



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

TESIS

CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y
PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA GRÚAS ETAC PERÚ
S.A.C., LIMA, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CALIDAD Y DISEÑO DE PROCESOS PRODUCTIVOS

PRESENTADO POR:

MARTIN ANTONIO ESCATE HUAYANCA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE INGENIERO INDUSTRIAL

DOCENTE ASESOR:

Dr. JULIO CÉSAR ANGELES MORALES
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-7470-8154

CHINCHA, 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 17 de mayo 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, el Bach. MARTIN ANTONIO ESCATE HUAYANCA, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de Ingeniería Industrial, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

"CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA GRÚAS ETAC PERÚ S.A.C., LIMA, 2025"

Por lo tanto, queda expedito 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,

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

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

EL PRESENTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARÍA



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Martin Antonio Escate Huayanca identificado(a) con DNI N°45962254, en mi condición de estudiante 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: CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA GRÚAS ETAC PERÚ S.A.C. LIMA, 2025, declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- 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.
- 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.
- 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.
- 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:

15%

Autorizo 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, 14 de Mayo del 2025



Martin Antonio Escate Huayanca
DNI: 45962254



LEGALIZACIÓN A LA VUELTA



0114061063



**NOTARIA
RAMIREZ ENRIQUEZ JOSE CIRO
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 45962254
Primer Apellido ESCATE
Segundo Apellido HUAYANCA
Nombres MARTIN ANTONIO

CORRESPONDE

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



[Signature]
ESCATE HUAYANCA, MARTIN ANTONIO
DNI 45962254



INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 70333437 - Flor Valeria Gabriel Garcia
Fecha de Transacción: 14-05-2025 15:43:49
Entidad: 10405417206 - RAMIREZ ENRIQUEZ JOSE CIRO

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica/verification.do>
Número de Consulta: 0114061063



NRE NOTARIA
RAMIREZ ENRIQUEZ

CERTIFICO LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA DE:-----

DON (ÑA): ESCATE HUAYANCA MARTIN ANTONIO IDENTIFICADO CON DNI N° 45962254.-----

EL NOTARIO NO Asume RESPONSABILIDAD POR EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO. DOY FE.-----

CALLAO, 14 DE MAYO DEL 2025



JOSÉ CIRO RAMÍREZ ENRÍQUEZ
NOTARIO DEL CALLAO



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado primordialmente:

A **DIOS** por estar siempre presente en cada una de las etapas en mi vida extendiendo su bendición en mí camino manteniéndome con buena salud y por otorgarme la fortaleza y resiliencia para poder concretar mis objetivos.

A mis amados padres "**Leni y Pablo Antonio**", por mantenerse ambos muy firmes e inculcar en mis hermanos y en mí principios y valores que han servido muchísimo y ayudado a seguir adelante sin doblegarme ni rendirme en el transcurrir de la vida a pesar de las vicisitudes que puedan surgir. A "ellos" allá en el cielo, donde estoy convencido se encuentran juntos observando, cuidando y guiando cada paso que doy acompañándome durante todo el proceso siempre orgullosos de nuestros logros obtenidos.

Para **Carlos, Emma y Jesús**, mis muy queridos y amados hermanos por ser ejemplos de perseverancia y superación en mi vida, manteniendo vivo en mí el deseo y anhelo de lograr mis objetivos propuestos manteniéndonos unidos, apoyándome incondicionalmente en lo necesario hasta concretar satisfactoriamente mis metas.

A mi amada hija "**Antonella**" quien es y será siempre uno de mis principales motivos para impulsarme a buscar culminar con éxito ésta y todas las etapas venideras en mi vida asumiéndolas con mucho valor y determinación.

A mi leal y amada compañera de vida "**Cheyly**" por llegar a mi vida mostrándome su apoyo en cada una de mis decisiones, respetándolas y brindándome el soporte manteniéndose a mi lado en los buenos y malos momentos demostrando entusiasmo e interés en mis objetivos propuestos hasta alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi guía, por darme salud, fuerza y oportunidades para alcanzar mis objetivos, culminar este trabajo de investigación y convertirme en una mejor persona, preparada para nuevos retos en mi vida profesional.

A mis padres, por su amor incondicional, enseñanzas y ejemplo de unión, fe y humildad. Aunque su ausencia física duele, sé que su presencia espiritual me acompaña siempre. Gracias por ser un pilar en mi vida y por dejarme el legado de perseverancia y calidad humana. Los extraño profundamente.

A mis hermanos Carlos, Emma y Jesús, a quienes amo profundamente, gracias por su constante apoyo y por mantener la unión familiar que heredamos. En especial a mi hermana Emma, por su fortaleza, amor y compromiso tras la partida de nuestra madre, pilares fundamentales para alcanzar muchas de mis metas.

A mi hija, por ser motivo de orgullo y mi mayor inspiración. Gracias por destacar siempre, por tu comprensión ante mis ausencias y por motivarme a seguir luchando cada día para brindarte un futuro mejor y una vida llena de oportunidades y amor.

A mi compañera de vida, por su paciencia, cariño y comprensión en medio de mis días agitados. Gracias por permanecer a mi lado, motivarme constantemente y fortalecer con amor mi deseo de alcanzar cada uno de mis objetivos.

Mi profundo agradecimiento y aprecio al Dr. Julio César Angeles, mi asesor de tesis, por su paciencia, dedicación y valiosa orientación. Su acompañamiento constante, conocimientos y calidad pedagógica fueron fundamentales para el desarrollo y culminación exitosa de esta investigación, dejando una huella significativa en mi formación académica.

A mi familia en general, sobre todo a los que confiaron y creyeron en mí deseándome la mejores vibras para concretar satisfactoriamente este nuevo logro.

RESUMEN

Objetivo general.

Establecer la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión creencias y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

Metodología.

La investigación empleó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo-relacional y diseño no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario aplicado a 88 trabajadores del área operativa de Grúas ETAC Perú S.A.C. Se realizaron pruebas de normalidad y análisis correlacional de Spearman, debido a la distribución no normal de los datos, con el fin de determinar la relación entre cultura de seguridad y salud en el trabajo y productividad.

Resultados descriptivos.

Los resultados muestran que la mayoría de trabajadores perciben una cultura de seguridad y salud laboral baja (65,9%) y niveles de productividad también bajos (50,0%), reflejando una situación organizacional desfavorable en Grúas ETAC Perú S.A.C.

Conclusiones

Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C. ($\rho = 0.361$, $p = 0.003$).

Palabras claves:

Cultura de seguridad, salud en el trabajo, productividad

ABSTRACT

General objective.

Establish the relationship between the Culture of Occupational Health and Safety, belief dimension, and productivity at the company Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

Methodology.

The research employed a quantitative approach, of a basic type, descriptive-relational level, and a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The survey technique was used, and a questionnaire was applied to 88 workers from the operational area of Grúas ETAC Perú S.A.C. Normality tests and Spearman correlation analysis was conducted due to the non-normal distribution of the data, in order to determine the relationship between safety and health culture at work and productivity.

Descriptive results.

The results show that the majority of workers perceive a low occupational health and safety culture (65.9%) and also low productivity levels (50.0%), reflecting an unfavorable organizational situation at Grúas ETAC Perú S.A.C.

Conclusions

There is a positive and statistically significant relationship between the culture of occupational health and safety and productivity at Grúas ETAC Perú S.A.C. ($\rho = 0.361$, $p = 0.003$).

Keywords:

Safety culture, occupational health, productivity

ÍNDICE GENERAL

		Pág.
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
I. INTRODUCCIÓN		13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		15
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
III. MARCO TEÓRICO		23
3.1	Antecedentes	23
3.2	Bases Teóricas	34
3.3	Marco conceptual	44
IV. METODOLOGÍA		47
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	49
4.5	Matriz de operacionalización de variables	50
4.6	Población-muestra	52
4.7	Técnicas e instrumentos de recolección de información	52
4.8	Técnicas de análisis y procesamiento de datos	53

V. RESULTADOS		55
5.1	Presentación de Resultados	55
5.2	Interpretación de los Resultados	64
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS		69
6.1	Análisis inferencial	69
VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		77
7.1	Comparación de los resultados	77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		85
ANEXOS		91
Anexo 1: Matriz de consistencia		92
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos		93
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición		97
Anexo 4: Base de datos		100
Anexo 5: Evidencia fotográfica		102
Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud		103

INDICE DE TABLAS

		Pág
Tabla 1	Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	56
Tabla 2	Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Creencias en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	57
Tabla 3	Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Comportamiento en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	58
Tabla 4	Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Conocimiento en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	59
Tabla 5	Frecuencia de la variable Productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	60
Tabla 6	Frecuencia de la variable Productividad, dimensión Tiempo de trabajo y condiciones laborales en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	61
Tabla 7	Frecuencia de la variable Productividad, dimensión Eficiencia en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	62
Tabla 8	Frecuencia de la variable Productividad, dimensión Eficacia en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	63
Tabla 9	Prueba de normalidad	70
Tabla 10	Correlación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	71
Tabla 11	Correlación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión creencias y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	72
Tabla 12	Correlación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Comportamiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	74
Tabla 13	Correlación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Conocimiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.	75

INDICE DE FIGURAS

		Pág
Figura 1	Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	56
Figura 2	Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Creencias en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	57
Figura 3	Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Comportamiento en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	58
Figura 4	Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Conocimiento en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	59
Figura 5	Frecuencia de la variable Productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	60
Figura 6	Frecuencia de la variable Productividad, dimensión Tiempo de trabajo y condiciones laborales en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	61
Figura 7	Frecuencia de la variable Productividad, dimensión Eficiencia en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	62
Figura 8	Frecuencia de la variable Productividad, dimensión Eficacia en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025	63

I. INTRODUCCIÓN

La cultura de seguridad y salud en el trabajo (CSST) ha emergido como un componente esencial en la gestión organizacional, no solo por su impacto en el bienestar físico y psicológico de los colaboradores, sino también por su influencia directa en los niveles de productividad de las empresas. En este contexto, la presente investigación, titulada "Cultura de seguridad y salud en el trabajo y productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025", tiene como propósito principal analizar la relación entre estos dos factores clave en una organización que desempeña un rol crucial en el sector logístico y de transporte especializado en el país.

El documento está estructurado en siete capítulos, cada uno diseñado para ofrecer al lector una comprensión profunda y coherente de la investigación. En el primer capítulo, se presenta la introducción, que brinda una visión general sobre la temática, el problema investigado, los objetivos propuestos y la metodología empleada. Este capítulo también permite al lector contextualizar la relevancia de la CSST y su impacto en la productividad dentro del marco de Grúas ETAC Perú S.A.C.

El segundo capítulo, "Planteamiento del Problema", expone la descripción detallada de la problemática que enfrenta la empresa, formulando una pregunta de investigación general y varias preguntas específicas que guían el desarrollo del estudio. Además, se delimitan el objetivo general y los objetivos específicos, acompañados de una justificación que subraya la importancia práctica y académica de la investigación.

El tercer capítulo, "Marco Teórico", recopila y analiza antecedentes relevantes, desarrolla las bases teóricas que sustentan la investigación y establece un marco conceptual que define los principales términos y conceptos empleados. Este capítulo constituye el fundamento teórico que conecta la cultura de seguridad y salud en el trabajo con la productividad empresarial.

En el cuarto capítulo, "Metodología", se detalla el enfoque metodológico adoptado para la investigación. Se especifican el tipo y nivel de investigación, el diseño empleado, las hipótesis formuladas y la operacionalización de variables. También se describen la población y muestra objeto de estudio, así como las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos utilizados para obtener resultados fiables y válidos.

En el quinto capítulo, "Resultados", se presentan los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario a los trabajadores de Grúas ETAC Perú SAC, se expone la información de forma ordenada, utilizando tablas y figuras estadísticas que permiten visualizar las respuestas en función de las variables y dimensiones estudiadas.

El sexto capítulo, "Análisis de los Resultados", se desarrolla el análisis inferencial aplicando pruebas estadísticas. Este análisis permite determinar el grado de relación entre las variables, proporcionando evidencia empírica sobre la hipótesis planteada. En el séptimo capítulo "Discusión de los Resultados", se realiza una comparación de los hallazgos obtenidos con estudios previos y teorías existentes.

La sección de Conclusiones y Recomendaciones sintetiza los principales hallazgos del estudio, y finalmente, se presentan las Referencias Bibliográficas, que incluyen todas las fuentes utilizadas para sustentar teórica y metodológicamente la investigación, y los Anexos, donde se incluyen documentos complementarios como la matriz de consistencia, el instrumento de recolección de datos y el informe de originalidad.

El autor.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La cultura de seguridad y salud en el trabajo (CSST) y su impacto en la productividad empresarial se han convertido en temas de creciente interés en el ámbito global. A nivel internacional, diversas organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han destacado la importancia de fomentar una cultura preventiva en las empresas para reducir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Estudios recientes evidencian que una CSST sólida no solo mejora el bienestar de los trabajadores, sino también incrementa los niveles de productividad al reducir el ausentismo, aumentar la motivación y optimizar el desempeño laboral. Sin embargo, en muchas regiones del mundo, especialmente en economías emergentes, la implementación de estrategias eficaces de seguridad y salud laboral sigue siendo un desafío, debido a factores como la falta de recursos, la escasa capacitación y la resistencia al cambio cultural.

