.284>
- Villagrán Ruiz, JC, Portillo, AE, & Moreno Parra, RA (2025). Entornos laborales en México: Retos y avances en seguridad y bienestar. *Revista científica europea, ESJ*, 38, 22. Obtenido de <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/19105>

Villaplana García, MD (2012). El absentismo laboral por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el periodo 2005-2010.

<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/28427/1/M.VILLAPLANA-TESIS%20ABSENTISMO%20LABORAL-2012-pdf.pdf>

# **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral en Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., Lima, 2025

**Responsables:** Rosa Maria Jauregui Felipa, Joselin Dayana Pachas Moreira

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona la gestión de seguridad y salud en el trabajo con el ausentismo laboral en la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., Lima, 2025?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p><b>P.E.1</b> ¿Cuál es la relación entre la planificación y organización de la SST y el ausentismo laboral?</p> <p><b>P.E.2</b> ¿Cuál es la relación entre la prevención y control de riesgos y el ausentismo laboral?</p> <p><b>P.E.3</b> ¿Cuál es la relación entre la capacitación y supervisión en SST y el ausentismo laboral?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral en la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., Lima, 2025.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>O.E.1</b> Evaluar la relación entre la planificación y organización de la SST y el ausentismo laboral</p> <p><b>O.E.2</b> Evaluar la relación entre la prevención y control de riesgos y el ausentismo laboral</p> <p><b>O.E.3</b> Evaluar la relación entre la capacitación y supervisión en SST y el ausentismo laboral</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una relación significativa entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el ausentismo laboral en la empresa Grupo Felipa Construcciones E.I.R.L., Lima, 2025.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>H.E.1</b> Existe relación significativa entre la planificación y organización de la SST y el ausentismo laboral.</p> <p><b>H.E.2</b> Existe relación significativa entre las acciones de prevención y control de riesgos y el ausentismo laboral.</p> <p><b>H.E.3</b> Existe relación significativa entre la capacitación y supervisión en SST y el ausentismo laboral.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión de seguridad y salud en el trabajo</p> <p><b>Dimensiones:</b> D.1: Planificación y organización D.2: Prevención y control de riesgos D.3: Capacitación y supervisión</p> <p><b>Variable 2:</b> Ausentismo laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> D.1: Frecuencia D.2: Causas del ausentismo D.3: Impacto</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo de investigación:</b> Básica <b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> No experimental, transversal, correlacional</p> <p><b>Población:</b> 20 trabajadores <b>Muestra:</b> 20 trabajadores</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario tipo Likert</p> <p><b>Métodos de análisis de datos:</b> Métodos descriptivos e inferenciales</p>

**Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos**  
**CUESTIONARIO**  
**GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL**  
**AUSENTISMO LABORAL**

**Instrucciones:** A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y el ausentismo laboral. Marque con una aspa (X) la alternativa que más se aproxime a su experiencia. Esta encuesta es anónima y tiene fines académicos.

Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

**EJECUCIÓN:**

Nº de ítem	Dimensiones / Indicadores	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>VARIABLE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>						
<b>Dimensión: Planificación y organización</b>						
1	La empresa cuenta con una política clara de seguridad y salud en el trabajo (SST).					
2	Se establecen objetivos de SST en cada área de trabajo.					
3	La alta dirección demuestra compromiso con la SST.					
4	Existe un responsable o comité que gestiona los temas de SST.					
5	Se asigna presupuesto específico para implementar mejoras en SST.					
<b>Dimensión: Prevención y control de riesgos</b>						
6	Se identifican y evalúan riesgos antes de realizar tareas.					
7	Se cuenta con los equipos de protección personal (EPP) adecuados para cada labor.					
8	Las zonas peligrosas están debidamente señalizadas.					
9	Se actualizan las medidas de seguridad cuando hay cambios en el entorno laboral.					
10	Se realizan inspecciones periódicas de seguridad en las obras.					
<b>Dimensión: Capacitación y supervisión</b>						
11	Recibo capacitación periódica sobre prevención de riesgos laborales.					
12	Sé cómo actuar en caso de emergencia en mi lugar de trabajo.					
13	La empresa ofrece material informativo sobre prácticas seguras.					
14	Los supervisores controlan el cumplimiento de las normas de SST.					
15	Se evalúa nuestro desempeño en seguridad laboral durante las tareas.					