En el contexto nacional, Perú enfrenta una situación compleja en materia de seguridad y salud en el trabajo. Según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), los índices de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales continúan siendo elevados, especialmente en sectores como construcción, minería y transporte. A pesar de los avances normativos, como la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, la aplicación efectiva de estas disposiciones legales es limitada, debido a la falta de supervisión adecuada y a una cultura organizacional que aún prioriza los resultados económicos sobre el bienestar de los trabajadores. Esta situación se ve reflejada en bajos niveles de productividad, que afectan la competitividad de las empresas en el mercado global.

A nivel local, en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., situada en Lima, el panorama no es distinto. La organización, dedicada al sector logístico

y de transporte especializado, enfrenta retos significativos en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Informes internos y evaluaciones preliminares revelan que las creencias y comportamientos relacionados con la seguridad ocupacional no están plenamente arraigados entre los colaboradores, y existen deficiencias en el conocimiento sobre protocolos y normativas de seguridad. Estas brechas impactan directamente en dimensiones clave de la productividad, como el tiempo de trabajo, las condiciones laborales, la eficiencia en la ejecución de tareas y la eficacia en el logro de objetivos organizacionales.

Además, se han identificado altos índices de accidentes menores y problemas relacionados con el incumplimiento de estándares de seguridad, lo que genera costos adicionales para la empresa y afecta su reputación en el sector. La falta de un enfoque integral para fortalecer la CSST, combinada con las exigencias propias del rubro, motiva la necesidad de realizar este estudio para comprender la relación entre la cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad. Este análisis permitirá identificar estrategias efectivas que no solo contribuyan al bienestar de los trabajadores, sino también potencien el desempeño y la competitividad de la empresa en el mercado nacional.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión creencias y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025?

P.E.2:

¿Cuál es la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Comportamiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025?

P.E.3:

¿Cuál es la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Conocimiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

2.5. Objetivos específicos.

O.E.1:

Establecer la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión creencias y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

O.E.2:

Establecer la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Comportamiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

O.E.3:

Establecer la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Conocimiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

2.6. Justificación e Importancia

Justificación

Justificación teórica: La investigación se fundamenta en teorías relevantes como el modelo de cultura organizacional de Schein y los

principios de la gestión de la seguridad y salud ocupacional. Asimismo, aborda conceptos de productividad desde perspectivas modernas, como la teoría de la eficiencia organizacional y el modelo de eficacia laboral. Al integrar estas bases teóricas con los hallazgos empíricos, el estudio busca enriquecer el entendimiento de cómo una CSST bien implementada puede impactar positivamente en las dimensiones de productividad empresarial.

Justificación científica: Esta investigación contribuye al cuerpo de conocimiento en el área de la gestión organizacional y la seguridad laboral, al explorar la relación entre la cultura de seguridad y salud en el trabajo (CSST) y la productividad empresarial. Aunque existen estudios previos que abordan estos temas por separado, la literatura carece de investigaciones específicas que analicen esta conexión en el contexto peruano, particularmente en el sector logístico. Este estudio aportará evidencia empírica y conceptual que podrá ser utilizada como base para futuras investigaciones, fortaleciendo el marco teórico existente y ampliando su aplicabilidad.

Justificación metodológica: Este estudio adopta un enfoque metodológico riguroso que incluye la aplicación de instrumentos validados para la recolección de datos, así como técnicas de análisis cuantitativo que aseguran la validez y confiabilidad de los resultados. La metodología empleada también podrá servir como referencia para investigaciones similares en otras empresas o sectores, facilitando la replicabilidad y comparabilidad de los hallazgos.

Justificación práctica: Los resultados de esta investigación tendrán un impacto directo en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., al proporcionar diagnósticos específicos y recomendaciones concretas para mejorar su gestión de seguridad y salud en el trabajo. Esto no solo beneficiará a los trabajadores al promover un entorno laboral más seguro y saludable, sino que también contribuirá al incremento de la productividad y

competitividad de la organización en su sector. Además, los hallazgos podrán ser útiles para otras empresas que enfrentan retos similares.

Justificación social: Desde una perspectiva social, esta investigación responde a la necesidad de fomentar entornos laborales más humanos y sostenibles, donde se priorice el bienestar de los trabajadores. Al mejorar la cultura de seguridad y salud en el trabajo, se estarán promoviendo condiciones laborales dignas que impactan positivamente en la calidad de vida de los empleados y sus familias. Además, contribuirá al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente en lo referente a trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8).

Importancia

La importancia de la investigación titulada "Cultura de seguridad y salud en el trabajo y productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025" radica en su potencial para generar beneficios significativos en múltiples ámbitos. A continuación, se describe su trascendencia desde perspectivas claves:

1. Contribución al bienestar de los trabajadores:

La investigación permite identificar y fortalecer una cultura organizacional que priorice la seguridad y la salud de los colaboradores, promoviendo entornos laborales seguros, saludables y sostenibles. Esto impacta directamente en la calidad de vida de los empleados, reduciendo los riesgos de accidentes y enfermedades laborales, y fomentando un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso.

2. Incremento de la productividad empresarial:

El estudio abordará cómo la implementación de una cultura de seguridad y salud en el trabajo puede mejorar indicadores clave de productividad, como la eficiencia, la eficacia y el tiempo de trabajo. Al reducir costos asociados a accidentes laborales y ausentismo, la empresa podrá

optimizar sus procesos y fortalecer su competitividad en el sector logístico.

3. Aporte académico y científico:

La investigación llenará un vacío en la literatura sobre la relación entre la cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en el contexto peruano, específicamente en el sector logístico. Sus resultados servirán como referencia para futuros estudios, contribuyendo al desarrollo de marcos teóricos y metodológicos en estas áreas.

4. Impacto en la gestión organizacional:

La aplicación de las recomendaciones derivadas de esta investigación podrá guiar a Grúas ETAC Perú S.A.C. y a otras empresas similares en la implementación de mejores prácticas de seguridad y salud ocupacional. Esto contribuirá a establecer sistemas de gestión más efectivos y alineados con los estándares internacionales.

5. Relevancia social y económica:

Desde una perspectiva social, el fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud en el trabajo promueve el cumplimiento de derechos laborales fundamentales y mejora la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. En el ámbito económico, el incremento de la productividad empresarial repercute en la generación de empleo, el crecimiento del sector y la dinamización de la economía local y nacional.

6. Contribución al cumplimiento de normativas y objetivos globales:

La investigación apoyará a la empresa en el cumplimiento de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo en Perú, así como en la alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 8, relacionado con el trabajo decente y el crecimiento económico.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

La investigación tiene como alcance principal analizar la relación entre la cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú SAC, ubicada en Lima. El estudio se enfoca específicamente en los trabajadores del área operativa (grúas hidráulicas, montaje y operadores), quienes desempeñan labores directamente relacionadas con los factores de riesgo ocupacional y la ejecución de procesos productivos. A través de la aplicación de encuestas estructuradas, se busca identificar cómo las creencias, comportamientos y conocimientos en materia de seguridad laboral influyen en los niveles de eficiencia, eficacia, y manejo del tiempo y condiciones laborales.

El enfoque cuantitativo, junto con un diseño no experimental y correlacional, permite establecer el grado de relación entre las variables sin intervenir en el entorno natural de los participantes. Los resultados pueden servir como base para futuras estrategias de mejora en la gestión de la seguridad y productividad, así como para investigaciones similares en otras empresas del sector logístico o industrial.

Limitaciones

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra el uso de un muestreo no probabilístico, basado en criterios de accesibilidad, lo que podría limitar la generalización de los resultados a toda la empresa o a otras organizaciones del sector. Asimismo, el estudio se realizó en un único momento (transversal), lo cual impide observar cambios o tendencias a lo largo del tiempo.

Otra limitación es el carácter autodeclarativo del instrumento (cuestionario), que depende de la honestidad y comprensión de los encuestados, lo que puede dar lugar a sesgos de respuesta. Además, factores externos como la carga laboral, el tiempo disponible o el contexto

emocional del trabajador al momento de responder pueden influir en la calidad de la información recopilada.

Pese a estas limitaciones, el estudio ofrece una aproximación válida y útil para entender la dinámica entre cultura de seguridad y productividad en el contexto organizacional analizado.

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 nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

Internacionales

Polo Pucutay, Paca Pantigoso y Villalobos Risco (2023) sostienen que la instauración de protocolos de seguridad y salud laboral no solo optimiza la calidad de vida del empleado, sino que también incrementa la productividad y disminuye el costo vinculado a los accidentes y enfermedades ocupacionales. El propósito de este artículo es dilucidar la relevancia de la administración de seguridad y salud en las entidades gubernamentales locales en términos de gestión, implicación de los trabajadores y normativas. La metodología adoptada se fundamentó en el enunciado PRISMA, se seleccionaron 24 artículos y se efectuó una búsqueda en las bases de datos SCOPUS y WEB OF SCIENCE durante el periodo comprendido entre 2020 y 2023. Los hallazgos evidencian que la administración de seguridad y salud laboral constituye un proceso holístico orientado a la protección del bienestar físico, mental y social de los empleados a través de la prevención, erradicación, minimización y control de los riesgos ocupacionales. La implicación activa de los empleados facilita una detección y gestión de riesgos más efectiva. Por consiguiente, la legislación revisa una importancia crucial dado que estipula los requisitos y principios que los beneficios deben cumplir para asegurar la seguridad y salud de sus empleados. Para concluir, la administración de la seguridad y salud laboral en los gobiernos locales revistió importancia como un proceso holístico orientado a salvar el bienestar laboral a través de la instauración de políticas, programas y procedimientos para asegurar un entorno laboral seguro y saludable. Cuadros-Carlesi, Leal-Kaymaliz, Henríquez-Roldán y Godoy-Godoy (2023) destacan que la cultura de seguridad desempeña un papel crucial

en la reducción de los riesgos vinculados a la atención sanitaria, dado que orienta a las organizaciones hacia la consecución de la máxima protección posible. Por consiguiente, su evaluación se realiza de manera sistemática para la administración de riesgos en los centros hospitalarios. Examinar la confiabilidad y validez del Cuestionario de Cultura de Seguridad del Paciente en los Hospitales, desarrollado por la Agencia de Investigación y Calidad en Salud, en un centro hospitalario chileno. Se emplearon los coeficientes de α -Cronbach, λ_6 -Guttman y ω -McDonald para evaluar la consistencia interna. Investigación de corte transversal, cuantitativa y analítica. El cuestionario fue aplicado a una muestra no aleatoria compuesta por 225 profesionales de enfermería y técnicos en enfermería. Para evaluar la validez del constructo, se llevó a cabo un análisis exploratorio factorial. Se observaron coeficientes de confiabilidad superiores a 0,89. Se identifican tres dimensiones con problemas relacionados con la consistencia interna: Percepción de la seguridad, Capacidad para la comunicación efectiva y Cooperación interdepartamental. El análisis exploratorio factorial propuso un intervalo de 12 a 13 dimensiones. La valoración de la cultura de seguridad es crucial para alcanzar las metas del Plan Global de Seguridad del Paciente. Resulta imprescindible disponer de herramientas culturalmente adaptadas, válidas y confiables que faciliten la toma de decisiones organizacionales y permitan evaluar el efecto de dichas medidas a lo largo del tiempo. El cuestionario exhibe una respuesta adecuada a la consistencia interna y tiende a agrupar doce dimensiones. Sin embargo, es imperativo efectuar modificaciones en elementos problemáticos de tres dimensiones que exhiban una consistencia interna reducida.

Kudkilwar y Kulkarni (2024) en su investigación buscan establecer una correlación entre la cultura de seguridad de ONGC en Maharashtra y la actitud de seguridad de sus empleados, así como su perfil de productividad. Al realizar este estudio como una investigación correlacional, se recopilaron datos de investigación cuantitativa de una muestra del recurso humano de ONGC a través de cuestionarios

estructurados. Este estudio confirmó la hipótesis de que la cultura de seguridad corporativa que es fuerte y desarrollada tiene un impacto en la mejora de las conductas de seguridad de los empleados. Además, descubrí que las conductas de seguridad mejoradas tienen un impacto directo en la productividad en relación con los empleados. Esta investigación ayuda a mejorar las mejores prácticas de la cultura de seguridad para mejorar la seguridad y la eficiencia organizacional en las industrias integradas de petróleo y gas de manera más efectiva. Las conclusiones extraídas de la investigación tienen varias implicaciones gerenciales con respecto a la mejora de las medidas de seguridad y el desempeño general de la organización. Las sugerencias para los trabajos futuros incluyen examinar otros factores que pueden influir en la cultura de seguridad y la relación de productividad en organizaciones industriales similares.