VARIABLE AUSENTISMO LABORAL						
Dimensión: Frecuencia						
16	Me he ausentado por motivos de salud al menos una vez en los últimos tres meses.					
17	Las ausencias por enfermedad son frecuentes en mi equipo de trabajo.					
18	Hay un registro detallado del ausentismo en mi área.					
Dimensión: Causas del ausentismo						
19	El estrés o la sobrecarga laboral me han llevado a ausentarme.					
20	Las lesiones o accidentes en el trabajo son causa común de ausencias.					
21	La falta de motivación ha influido en mi decisión de no asistir al trabajo.					
Dimensión: Impacto						
22	El ausentismo afecta la productividad de mi equipo.					
23	La empresa toma medidas para reducir el ausentismo.					
24	Mis compañeros deben asumir carga extra cuando alguien falta.					
25	Hay programas de salud preventiva para evitar ausencias laborales.					

### Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** "GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL AUSENTISMO LABORAL EN GRUPO FELIPA CONSTRUCCIONES E.I.R.L., LIMA, 2025"

**Nombre del Experto:** MG. WALTER FRANCISCO ELISEO RODRIGUEZ MANTILLA

##### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

##### III. OBSERVACIONES GENERALES

Mg. Walter Rodríguez Mantilla  
Maestro en Ingeniería Industrial  
N°. DNI: 17998658



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** "GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL AUSENTISMO LABORAL EN GRUPO FELIPA CONSTRUCCIONES E.I.R.L., LIMA, 2025"

**Nombre del Experto:** MS. HUMBERTO ÁNGEL CHÁVEZ MILLA

### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

### III. OBSERVACIONES GENERALES

--

  
Ms. Humberto Ángel Chávez Milla  
Maestro en Ingeniería Industrial  
N°. DNI: 32793925



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** "GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL AUSENTISMO LABORAL EN GRUPO FELIPA CONSTRUCCIONES E.I.R.L., LIMA, 2025"

**Nombre del Experto:** MG. BARBARAN BENITES NELSON ARÍSTIDES

### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Mg. Nelson Aristides Barbaran Benites  
Ing. Industrial - Maestro en Ingeniería Industrial  
N°. DNI: 08602678

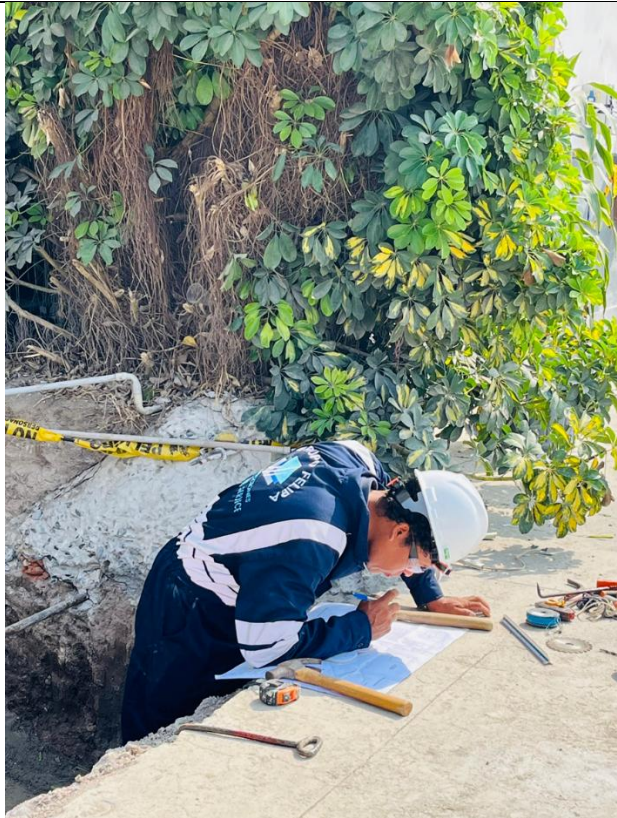
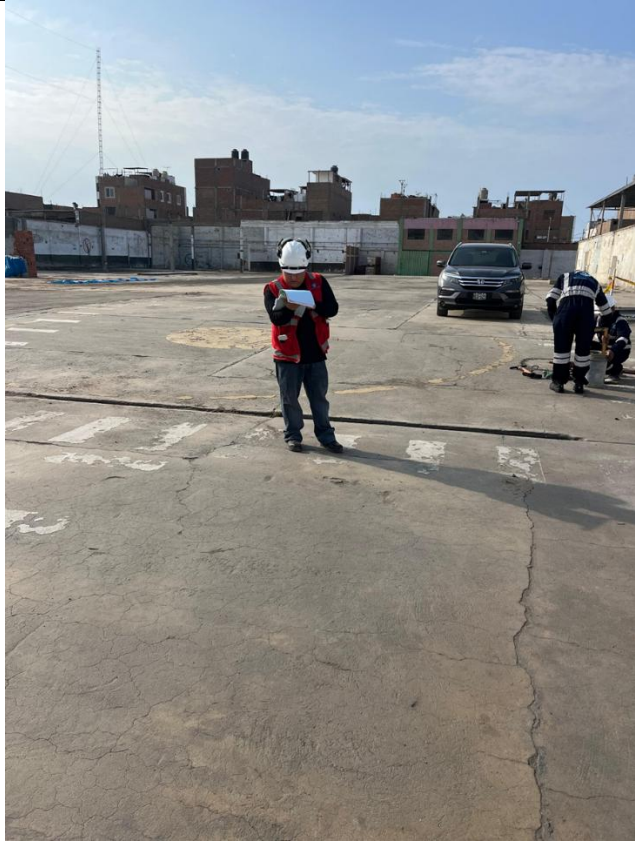
### Anexo 4: Base de datos