Ghofur et al (2024) indican que la conciencia de la seguridad y salud en el trabajo (SST) ha sido reconocida como un factor clave en el éxito de las empresas en la gestión de riesgos y la mejora de la productividad. Esta investigación investiga las mejores prácticas para mejorar la conciencia de la SST en el lugar de trabajo y su impacto en el rendimiento de la empresa. La revisión de la literatura identifica que los programas de capacitación integral, la promoción de la cultura de seguridad por parte de la gerencia, la participación activa de los empleados en la toma de decisiones relacionadas con la SST y la implementación de sistemas de incentivos y recompensas son estrategias efectivas para mejorar la conciencia de la SST. Estas prácticas brindan a los empleados una comprensión profunda de los riesgos potenciales en el lugar de trabajo y la importancia de un comportamiento seguro. Además, la promoción de la cultura de seguridad por parte de la gerencia crea un entorno de trabajo donde la seguridad es una prioridad. La participación activa de los empleados en la toma de decisiones sobre SST fortalece una cultura de seguridad positiva, mientras que la implementación de sistemas de incentivos proporciona una motivación adicional para que los empleados

adopten comportamientos seguros. Al implementar estas estrategias en combinación, las empresas pueden crear un entorno de trabajo más seguro, más saludable y más productivo. Esta investigación proporciona información valiosa para las partes interesadas en el desarrollo de programas de SST efectivos y la mejora del rendimiento general de la empresa.

Arifin (2024) realizó un estudio que tuvo como objetivo analizar el efecto de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral, analizar el efecto de la satisfacción laboral en la productividad laboral y analizar el efecto de la seguridad y salud ocupacional en la productividad laboral a través de la satisfacción laboral de los empleados de producción en PT Semanggimas Sejahtera Tulungagung. El tamaño de muestra utilizado fue de 50 empleados utilizando la técnica de muestreo de saturación. La técnica de recolección de datos utilizó un cuestionario a través de Formularios de Google, mientras que la técnica de análisis de datos utilizó el análisis de modelos de ecuaciones estructurales. Los resultados del análisis indican que la seguridad y salud en el trabajo influyen en la satisfacción laboral. La seguridad y salud en el trabajo influyen en la productividad laboral. La satisfacción laboral influye en la productividad laboral. La satisfacción laboral actúa como mediador al influir en los factores de seguridad y salud en el trabajo en la productividad laboral. La empresa siempre implementa un buen programa de seguridad y salud ocupacional mediante la realización de inspecciones de seguridad ocupacional periódicas.

Nacionales

En su estudio, Romero y Araújo (2023) detectan discrepancias en los conocimientos relativos a la seguridad y salud en las operaciones de las agencias de aduanas de Lima y Callao. En la presente investigación se empleó un diseño exploratorio, cuya población de estudio comprende tres empresas, cuyos representantes, a saber, gerentes generales y supervisor de seguridad y salud laboral, participaron en una entrevista

exhaustiva. Tras la evaluación, se procedió a la recolección y procesamiento de los datos pertinentes. Se constató que, entre las agencias de aduanas situadas en Lima y Callao, existen discrepancias en los conocimientos relativos a la seguridad y salud laboral en sus operaciones, incluyendo: la definición de seguridad y salud laboral, la utilidad proporcionada y la interrelación entre las operaciones de administración de aduanas y la seguridad y salud laboral. Se observan discrepancias en los conocimientos relativos a la seguridad y salud en las operaciones de las agencias de aduanas de Lima y Callao, las cuales difieren en su interpretación acerca de su naturaleza y la utilidad que proporciona en sus operaciones.

Mera Chu (2024) describió la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) basado en una metodología de 4 fases y un enfoque participativo en una pequeña empresa de transporte público en Perú y su mejora progresiva durante 3 años. Esta investigación fue un estudio de caso. La unidad de estudio fueron los indicadores de las estadísticas y resultados de SST de cada una de las 4 fases de la implementación (diseño, ejecución, verificación interna y mejora continua) en una pequeña empresa de transporte público. Los indicadores analizados incluyeron los de intervenciones pedagógicas, evaluación de riesgos, inspecciones de seguridad, investigaciones de accidentes de trabajo, mejora de los equipos de protección personal (EPI), exámenes médicos a los trabajadores, monitoreo de factores de riesgo ocupacional, auditorías internas, entre otros. También se analizó el impacto del SST en la frecuencia de accidentes y enfermedades en los trabajadores y en el ausentismo. Al final del tercer año, la frecuencia de accidentes se redujo en 33%, la frecuencia de enfermedades y comorbilidades se redujo en 12% y el ausentismo se redujo en 36%. El sistema de SST de la pequeña empresa fue auditado por la unidad de inspección del gobierno y no obtuvo violaciones relacionadas con la legislación de SST. La metodología basada en 4 fases con enfoque participativo permitió adaptar los programas a la realidad de la empresa

y consideró las principales barreras que otros investigadores encontraron significativas como las demandas del gobierno, el débil compromiso de los empleadores y los trabajadores y la gestión empresarial inadecuada. La implementación de SST en 4 fases con enfoque participativo en la pequeña empresa de transporte público obtuvo una menor frecuencia de accidentes y ausentismo.

Mera Chu (2024) tuvo como objetivo describir la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y su mejora progresiva durante 4 años en una empresa agrícola del Perú. Esta investigación fue un estudio de informe de caso. La unidad de estudio fueron los indicadores de los programas y procedimientos de SST ejecutados en una empresa agrícola, relacionados con actividades de SST como programas de capacitación, evaluación de riesgos, diseño de nuevos métodos de trabajo, cambio de horarios de trabajo, involucramiento de los trabajadores en las inspecciones de seguridad, provisión de equipos de protección personal (EPI) adecuados, exámenes médicos a los trabajadores, auditorías internas, entre otros. Además, se analizó el impacto del sistema de SST en la frecuencia de accidentes y enfermedades en los trabajadores, en la frecuencia de casos de Covid-19 y otras enfermedades infecciosas (incluido el dengue), en el ausentismo, el nivel de uso del EPI, en las inspecciones laborales y auditorías para certificación, en la obtención de clientes, etc. La frecuencia de accidentes se redujo en un 22%. La frecuencia de enfermedades y comorbilidades se redujo en un 18%. El ausentismo se redujo en un 26%. Se implementaron dos nuevos métodos de trabajo, un nuevo horario y distribución de actividades en turnos diurnos y nocturnos. La empresa obtuvo la certificación de su Sistema de Gestión (que incluye la SST) y consiguió más clientes cada año, por lo que la empresa exportó más fruta, lo que implicó mayores ganancias económicas. Fue una buena inversión implementar y mejorar el sistema de SST en esta empresa, mejorando las condiciones de trabajo de la población rural y también

trayendo buenos resultados de ingresos para la administración de la empresa.

Ovejas Blas et al. (2023) señalan que la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) constituye un asunto de considerable relevancia en el Perú, dado que la prevención de accidentes y enfermedades laborales ha adquirido una prioridad tanto para las entidades empresariales como para el gobierno. Este estudio examina la condición de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Perú durante el año 2022 y su vinculación con la prevención de accidentes laborales y patologías ocupacionales. Se adopta una metodología descriptiva cuantitativa y se lleva a cabo una revisión bibliográfica metódica para recolectar datos pertinentes sobre el asunto en cuestión. El estudio se fundamenta en la promulgación de legislaciones y reglamentaciones vinculadas a la seguridad y salud laboral en Perú, así como en la implementación de programas y planes nacionales de seguridad y salud ocupacional. Se resaltan múltiples investigaciones enfocadas en la valoración de los riesgos laborales, los factores psicosociales y la cultura de seguridad en diversos sectores, incluyendo la industria, la minería, la construcción y los servicios. Los descubrimientos fundamentales indican que, a pesar de las estrategias implementadas, persisten deficiencias en la administración de la seguridad y salud ocupacional en Perú. De acuerdo con información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se registró un incremento del 4% en la incidencia de accidentes laborales en el año 2022, con los sectores de construcción, fabricación y minería siendo los más impactados. 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.

Sabastizagal-Vela et al., (2020) buscaron comprender las condiciones laborales, la seguridad y la salud en las posiciones laborales de la población económicamente activa urbana del Perú. Se llevó a cabo un estudio transversal basado en una muestra probabilística de áreas polietápicas, con la participación de 3122 individuos de más de 14 años distribuidos a escala nacional. La mayoría de los individuos eran hombres (53,6%), con una proporción de entre 30 y 59 años (50%). En relación con las condiciones laborales, el 39.8% de los individuos trabaja más de 48 horas semanales, y de lunes a sábado, el 44.7% trabaja de lunes a sábado. Respecto a las condiciones relativas a la seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales, los hallazgos evidenciaron una exposición reducida al peligro. Con respecto a las circunstancias sanitarias, la mayoría de los empleados indica que en su entorno laboral no se lleva a cabo la identificación y evaluación de riesgos laborales (35,9%), no disponen de servicios de salud ocupacional (40,7%), no cuentan con un delegado o comité de salud y seguridad (39,4%), y no se llevan a cabo evaluaciones médicas ocupacionales (39,3%). La población urbana económicamente activa del Perú se encuentra con mayor frecuencia expuesta a ruido, radiación solar, posturas forzadas y movimientos repetitivos, opera a un ritmo acelerado con escaso control y oculta sus emociones; Además, la salud ocupacional no es adecuadamente administrada en los entornos laborales. Estas condiciones pueden influir en la salud laboral y la calidad laboral.

Locales o regionales

En su investigación, Tenorio (2023) se enfocó en analizar la evaluación entre los factores de riesgo individuales y ocupacionales y los accidentes en las obras de construcción de carreteras en Lima, Perú. Los hallazgos indican que los elementos individuales y laborales desempeñan un papel determinante en los accidentes en las obras de construcción de carreteras en Lima, Perú. Se llevó a cabo la investigación empleando un diseño correlacional, examinando las causas de los accidentes mediante informes de inspección de seguridad e investigaciones independientes

de los accidentes. Se determinaron las correlaciones entre las variables mediante el empleo de estadísticas descriptivas, estadísticas inferenciales y tablas comparativas. El conjunto de estudio comprendió a todos los trabajadores que experimentaron accidentes con tiempo perdido durante su jornada laboral. Tras la identificación y tratamiento de las causas fundamentales de los accidentes, se observará una reducción notable en la tasa de accidentes durante los años 2017 y 2018. Se toma que la supervisión constituye el principal mecanismo de prevención de accidentes, mientras que el liderazgo desempeña un papel crucial en la motivación de los empleados para acatar los estándares de comportamiento predefinidos.

Swiatek (2022) establece la evaluación entre el acoso en el entorno laboral y el ausentismo. 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 incluyen aquellos individuos que han pasado un examen médico ocupacional anual, han sido trabajadores varones, trabajadores o empleados con más de seis meses de servicio en la organización. El ausentismo laboral fue dividido 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 ($p < 0,05$). Recursos. 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.

Chávez y Cutipa Gonzáles (2024) señalan que el mundo persiste en su lucha contra la pandemia de COVID-19, lo que ha evidenciado una tendencia ascendente en la aparición de síntomas de estrés postraumático (TEPT). Perú no está exento de este contexto; sin embargo, a nivel científico, persiste la incertidumbre respecto a los factores asociados o que incrementan la incidencia de Trastorno por Estrés Postraumático en los trabajadores de limpieza del Hospital María Auxiliadora y del Hospital Nacional Hipólito Unanue en Lima. La investigación tiene como objetivo identificar los factores vinculados a los síntomas de Trastorno por Estrés Postraumático en empleados de limpieza en hospitales de Lima, en el marco de la pandemia de COVID-19, 2021. Las herramientas empleadas comprendieron la escala ESG-R, el cuestionario PHQ 2, el cuestionario HARS, el cuestionario MDQ y el cuestionario de consumo de sustancias ASSIST. La investigación adoptó una metodología observacional, analítica y retrospectiva, con un grado de investigación descriptivo y correlacional. Se implementaron estos cuestionarios en un total de 225 individuos empleados en el sector de limpieza en dos hospitales de Lima. De un total de 225 participantes en la encuesta, se realizaron que 167 trabajadores de limpieza manifestaron síntomas de Trastorno por Estrés Postraumático. De los trabajadores que presentaron síntomas de ansiedad y depresión, el 87,7% manifestó síntomas de estrés postraumático. Según el tipo de exposición, el porcentaje más elevado fue exhibido por los testigos por referencia (86,2%). Se identificó una evaluación entre el género, los indicadores de depresión, los síntomas de ansiedad, la función de testigo por referencia y los síntomas de estrés postraumático en los trabajadores de limpieza de los hospitales de Lima en el marco de la pandemia de COVID-19. en el año 2021. Se sugiere la implementación de estrategias y directrices de

intervención inmediata y constante en salud mental con el objetivo de mitigar el impacto psicosocial del virus COVID-19 y otorgar mayor atención a los grupos más vulnerables.

Vora (2023) aborda el problema ¿Cómo se correlacionan los factores del comportamiento organizacional con la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Empresa SCARGO Security SAC, Lima, en 2017? El objetivo de este estudio fue examinar la relación existente entre los factores del comportamiento organizacional y la cultura organizacional en el seno de la Empresa SCARGO Security SAC, Lima, en 2017. Se empleó un diseño no experimental debido a la no modificación intencional de la variable de trabajo: factores del comportamiento. El enfoque adoptado fue correlacional y transeccional. Los resultados se procesaron en Microsoft Excel y se analizaron utilizando el software estadístico SPSS V 24, que facilitó la creación de tablas de frecuencia y representaciones gráficas. La población consistió en 114 trabajadores, de los cuales los primeros 100 se identifican como empleados operativos y los 14 restantes como empleados de planilla. Se calculó la muestra probabilística en 88 trabajadores, un elemento crucial para las investigaciones transeccionales que utilizan encuestas para estimar variables en la población. Las tres variables se cuantificaron mediante instrumentos de medición y los datos recolectados fueron analizados utilizando pruebas estadísticas. "Los hallazgos indican la existencia de correlaciones significativas y positivas entre las variables laborales" en una muestra de 88 trabajadores ($r=0,461288208^{***}$ y $0,702491549^{***}$). Las valoraciones de cada variable de estudio, tras su procesamiento por el software SPSS, permiten inferir una evaluación significativa entre las mismas.

Contreras Carazas y Alvarado (2023), en su estudio denominado "Tipos de cultura organizacional y su relación con la motivación laboral de los servidores públicos en el Sector Defensa de Lima Metropolitana, 2022", buscan primordialmente establecer la evaluación entre los tipos de

cultura organizacional. y la motivación laboral de los servidores públicos del Sector Defensa en Lima Metropolitana, 2022. Para alcanzar dicho propósito, se llevó a cabo una investigación cuantitativa, de diseño no experimental y de corte transversal, de alcance correlacional. La encuesta fue aplicada a una muestra de 377 servidores públicos de diversas instituciones del Sector Defensa en la región metropolitana de Lima, en el año 2022. La información recabada de las encuestas fue recogida mediante el software Google Forms, la cual fue posteriormente procesada en el software estadístico SPSS versión 26. Este procedimiento se realizó con el objetivo de corroborar cada una de las hipótesis propuestas y evaluar el nivel de evaluación entre las variables. En el análisis, los hallazgos indican una activación baja pero positiva entre la cultura organizacional y la motivación laboral, siendo la cultura organizacional de tipo mercado la que exhibió una relación más significativa, con un coeficiente moderado de 0.462. En última instancia, se presentaron las conclusiones de la investigación, junto con algunas sugerencias para el sector y futuras investigaciones, con el objetivo de profundizar en el sector y otras variables pertinentes.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable 1: Cultura de seguridad y salud en el trabajo

Definición:

El concepto de cultura de seguridad y salud en el trabajo abarca los valores, creencias y prácticas colectivos dentro de una organización que priorizan e integran la seguridad y la salud en las operaciones diarias. Esta cultura es crucial para garantizar el bienestar de los empleados y mejorar el desempeño organizacional.

Compromiso organizacional con la seguridad: Una cultura de seguridad se caracteriza por la forma en que se percibe, prioriza e integra la seguridad en las actividades diarias de una organización. Refleja un compromiso genuino de todo el personal con la seguridad en todos los

niveles, garantizando que la seguridad sea un valor organizacional fundamental (Brennan & Drummond, 2019).

Integración con la salud y el bienestar: La cultura de la seguridad y la salud no solo consiste en prevenir los accidentes, sino también en promover el bienestar general. Implica crear un entorno de trabajo en el que se valore, apoye y promueva la salud y la seguridad de los empleados a través de diversos programas, políticas y apoyos ambientales (Safeer & Allen, 2019).

Desarrollo sostenible y salud pública: Una cultura de seguridad sólida se alinea con los objetivos de desarrollo sostenible al mejorar las condiciones de trabajo, reducir los accidentes laborales y mejorar la salud pública. Este enfoque contribuye al bienestar social a largo plazo y se alinea con los objetivos mundiales de crecimiento responsable (Kabiesz & Tutak, 2024).

Teorías relacionadas a la Cultura de seguridad y salud en el trabajo.

Teoría de la cultura de la seguridad: La teoría de la cultura de la seguridad enfatiza el papel de los valores, creencias y prácticas organizacionales en la configuración de los comportamientos de seguridad. Una cultura de seguridad sólida se asocia con la reducción de los accidentes laborales y la mejora de la salud de los empleados, ya que fomenta un entorno en el que la seguridad se prioriza y se integra en las operaciones diarias (Kabiesz & Tutak, 2024).

En las empresas manufactureras, un alto nivel de cultura de seguridad se correlaciona con la mejora de las condiciones de trabajo y la salud pública, alineándose con los objetivos de desarrollo sostenible (Kabiesz & Tutak, 2024).

Teoría de la comunicación sanitaria: Esta teoría se centra en el papel de la comunicación a la hora de influir en los resultados de salud y seguridad. Las estrategias de comunicación eficaces, como los mensajes

persuasivos y los programas de promoción de la salud, son cruciales para mitigar los riesgos laborales y promover un entorno laboral seguro (Yue, 2022).

Los procesos de comunicación son esenciales para prevenir errores y fomentar la resiliencia y la confiabilidad en los entornos organizacionales (Yue, 2022).

Dimensiones.

Creencias

La dimensión de creencias abarca los valores y percepciones compartidos que los empleados tienen con respecto a las prácticas de seguridad y salud. Estas creencias son cruciales, ya que influyen en los comportamientos y las actitudes con respecto a los protocolos de seguridad y las iniciativas de salud y, en última instancia, repercuten en la cultura de seguridad general de una organización.

Las creencias como valores fundamentales: Las creencias en una cultura de seguridad suelen tener sus raíces en los valores fundamentales de una organización, y enfatizan la importancia de la salud y la seguridad como prioridades fundamentales. Los empleados que perciben estos valores como integrales tienen más probabilidades de adoptar prácticas seguras y apoyar las iniciativas de salud. Una creencia firme en el valor de la seguridad puede reducir los accidentes laborales y mejorar la salud pública, en consonancia con los objetivos de desarrollo sostenible (Kabiesz & Tutak, 2024).

Influencia de la cultura organizacional: Las creencias sobre la seguridad y la salud están moldeadas por la cultura organizacional más amplia, que incluye políticas formales y prácticas informales. Esta cultura influye en la forma en que los empleados perciben y priorizan la seguridad en sus actividades diarias (Safeer & Allen, 2019).

Consenso y creencias culturales: El grado de consenso cultural sobre las creencias de seguridad puede variar dentro de una organización, lo que afecta a la uniformidad con la que se adoptan las prácticas de seguridad. Un mayor consenso indica creencias compartidas más sólidas y comportamientos de seguridad más consistentes en toda la fuerza laboral (Auriol Tapia & Torres-López, 2016).

Comportamiento

La dimensión de comportamiento abarca las acciones y actitudes de los empleados y la gerencia para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. Esta dimensión es crucial, ya que influye directamente en la eficacia de los protocolos de seguridad y en el bienestar general de los empleados.

Comportamiento de seguridad de los empleados

Conducta de seguridad adaptativa: medidas adoptadas por los empleados para prevenir las amenazas y garantizar la seguridad, que generalmente se consideran beneficiosas y necesarias para mantener un entorno de trabajo seguro (Wong & Pittig, 2021).

Evitar costosos: en algunos casos, las conductas de seguridad pueden volverse excesivas o innecesarias, lo que genera ineficiencias o aumenta la ansiedad si no se presentan amenazas realistas (Wong & Pittig, 2021).

Compromiso de la administración

Función de liderazgo: El compromiso de la dirección de priorizar la seguridad y la salud, lo que incluye establecer políticas, proporcionar recursos y fomentar una cultura que valore la seguridad (Prasetyo & Wahyuningsih, 2013).

Desarrollo de políticas: creación e implementación de políticas de seguridad que se alineen con las normas de salud ocupacional y fomenten prácticas seguras entre los empleados (Prasetyo & Wahyuningsih, 2013).

Atributos de la cultura de seguridad

Conocimientos y actitud: La comprensión por parte de los empleados de los protocolos de seguridad y sus actitudes hacia las medidas de seguridad tienen un impacto significativo en la cultura de la seguridad. Una fuerza laboral bien informada tiene más probabilidades de adoptar prácticas seguras (Prasetyo & Wahyuningsih, 2013).

Implementación del programa: ejecución efectiva de los programas de seguridad, incluidas la capacitación y las evaluaciones periódicas, para garantizar el cumplimiento y la mejora continua de las normas de seguridad (Prasetyo & Wahyuningsih, 2013).

Integración de la salud y la seguridad

Enfoque holístico: integrar las estrategias de salud y seguridad para crear un marco integral que apoye el bienestar de los empleados y reduzca los riesgos laborales (Loeppke et al., 2015).

Beneficios mensurables: establecer métricas para evaluar la eficacia de las estrategias integradas de salud y seguridad, lo que conduce a mejorar los resultados de salud y reducir los incidentes (Loeppke et al., 2015).

Conocimiento

La dimensión de conocimiento abarca la comprensión y el conocimiento de los protocolos de seguridad, los riesgos para la salud y las medidas preventivas entre los empleados. Esta dimensión es crucial para fomentar una cultura de seguridad sólida, ya que influye directamente en la capacidad de los empleados para reconocer los peligros y responder de manera adecuada. En este contexto, el conocimiento no solo tiene que ver con la conciencia individual, sino también con el aprendizaje organizacional y la mejora continua de las prácticas de seguridad.

Conocimiento de los protocolos de seguridad

Los empleados deben conocer bien los protocolos y procedimientos de seguridad de la empresa para garantizar un entorno de trabajo seguro. Las sesiones de formación y los talleres periódicos pueden mejorar la

comprensión y el cumplimiento por parte de los empleados de las medidas de seguridad (Kabiesz & Tutak, 2024).

Concienciación sobre los riesgos para la salud

Comprender los posibles riesgos para la salud, incluidas las enfermedades no transmisibles y los problemas de salud mental, es esencial para mantener una fuerza laboral saludable. Las empresas deben proporcionar información sobre cómo mitigar estos riesgos, integrando la conciencia sobre la salud en su cultura de seguridad (Loeppke et al., 2015).

Medidas preventivas y gestión de riesgos

El conocimiento de las medidas preventivas y las estrategias de gestión de riesgos es vital para reducir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Se debe educar a los empleados sobre cómo identificar las acciones y condiciones inseguras, promoviendo un enfoque proactivo de la seguridad (Prasetyo & Wahyuningsih, 2014).

Aprendizaje y mejora continuos

Una cultura de seguridad y salud requiere un aprendizaje y una adaptación continuos a los nuevos desafíos y tecnologías de seguridad. Las organizaciones deben fomentar la opinión y las sugerencias de los empleados para mejorar las prácticas y políticas de seguridad (Prasetyo & Wahyuningsih, 2014) (Loeppke et al., 2015).

3.2.2. Variable 2: Productividad

Definición:

La productividad es un concepto multifacético que puede definirse de varias maneras según el contexto y los factores considerados. En esencia, la productividad es una medida de la eficacia con la que se utilizan los recursos para producir bienes y servicios. Esto se puede expresar en términos de producción por unidad de insumo, como mano

de obra o capital, y puede variar significativamente entre los diferentes sectores y niveles de agregación.

Definición base: La productividad es la relación entre la producción y el insumo utilizado en el proceso de producción. Esto se puede aplicar a varios niveles, desde lugares de trabajo individuales hasta economías enteras, y puede implicar diferentes factores de producción, como la mano de obra, el capital y los materiales (Eslake, 2011).

Productividad laboral: Esta medida específica de la productividad se centra en la producción por unidad de trabajo insumo. Se usa a menudo como un indicador del crecimiento económico y se calcula dividiendo el producto interno bruto (PIB) por el total de la mano de obra (Sihombing, 2009).

Teorías relacionadas a la Productividad.

Las teorías que explican la productividad abarcan varios dominios, incluido el desempeño de los empleados, la optimización del flujo de trabajo, el desarrollo de software, la ingeniería industrial y la innovación. Cada teoría proporciona información sobre los factores que influyen en la productividad y los comportamientos observados en diferentes contextos. Estas teorías se basan en la investigación empírica y en los marcos teóricos, y ofrecen una comprensión integral de la dinámica de la productividad.

Teoría del profesionalismo y la formación: El profesionalismo y la formación son fundamentales para mejorar la productividad de los empleados. El profesionalismo influye directamente en la productividad laboral, mientras que la formación repercute tanto en el rendimiento como en la productividad de los empleados. Esta teoría sugiere que invertir en el desarrollo de los empleados conduce a mejores resultados de rendimiento (Candana et al., 2023).

Teoría del procesamiento de la información y el flujo de trabajo: Esta teoría postula que la productividad en los flujos de trabajo híbridos se puede optimizar a través de un marco matemático que incorpore la teoría de la información y las probabilidades. Al controlar las variables discretas y continuas, se puede predecir y monitorear la productividad, lo que mejora las interacciones entre el organismo, la máquina y el entorno (Telles, 2019).