N°	GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO															AUSENTISMO LABORAL										
	Planificación y organización					Prevención y control de riesgos					Capacitación y supervisión					Frecuencia			Causas del			Impacto				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	1	2	5	3	4	2	2	2	5	5	3	5	5	4	4	4	2	1	3	5	2	3	3	1	4	
2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2
3	3	1	3	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3
4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	3	1	2	2	
5	4	3	4	2	4	2	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	
6	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1	
7	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	
8	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	
9	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
10	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	
11	1	2	3	1	3	2	1	2	3	1	1	3	2	3	1	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	
12	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	
13	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	
14	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	
15	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	2	1	1	
16	1	3	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	1	2	
17	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	
18	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	1	3	2	2	1	3	1	
19	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	
20	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	

## Anexo 5: Evidencia fotográfica







## Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud



Página 1 de 102 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:499875251

### 1758057390\_Jauregui\_Pachas\_Tesis\_Turnitin.docx

📅 2025

📅 2025

🎓 Universidad Autónoma de Ica

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:499875251

Fecha de entrega

17 sep 2025, 8:35 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

17 sep 2025, 8:42 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

1758057390\_Jauregui\_Pachas\_Tesis\_Turnitin.docx

Tamaño del archivo

8.1 MB

97 páginas

17.387 palabras

98.775 caracteres



Página 1 de 102 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:499875251




## 11% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

### Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

<b>1</b>	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	3%
<b>2</b>	Internet	hdl.handle.net	1%
<b>3</b>	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
<b>4</b>	Internet	revista.religacion.com	<1%
<b>5</b>	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
<b>6</b>	Internet	revistas.unasam.edu.pe	<1%
<b>7</b>	Internet	repositorio.upsjb.edu.pe	<1%
<b>8</b>	Publicación	Andy Lojano Guaminga, Angie Carrasco Moreno, Vanessa Paredes Rueda. "Atenci...	<1%
<b>9</b>	Internet	repositorio.upn.edu.pe	<1%
<b>10</b>	Trabajos entregados	uncedu on 2024-07-08	<1%
<b>11</b>	Trabajos entregados	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA on 2025-05-12	<1%

12	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-24	<1%
14	Publicación	Gonzales Marca, Raul. "Acompañamiento pedagógico especializado y gestión ped..."	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2025-04-25	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2024-08-07	<1%
17	Trabajos entregados	University of La Guajira on 2020-02-26	<1%
18	Internet	docs.google.com	<1%
19	Internet	repositorio.upt.edu.pe	<1%
20	Publicación	Llatasi, Fanny Luz Calizaya. "Propuesta e implementación de un sistema de gestió..."	<1%
21	Internet	repositorio.undac.edu.pe	<1%
22	Internet	www.repositorio.autonomaedica.edu.pe	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-07	<1%
24	Publicación	Carmen Elena Bermúdez Cantillo. "Abordagem teórico-prática da inclusãode estu..."	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Álas Peruanas on 2022-01-31	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-09	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-16	<1%
28	Trabajos entregados	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA on 2024-12-10	<1%
29	Publicación	Lazo Llanco, Nelly. "Gestion de calidad y la fidelizacion de los clientes en la micro ...	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-11-26	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-08-04	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Politécnica del Perú on 2025-02-25	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2023-06-26	<1%
34	Internet	repositorio.upse.edu.ec	<1%