Teoría de la productividad de la ingeniería industrial: Esta teoría se centra en la tasa de productividad física en la fabricación, enfatizando la importancia del diseño, la confiabilidad y la administración de las máquinas. Proporciona métodos para calcular las pérdidas de productividad y optimizar los sistemas de fabricación, reduciendo la brecha entre la teoría y la práctica (Usubamatov, 2018).

Dimensiones.

Tiempo de trabajo y condiciones laborales

La dimensión del tiempo de trabajo y las condiciones de trabajo dentro de la variable de productividad de una empresa abarca varios factores críticos que influyen en la producción de los empleados y en el éxito organizacional en general. Estos factores incluyen la estructuración de las horas de trabajo, el entorno físico y psicológico del lugar de trabajo y las políticas que rigen el bienestar de los empleados. La comprensión y la optimización de estos elementos pueden mejorar significativamente los niveles de productividad.

Tiempo de trabajo

Horarios de trabajo flexibles: Permitir que los empleados tengan horarios de trabajo flexibles puede aumentar la satisfacción laboral y la productividad. Esta flexibilidad ayuda a los empleados a equilibrar la vida laboral y personal, reduciendo el estrés y el agotamiento (Držajić & Vega, 2018).

Gestión de horas extra: La gestión adecuada de las horas extras es crucial. El exceso de horas extras puede provocar fatiga y una disminución de la productividad, mientras que las horas extras bien reguladas pueden aumentar la producción durante los períodos de mayor actividad (Irmawati, 2018).

Condiciones de trabajo

Entorno físico: Un entorno físico de trabajo propicio, que incluya instalaciones adecuadas y configuraciones ergonómicas, repercute positivamente en la productividad de los empleados. Las empresas que invierten en mejorar las condiciones laborales suelen obtener un rendimiento significativo en términos de la producción de los empleados (Prabowo & Pramutoko, 2024).

Entorno psicológico: Es esencial crear una cultura laboral solidaria e inclusiva. Las técnicas para reducir el estrés y promover la diversidad pueden mejorar el compromiso y la productividad de los empleados (Držajić & Vega, 2017).

Compensación e incentivos: Los salarios e incentivos competitivos son vitales para motivar a los empleados. Las empresas que ofrecen una compensación justa e incentivos basados en el desempeño tienden a tener niveles de productividad más altos (Kholik & Suryati, 2024).

Eficiencia

Eficiencia técnica

La eficiencia técnica se refiere a la capacidad de una empresa para maximizar la producción de un conjunto determinado de insumos. Es una medida de qué tan bien una empresa utiliza sus recursos en el proceso de producción sin desperdiciar. Esta dimensión es crucial para evaluar el rendimiento en comparación con las posibilidades de producción y, a menudo, se evalúa utilizando modelos teóricos de la producción (Laureti, 2005).

Eficiencia económica

La eficiencia económica implica la asignación óptima de los recursos para lograr los mejores resultados financieros posibles. Considera la minimización de los costos y la maximización de los ingresos. Esta dimensión es particularmente relevante en el contexto de la productividad del software, donde los índices económicos, como los costos de formación y mantenimiento, son fundamentales para las decisiones de gestión (Cavallo & Buglione, 1997).

Eficiencia asignativa

La eficiencia asignativa se refiere a la distribución de los recursos de manera que se maximice el beneficio general para la empresa. Garantiza que los recursos se asignen donde más se necesitan y puedan generar los mayores retornos. Esta dimensión forma parte de un marco más amplio de rentabilidad y eficiencia, que también incluye cambios técnicos y de escala (Lee & Johnson, 2012).

Eficiencia de la innovación

La eficiencia de la innovación mide la eficacia con la que una empresa puede convertir las actividades innovadoras en ganancias de productividad. Es un concepto multidimensional que requiere un enfoque integral para capturar las diversas actividades de innovación dentro de una empresa (Tang & Le, 2007).

Eficacia

La eficacia generalmente se refiere al grado en que una empresa cumple sus objetivos, particularmente en términos de calidad de producción y satisfacción de la demanda.

Eficacia impulsada por la demanda: La eficacia se mide por la forma en que una empresa se adapta a las fluctuaciones de la demanda, separando la creación de capacidad de los procesos de demanda. Este enfoque utiliza el índice de productividad de Malmquist para diferenciar entre la eficiencia y las funciones de producción truncadas en función de

la demanda, destacando la importancia de las iniciativas de generación de demanda (Lee & Johnson, 2012).

Efectividad ajustada por calidad: La eficacia es la integración de la calidad en la medición del desempeño, particularmente en las industrias de servicios como la atención médica. Al incorporar la calidad como un resultado adicional en el análisis envolvente de datos (DEA), este modelo evalúa el equilibrio entre calidad y eficiencia, garantizando que no se sacrifique la calidad en aras de aumentar la eficiencia (Ozcan, 2013).

Efectividad en la utilización de los insumos: La eficacia es la relación entre los insumos útiles consumidos por los productos conformes y el total de insumos. Esta perspectiva se centra en el uso efectivo de los insumos organizacionales, y sugiere que la productividad puede maximizarse optimizando la utilización de los insumos, como se demuestra en el contexto de la fabricación (Berhe et al., 2017).

Marco integral de productividad: La eficacia es parte de un sistema de medición de la productividad más amplio que integra varias medidas de productividad dentro de un marco de rentabilidad. Este enfoque hace hincapié en la necesidad de una familia de medidas de productividad para proporcionar una visión integral del desempeño de la empresa y ayudar a la toma de decisiones estratégicas (Bernolak, 1997)

3.3. Marco conceptual

Cultura de seguridad y salud en el trabajo: Una cultura de seguridad se caracteriza por la forma en que se percibe, prioriza e integra la seguridad en las actividades diarias de una organización. Refleja un compromiso genuino de todo el personal con la seguridad en todos los niveles, garantizando que la seguridad sea un valor organizacional fundamental (Brennan & Drummond, 2019).

Creencias: Las creencias en una cultura de seguridad suelen tener sus raíces en los valores fundamentales de una organización, y enfatizan la importancia de la salud y la seguridad como prioridades fundamentales. Los empleados que perciben estos valores como integrales tienen más probabilidades de adoptar prácticas seguras y apoyar las iniciativas de salud. (Kabiesz & Tutak, 2024).

Comportamiento: En el enfoque holístico, es integrar las estrategias de salud y seguridad para crear un marco integral que apoye el bienestar de los empleados y reduzca los riesgos laborales (Loeppke et al., 2015).

Conocimiento: Los empleados deben conocer bien los protocolos y procedimientos de seguridad de la empresa para garantizar un entorno de trabajo seguro. Las sesiones de formación y los talleres periódicos pueden mejorar la comprensión y el cumplimiento por parte de los empleados de las medidas de seguridad (Kabiesz & Tutak, 2024).

Productividad: La productividad es la relación entre la producción y el insumo utilizado en el proceso de producción. Esto se puede aplicar a varios niveles, desde lugares de trabajo individuales hasta economías enteras, y puede implicar diferentes factores de producción, como la mano de obra, el capital y los materiales (Eslake, 2011).

Tiempo de trabajo: Permitir que los empleados tengan horarios de trabajo flexibles puede aumentar la satisfacción laboral y la productividad. Esta flexibilidad ayuda a los empleados a equilibrar la vida laboral y personal, reduciendo el estrés y el agotamiento (Držajić & Vega, 2018).

Condiciones laborales: Un entorno físico de trabajo propicio, que incluya instalaciones adecuadas y configuraciones ergonómicas, repercute positivamente en la productividad de los empleados. Las empresas que invierten en mejorar las condiciones laborales suelen obtener un

rendimiento significativo en términos de la producción de los empleados (Prabowo & Pramutoko, 2024).

Eficiencia: La eficiencia se refiere a la capacidad de una empresa para maximizar la producción de un conjunto determinado de insumos. Es una medida de qué tan bien una empresa utiliza sus recursos en el proceso de producción sin desperdiciar (Laureti, 2005).

Eficacia: La eficacia se mide por la forma en que una empresa se adapta a las fluctuaciones de la demanda, separando la creación de capacidad de los procesos de demanda (Lee & Johnson, 2012).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

Enfoque.

Este estudio emplea un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por la recolección y análisis de datos numéricos para probar hipótesis previamente establecidas. Este enfoque permite determinar patrones y relaciones entre variables de manera objetiva y estadísticamente significativa. Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que "el enfoque cuantitativo emplea la recolección de datos para probar hipótesis, fundamentándose en la medición numérica y el análisis estadístico, con el objetivo de establecer patrones de comportamiento y probar teorías" (p. 4).

Tipo.

La investigación es de tipo básica, ya que busca generar conocimientos y teorías que amplíen la comprensión de la relación entre la cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad empresarial, sin una aplicación inmediata. Este tipo de estudio se centra en ampliar el conocimiento teórico sobre el tema.

Nivel.

El nivel de la investigación es descriptivo-relacional. En la fase descriptiva, se pretende detallar las características de las variables en estudio, como las dimensiones de la cultura de seguridad y salud en el trabajo (creencias, comportamiento y conocimiento) y las dimensiones de la productividad (tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia). Posteriormente, en la fase relacional, se busca identificar y analizar la relación existente entre estas variables. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), "los estudios correlacionales tienen como objetivo cuantificar la relación existente entre dos o más conceptos o variables" (p. 92).

4.2. Diseño de Investigación

El enfoque de la investigación no es experimental, dado que las variables independientes no son manipuladas de manera intencional; en cambio, se examinan los fenómenos en su contexto natural para su análisis subsiguiente. Hernández, Fernández y Baptista (2014) postulan que "la investigación no experimental se lleva a cabo sin la manipulación intencionada de variables". En otras palabras, se refiere a investigaciones en las que las variables independientes no se alteran deliberadamente para observar su impacto en las variables dependientes" (p. 149).

Además, el estudio es de naturaleza transversal, dado que la recolección de datos se lleva a cabo en un único instante temporal. Este diseño resulta adecuado para la descripción de variables y el análisis de su incidencia e interdependencia en un momento específico. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), "los diseños transversales recogen datos en un único momento, en un tiempo único". El objetivo consiste en caracterizar variables y examinar su incidencia e interdependencia en un momento específico" (p. 151).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que "el objetivo de los estudios correlacionales es discernir la relación o nivel de asociación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico" (p. 92).

4.3. Hipótesis general y específicas.

4.3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

4.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1:

Existe una relación significativa entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión creencias y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

H.E.2:

Existe una relación significativa entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Comportamiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

H.E.3:

Existe una relación significativa entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Conocimiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

4.4. Identificación de las variables.

Variable 1:

Cultura de seguridad y salud en el trabajo

Dimensiones:

Creencias

Comportamiento

Conocimiento

Variable 2:

Productividad

Dimensiones:

Tiempo de trabajo y condiciones laborales

Eficiencia

Eficacia

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Cultura de seguridad y salud en el trabajo	D.1: Creencias	Cumplimiento y respeto de las normas de seguridad	1, 2	Totalmente en desacuerdo: 1 En desacuerdo: 2 Indiferente: 3 De acuerdo: 4 Totalmente de acuerdo: 5	Baja: (13 – 30) Regular (31 – 48) Buena (49 – 65)	Ordinal
		Información y comunicación en seguridad y salud laboral	3, 4			
		Prioridad de la seguridad frente a la productividad	5, 6			
	D.2: Comportamiento	Comportamiento preventivo y cumplimiento de normas de seguridad	7, 8			
		Comportamiento relacionado con la sensibilización y aprendizaje en seguridad	9, 10			
		Comportamiento de riesgo y transgresión de normas	11			
	D.3: Conocimiento	Conocimiento sobre normativas y formación en seguridad laboral	12			
		Conocimiento sobre la aplicación de medidas de seguridad en la organización	13			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Productividad	D.1: Tiempo de trabajo y condiciones laborales	Gestión del tiempo y eficiencia en el proceso de producción	1, 2	Nunca: 1 Casi nunca: 2 Algunas veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Baja (12 – 27) Regular (28 – 43) Alta (44 – 60)	Ordinal
		Condiciones laborales y uso de tecnología para la optimización del trabajo	3, 4			
	D.2: Eficiencia	Gestión y optimización de recursos en la producción	5, 6, 7			
		Evaluación de costos y beneficios en la productividad	8			
	D.3: Eficacia	Desempeño y aplicación de conocimientos en el trabajo	9			
		Resultados y alineación con los objetivos empresariales	10, 11, 12			

4.6. Población – Muestra

Población.

La población objeto de estudio está conformada por los 164 trabajadores de la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., quienes se encuentran distribuidos en tres áreas clave: Gerencia de Operaciones, Gerencia de Administración y Finanzas, y Gerencia Comercial. Estos trabajadores desempeñan diversas funciones dentro de la organización, contribuyendo al desarrollo y ejecución de las actividades operativas, administrativas y comerciales de la empresa.

Muestra.

Para la investigación, se ha seleccionado una muestra conformada por 88 trabajadores, quienes desempeñan labores específicas en las áreas de Grúas hidráulicas, montaje y operaciones. La selección de esta muestra responde a la posibilidad de acceso a estos trabajadores, quienes cuentan con una experiencia directa en la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como en los procesos productivos de la empresa.

Muestreo.

El tipo de muestreo empleado en este estudio es no probabilístico, ya que la selección de los participantes no se realiza de manera aleatoria, sino en función de criterios de accesibilidad y relevancia para la investigación. Se ha optado por este tipo de muestreo debido a la necesidad de contar con información específica de trabajadores directamente involucrados en los procesos operativos, permitiendo obtener datos representativos y pertinentes para el análisis de la cultura de seguridad y salud en el trabajo y su relación con la productividad.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Técnica

Para la presente investigación se ha seleccionado la encuesta como la principal técnica de recolección de información. Esta técnica permite

recopilar datos de manera estandarizada, facilitando el análisis cuantitativo de la relación entre la cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C. La encuesta es una herramienta eficaz que permite obtener información directa de los trabajadores sobre sus creencias, comportamientos y conocimientos en materia de seguridad y salud, así como sobre la percepción de su productividad laboral.

Instrumento.

El instrumento utilizado en la investigación es el cuestionario, el cual ha sido diseñado en base a los objetivos y dimensiones de estudio. El cuestionario está estructurado en secciones que abarcan las variables de la investigación: cultura de seguridad y salud en el trabajo (dimensiones: creencias, comportamiento y conocimiento) y productividad (dimensiones: tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia). Las preguntas son cerradas y de tipo Likert, lo que facilita la recolección de datos cuantificables para el análisis estadístico.

Este cuestionario fue aplicado a la muestra seleccionada de trabajadores de las áreas de grúas hidráulicas, montaje y operaciones, garantizando que la información recolectada sea pertinente y representativa del fenómeno de estudio.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Para el análisis y procesamiento de los datos obtenidos en la investigación, se aplican diferentes técnicas estadísticas, con el objetivo de evaluar la relación entre la cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C.

Prueba de normalidad: Inicialmente, se realiza un análisis exploratorio de los datos para verificar su distribución. Para ello, se aplican pruebas de normalidad como el test de Kolmogorov-Smirnov, por el tamaño de la muestra. Esta prueba permite determinar si los datos siguen una

distribución normal, lo que influencia en la selección de la prueba estadística más adecuada para el análisis de correlación.

Prueba de correlación: Dependiendo de los resultados de las pruebas de normalidad, se empleará la prueba de correlación más adecuada: En este caso, como los datos no presentan una distribución normal, se empleará la prueba no paramétrica para evaluar la relación entre las variables en estudio, es decir el Coeficiente de correlación de Spearman.

El análisis de los datos se realiza utilizando software estadístico especializado, lo que permite garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. Estos análisis contribuyen a comprender la relación existente entre la cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad, proporcionando evidencia empírica para el desarrollo de estrategias de mejora dentro de la organización.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

En el presente capítulo se exponen y analizan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario dirigido a los trabajadores del área operativa de la empresa Grúas ETAC Perú SAC. El objetivo principal es presentar de manera clara y ordenada la información recolectada, con el fin de describir el comportamiento de las variables objeto de estudio: cultura de seguridad y salud en el trabajo y productividad, así como sus respectivas dimensiones.

La Presentación de Resultados incluye un análisis descriptivo de las respuestas proporcionadas por los encuestados. Para ello, se utilizan tablas con frecuencias y porcentajes, asimismo representaciones gráficas que permiten visualizar de forma sencilla los niveles de percepción en cuanto a creencias, comportamientos y conocimientos en seguridad y salud laboral, así como las condiciones de productividad percibidas en términos de tiempo de trabajo, eficiencia y eficacia.

En la Interpretación de los Resultados, se realiza un análisis detallado de los datos presentados, estableciendo relaciones preliminares entre las dimensiones de ambas variables y destacando aquellos aspectos que permiten identificar fortalezas y debilidades dentro de la organización. Esta interpretación tiene como propósito sentar las bases para el análisis inferencial posterior y para la discusión de los hallazgos en función de los objetivos y la hipótesis de la investigación.

Los resultados obtenidos brindan una visión concreta del estado actual de la cultura de seguridad y salud en el trabajo dentro de Grúas ETAC Perú SAC, así como su posible impacto en los niveles de productividad, permitiendo generar conclusiones y recomendaciones alineadas con las necesidades reales de la empresa.

Tabla 1

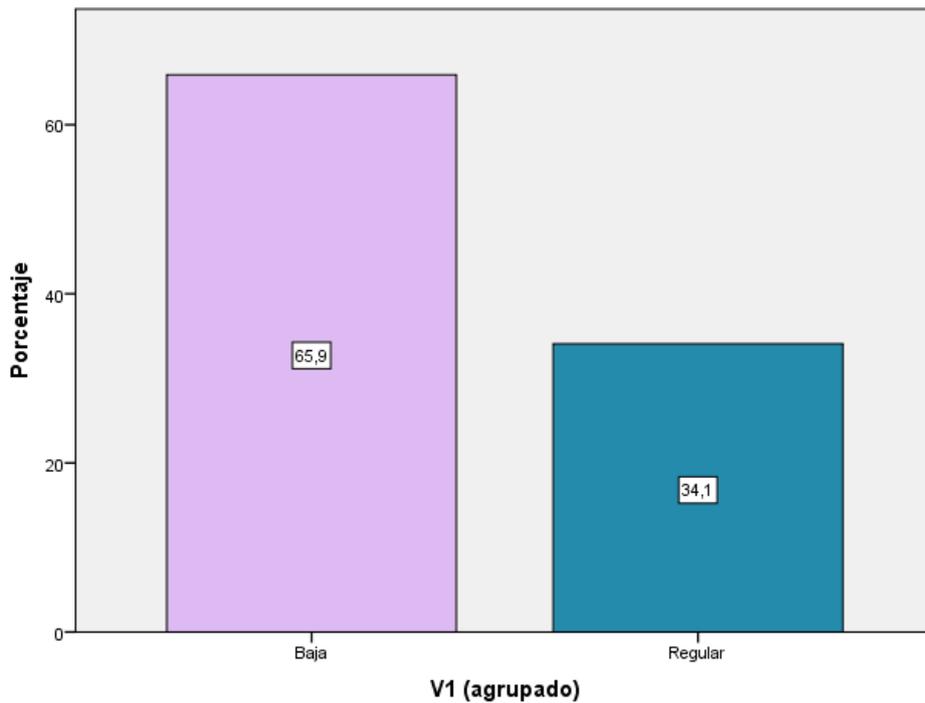
Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	58	65,9	65,9
	Regular	30	34,1	100,0
	Buena	0	0,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento.

Figura 1

Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 2

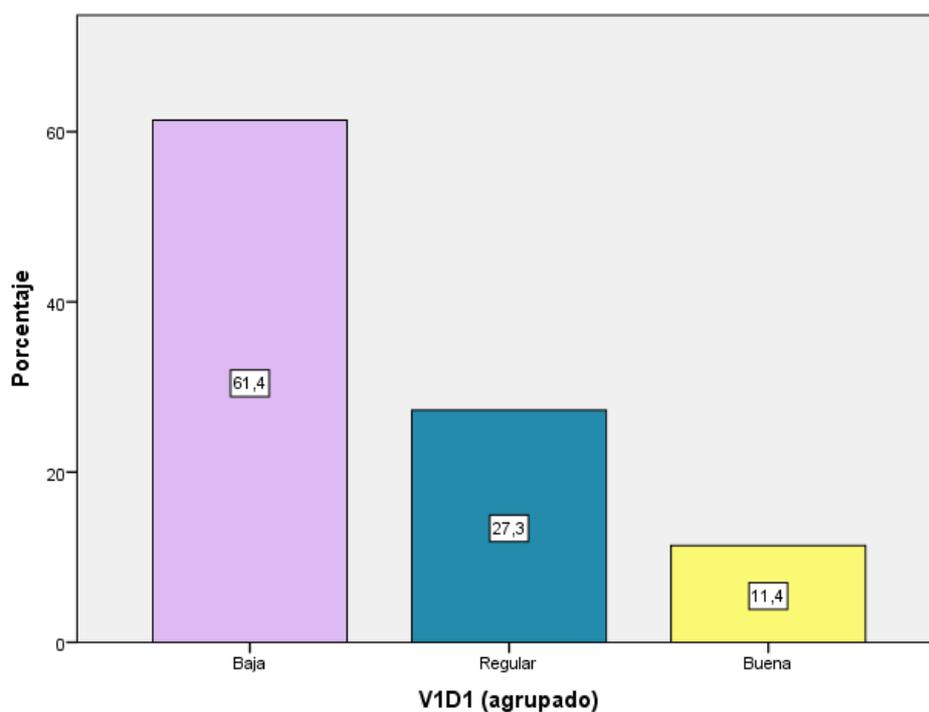
Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Creencias en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	54	61,4	61,4
	Regular	24	27,3	88,6
	Buena	10	11,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento.

Figura 2

Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Creencias en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 3

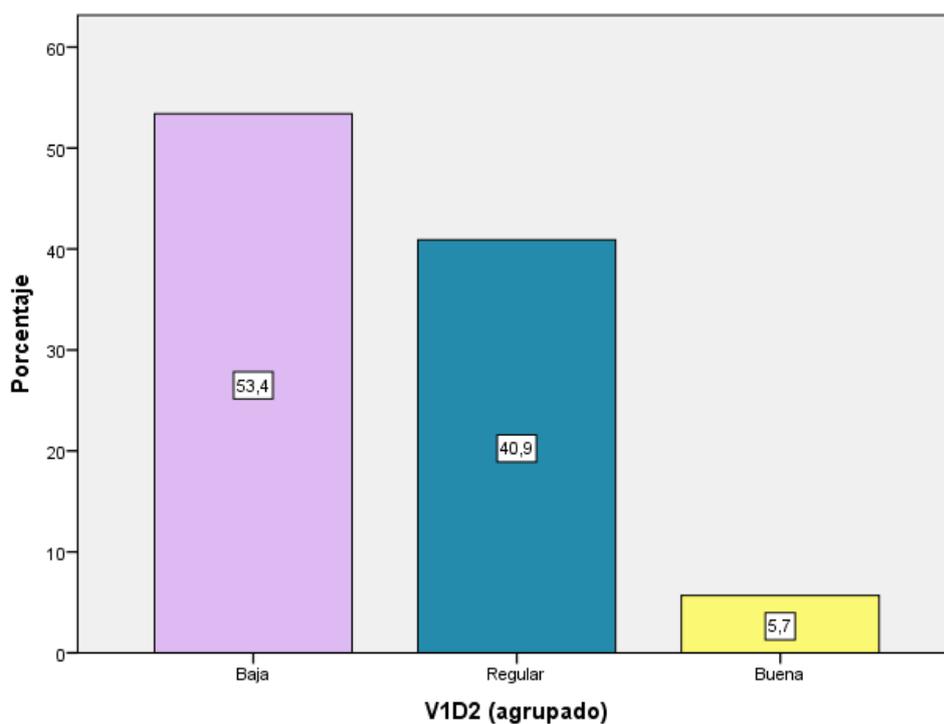
Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Comportamiento en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	47	53,4	53,4
	Regular	36	40,9	94,3
	Buena	5	5,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento.

Figura 3

Frecuencia de la variable Billeteras Digitales, dimensión calidad en las boticas y farmacias de la ciudad de Ilave, Puno, 2024



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 4

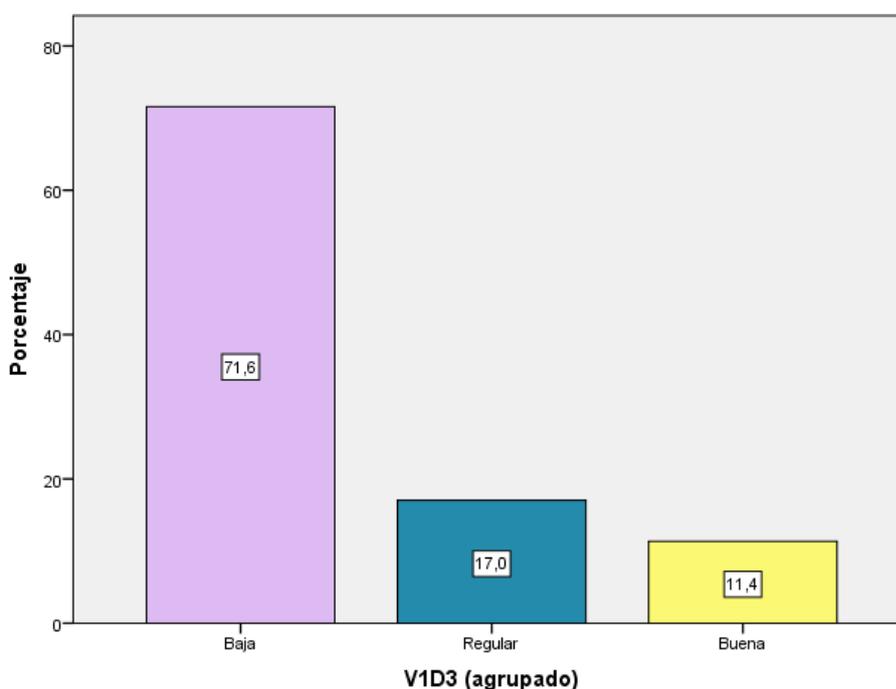
Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Conocimiento en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	63	71,6	71,6
	Regular	15	17,0	88,6
	Buena	10	11,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento.

Figura 4

Frecuencia de la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Conocimiento en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 5

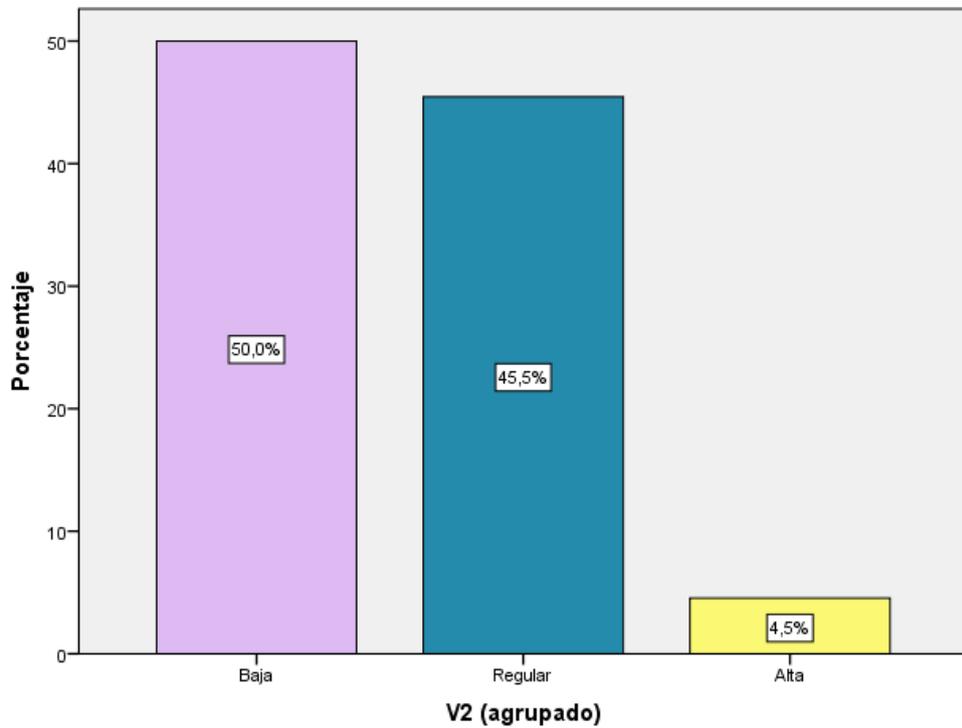
Frecuencia de la variable Productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	44	50,0	50,0
	Regular	40	45,5	95,5
	Alta	4	4,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento.

Figura 5

Frecuencia de la variable Productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 6

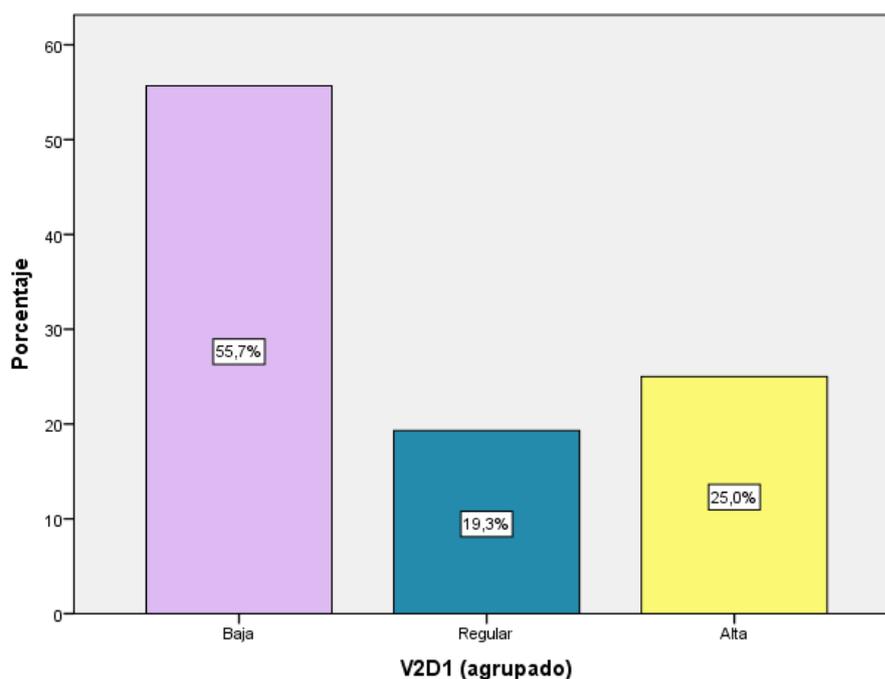
Frecuencia de la variable Productividad, dimensión Tiempo de trabajo y condiciones laborales en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	49	55,7	55,7
	Regular	17	19,3	75,0
	Alta	22	25,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento.

Figura 6

Frecuencia de la variable Productividad, dimensión Tiempo de trabajo y condiciones laborales en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 7

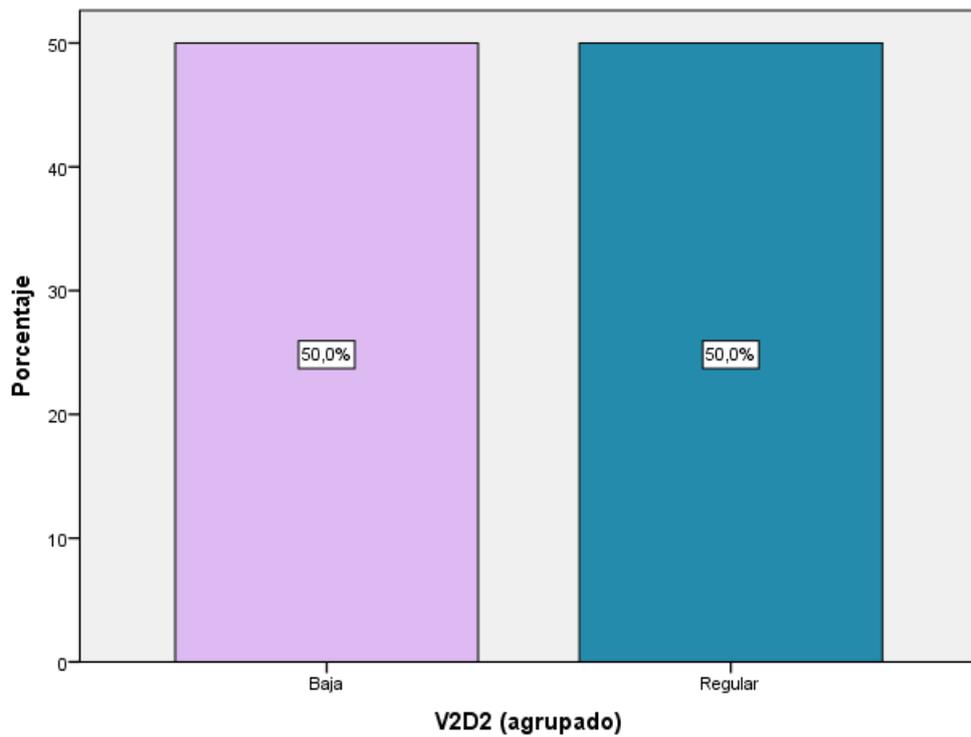
Frecuencia de la variable Productividad, dimensión Eficiencia en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Baja	44	50,0	50,0	50,0
Regular	44	50,0	50,0	100,0
Alta	0	0,0	0,0	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

Figura 7

Frecuencia de la variable Productividad, dimensión Eficiencia en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

Tabla 8

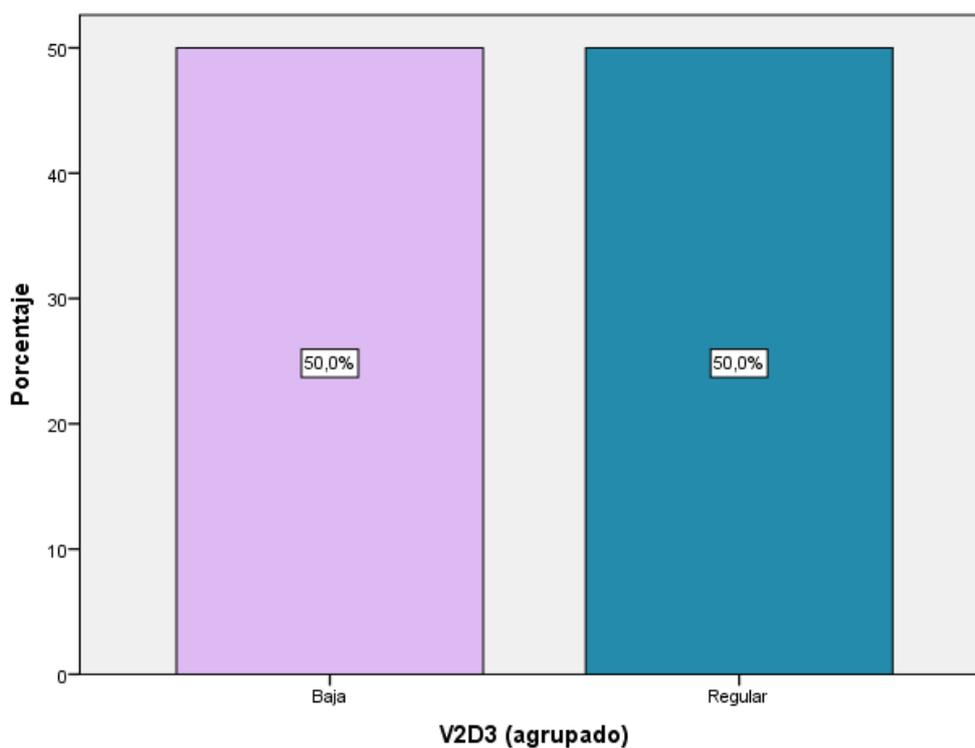
Frecuencia de la variable Productividad, dimensión Eficacia en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Baja	44	50,0	50,0	50,0
Regular	44	50,0	50,0	100,0
Alta	0	0,0	0,0	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

Figura 8

Frecuencia de la variable Productividad, dimensión Eficacia en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025



Fuente: Aplicación de encuesta

5.2. Interpretación de resultados

Los resultados presentados en la Tabla 1 y Figura 1 evidencian que la percepción general de la cultura de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Grúas ETAC Perú SAC es predominantemente desfavorable. El 65,9% de los trabajadores encuestados considera que esta cultura es baja, mientras que el 34,1% la califica como regular. Es importante resaltar que ningún trabajador percibe una cultura alta, lo cual refleja una clara ausencia de interiorización de valores, prácticas y conocimientos sólidos en torno a la seguridad laboral dentro de la organización.

Este resultado sugiere deficiencias estructurales en la promoción de prácticas seguras, en la formación del personal y en la implementación de políticas que priorizan la salud ocupacional. La inexistencia de una percepción positiva en este aspecto puede estar afectando no solo el bienestar de los trabajadores, sino también los niveles de productividad de la empresa, debido a la posible presencia de riesgos laborales no gestionados adecuadamente. Por tanto, se hace evidente la necesidad de reforzar la orientación a mejorar la cultura organizacional en torno a la seguridad y salud acciones en el trabajo.

En la Tabla 2 y Figura 2, la dimensión Creencias refleja las percepciones y valores que los trabajadores tienen en relación con la seguridad y salud en el trabajo. En la empresa Grúas ETAC Perú SAC, los resultados muestran que una mayoría significativa (61,4%) considera que estas creencias se encuentran en un nivel bajo, mientras que un 27,3% las califica como regulares. Solo el 11,4% percibe un nivel bueno.

Este patrón indica que, en general, los trabajadores no sienten que la seguridad y salud ocupacional estén interiorizadas como valores fundamentales dentro de la cultura organizacional. La débil presencia de creencias sólidas en torno a estos temas puede dificultar la aceptación y cumplimiento de prácticas seguras, lo cual representa un riesgo para la prevención de incidentes laborales. Se evidencia, por tanto, la necesidad

de fortalecer la cultura preventiva desde el nivel actitudinal, promoviendo la sensibilización constante y el compromiso genuino con la seguridad como un valor compartido.

Los resultados de la Tabla 3 y Figura 3 muestran que más de la mitad de los trabajadores (53,4%) perciben que los comportamientos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo se desarrollan en un nivel bajo, mientras que un 40,9% los califica como regulares y solo un 5,7% los considera buenos.

Este panorama evidencia una baja práctica efectiva de comportamientos seguros en el entorno laboral, lo cual podría estar asociado a una débil implementación de medidas preventivas, escasa supervisión o falta de compromiso sostenido por parte del personal. La percepción mayoritaria de comportamiento insuficiente sugiere que, aunque puedan existir normas o protocolos, estos no están siendo asumidos ni ejecutados con la rigurosidad necesaria. Fortalecer el comportamiento seguro requiere no solo normativas claras, sino también una cultura de cumplimiento y liderazgo que promueva la acción responsable frente a los riesgos laborales.

En la Tabla 4 y Figura 4, la dimensión Conocimiento evidencia uno de los aspectos más críticos dentro de la cultura de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Grúas ETAC Perú SAC. Un 71,6% de los trabajadores percibe que el nivel de conocimiento sobre seguridad es bajo, mientras que un 17,0% lo considera regular y solo un 11,4% lo califica como bueno.

Este resultado refleja una clara deficiencia en la formación y comprensión de normas, procedimientos y riesgos laborales por parte del personal. La falta de conocimiento técnico y normativo puede comprometer seriamente la seguridad en las operaciones, al limitar la capacidad de los trabajadores para actuar de manera preventiva o responder

adecuadamente ante situaciones de riesgo. Es prioritario implementar estrategias de capacitación continua, reforzar la comunicación interna sobre medidas de seguridad y promover espacios de aprendizaje que contribuyan a una cultura organizacional más informada y consciente.

Los resultados de la Tabla 5 y Figura 5 muestran que la mitad de los trabajadores (50,0%) perciben un nivel bajo de productividad en la empresa Grúas ETAC Perú SAC, mientras que un 45,5% la considera regular y apenas un 4,5% la califica como alta. Esta percepción general indica que existen barreras significativas que limitan el rendimiento y la eficiencia dentro de la organización.

La predominancia de valoraciones bajas y regulares puede estar vinculada a factores como deficiencias en la gestión del tiempo, limitaciones en los recursos tecnológicos, condiciones laborales poco óptimas o una cultura de seguridad poco consolidada, como se ha evidenciado en los resultados anteriores. Esta situación no solo afecta el cumplimiento de metas, sino que también impacta en la calidad del servicio ofrecido. Se sugiere, por tanto, una revisión integral de los procesos operativos y condiciones laborales para identificar puntos críticos y generar mejoras sostenibles en la productividad.

En la Tabla 6 y Figura 6, la percepción de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo y las condiciones laborales en Grúas ETAC Perú SAC revela que una mayoría (55,7%) considera que esta dimensión es baja, mientras que un 19,3% la califica como regular y solo un 25,0% la percibe como alta.

Estos resultados reflejan que más de la mitad de los colaboradores no encuentra adecuadas las condiciones bajo las cuales desempeñan sus labores, ya sea por una gestión ineficiente del tiempo, sobrecarga de tareas, falta de herramientas adecuadas o condiciones físicas del entorno de trabajo poco óptimas. Aunque una cuarta parte reconoce aspectos

positivos, la proporción sigue siendo insuficiente para sostener niveles óptimos de productividad. Es necesario, por tanto, revisar la distribución de tiempos, disponibilidad de recursos y adecuación de espacios laborales para mejorar esta dimensión clave del rendimiento organizacional.

En la Tabla 7 y Figura 7 se muestran los resultados de la dimensión Eficiencia con un escenario de equilibrio poco talentoso: el 50,0% de los trabajadores percibe un nivel bajo, y el otro 50,0% lo califica como regular. Llama la atención que ninguno considera que la eficiencia sea alta dentro de la empresa.

Este resultado sugiere que los procesos productivos no están siendo optimizados de forma adecuada. La ausencia total de percepciones positivas puede estar relacionada con el uso ineficiente de recursos, la falta de planificación, o debilidades en el control y seguimiento de los procesos. La empresa enfrenta, por tanto, el reto de implementar que permita mejorar la racionalidad en el uso de materiales, tiempo y esfuerzo humano, buscando incrementar la eficiencia sin comprometer la calidad del servicio o la seguridad del personal.

Interpretación analítica de la Tabla 8: Dimensión Eficacia – Productividad

Según la Tabla 8 y Figura 8, los resultados de la dimensión Eficacia revelan una percepción dividida entre niveles bajo y regular, con un 50,0% de los trabajadores ubicados en cada categoría y ninguno que considera que la eficacia en la empresa sea alta.

Esta situación evidencia dificultades para alcanzar los resultados esperados y cumplir con los objetivos organizacionales. La ausencia de respuestas positivas sugiere que, aunque se estén realizando esfuerzos y utilizando recursos, estos no están generando el impacto deseado. Esto podría deberse a una falta de alineación entre las metas empresariales y

las capacidades operativas, o a deficiencias en el seguimiento y evaluación de resultados. Para mejorar la eficacia, será fundamental fortalecer la planificación estratégica, establecer indicadores de desempeño claros y fomentar una cultura orientada a resultados.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Analisis inferencial.

En este capítulo se desarrollan los análisis inferenciales correspondientes a las variables estudiadas: Cultura de seguridad y salud en el trabajo y Productividad en la empresa Grúas ETAC Perú SAC. A través de estos análisis se busca determinar la existencia y el grado de relación entre ambas variables, así como entre sus respectivas dimensiones.

Para ello, se han aplicado pruebas estadísticas que permiten evaluar las tendencias entre los datos obtenidos mediante el cuestionario. Previamente, se realizaron pruebas de normalidad con el fin de seleccionar la técnica estadística más adecuada que para este caso es el coeficiente de Spearman, estadístico no paramétrico y usado para distribuciones no normales.

Este enfoque inferencial tiene como propósito contrastar la hipótesis de investigación, aportando evidencia empírica sobre si una cultura de seguridad fortalecida se asocia significativamente con mayores niveles de productividad en la organización. Los resultados que se presentan a continuación ofrecen una base sólida para la discusión, conclusiones y recomendaciones del estudio.

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad es un procedimiento estadístico que se utiliza para determinar si un conjunto de datos sigue una distribución normal, es decir, una distribución de tipo campana simétrica conocida como la distribución normal de Gauss.

Si los datos no son normales, es preferible usar pruebas no paramétricas como Spearman, Mann-Whitney, o Kruskal-Wallis, entre otras.

Tabla 9

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura de seguridad y salud en el trabajo	,192	88	,000	,858	88	,000
Creencias	,266	88	,000	,818	88	,000
Comportamiento	,240	88	,000	,895	88	,000
Conocimiento	,268	88	,000	,859	88	,000
Productividad	,293	88	,000	,805	88	,000
Tiempo de trabajo y condiciones laborales	,310	88	,000	,770	88	,000
Eficiencia	,230	88	,000	,852	88	,000
Eficacia	,231	88	,000	,877	88	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La Tabla 9 muestra los resultados de las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk aplicadas a las variables y dimensiones estudiadas. En ambos casos, se observa que todos los valores de significancia (Sig.) son inferiores a 0.05, tanto en Kolmogorov-Smirnov como en Shapiro-Wilk. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula de normalidad para todas las variables y dimensiones.

En otras palabras, los datos no presentan una distribución normal, lo cual es consistente en todos los casos analizados: tanto en la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo y sus dimensiones (creencias, comportamiento y conocimiento), como en la variable Productividad y sus dimensiones (tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia).

Debido a la falta de normalidad en los datos, el análisis inferencial entre variables y dimensiones se debe realizar utilizando pruebas no paramétricas, específicamente el coeficiente de medición de Spearman, el cual es adecuado para identificar relaciones entre variables ordinales o no distribuidas normalmente. Esto garantizará la validez estadística del análisis y de las conclusiones del estudio.

Pruebas de hipótesis:

Hipótesis General: Existe una relación significativa entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

Tabla 10:

Correlación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

		Cultura de seguridad y salud en el trabajo	Productividad
Rho de Spearman	Cultura de seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	,361*
		Sig. (bilateral)	,003
		N	88
	Productividad	Coeficiente de correlación	,361*
		Sig. (bilateral)	,003
		N	88

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 10 presenta los resultados del análisis de calificación de Spearman entre la cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú SAC.

De acuerdo con criterios estadísticos como los propuestos por Hinkle, Wiersma y Jurs (2003), un valor de p entre 0,31 y 0,50 se interpreta como una magnitud moderada. En este caso, el valor de $p = 0.361$ sugiere una relación positiva moderada baja, es decir, a medida que mejora la cultura de seguridad y salud en el trabajo, también tiende a mejorar la productividad, aunque no de forma fuerte o determinante.

El resultado es estadísticamente significativo al nivel de 0.05, ya que el valor de $p = 0.003$ es menor que 0.05. Esto significa que la probabilidad de que esta compensación haya ocurrido por azar es muy baja, por lo tanto, se puede

afirmar con un alto grado de confianza que existe una asociación real entre ambas variables en la población estudiada.

Aunque la presión no es alta, su existencia y significancia indican que los esfuerzos por fortalecer la cultura de seguridad y salud en el trabajo pueden contribuir de forma positiva al rendimiento laboral. Una cultura preventiva más sólida puede reducir riesgos, mejorar el clima organizacional y favorecer un entorno donde los trabajadores se desempeñen con mayor confianza y eficiencia.

Para Grúas ETAC Perú SAC, estos hallazgos respaldan la implementación de programas de seguridad más participativos, capacitación continua, y el fortalecimiento de políticas que promuevan una cultura organizacional comprometida con la salud ocupacional, ya que esto no solo protege a los colaboradores, sino que también impacta de manera favorable en los niveles de productividad.

Hipótesis Específica 1: Existe una relación significativa entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión creencias y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

Tabla 11:

Correlación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión creencias y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

		Creencias	Productividad
Creencias	Coefficiente de correlación	1,000	,486*
	Sig. (bilateral)	.	,018
	N	88	88
Productividad	Coefficiente de correlación	,486*	1,000
	Sig. (bilateral)	,018	.
	N	88	88

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 11 muestra los resultados del coeficiente de evaluación de Spearman entre la dimensión Creencias —perteneciente a la variable Cultura de seguridad y salud en el trabajo — y la Productividad. El análisis revela un coeficiente de $\rho = 0,486$, con un valor de significancia $p = 0,018$, lo que indica una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Según la escala de interpretación de Hinkle, Wiersma y Jurs (2003), un coeficiente entre 0,31 y 0,50 representa una clasificación moderada. En este caso, $\rho = 0.486$ se ubica en el límite superior de esa categoría, lo que sugiere una relación moderada alta entre las creencias en torno a la seguridad laboral y la productividad percibida por los trabajadores.

Esto implica que, a mayor fortalecimiento de las creencias organizacionales respecto a la importancia de la seguridad y la salud ocupacional —por ejemplo, valorar la seguridad por encima de la productividad o fomentar el cumplimiento de normas—, mayor tiende a ser el nivel de productividad.

El p-valor de 0,018 es menor al umbral estándar de 0,05, por lo tanto, el resultado es estadísticamente significativo. Esto permite afirmar que la valoración observada no es producto del azar, sino que refleja una relación consistente dentro del grupo evaluado.

Este hallazgo es especialmente relevante para la gestión organizacional de Grúas ETAC Perú SAC. Las creencias compartidas por los trabajadores respecto a la seguridad tienen un impacto directo en el desempeño productivo. Promover una cultura donde la seguridad sea considerada un valor central y no solo una obligación normativa puede contribuir significativamente a mejorar la eficiencia operativa, reducir incidentes y generar entornos laborales más sostenibles.

Hipótesis Específica 2: Existe una relación significativa entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Comportamiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

Tabla 12:

Correlación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Comportamiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

		Comportamiento	Productividad
Rho de Spearman	Comportamiento		
	Coeficiente de correlación	1,000	,525*
	Sig. (bilateral)	.	,016
	N	88	88
Productividad	Productividad		
	Coeficiente de correlación	,525*	1,000
	Sig. (bilateral)	,016	.
	N	88	88

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 12 presenta el resultado de la evaluación de Spearman entre la dimensión Comportamiento —relacionada con la aplicación práctica de la seguridad y salud en el trabajo— y la Productividad. El coeficiente obtenido fue $\rho = 0.525$, con un valor de significancia de $p = 0.016$, lo que indica una evaluación positiva y estadísticamente significativa.

Según la escala de Hinkle, Wiersma y Jurs (2003), un coeficiente entre 0,51 y 0,70 se interpreta como una clasificación moderadamente fuerte. Por tanto, $\rho = 0.525$ refleja una relación sólida entre el nivel de comportamientos seguros en el trabajo (como el cumplimiento de normas, el uso adecuado de equipos de protección, o la participación en medidas preventivas) y los niveles de productividad percibida.

Con un p-valor de 0.016, inferior al umbral de 0.05, se concluye que la correlación es estadísticamente significativa. Esto respalda que el vínculo

observado entre comportamiento y productividad no es producto del azar, sino que existe una asociación real entre ambas variables en la muestra estudiada.

El hallazgo indica que cuando los trabajadores adoptan comportamientos seguros de manera constante, la empresa tiende a mostrar mejores niveles de productividad. Esto puede explicarse por la reducción de accidentes, el orden en las operaciones, y la eficiencia generada por entornos seguros y bien gestionados.

Hipótesis Específica 3: Existe una relación significativa entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Conocimiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

Tabla 13:

Correlación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Conocimiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025.

		Conocimiento	Productividad
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	,225*
		Sig. (bilateral)	,035
		N	88
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	,225*
		Sig. (bilateral)	,035
		N	88

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 13 muestra el resultado del análisis de Spearman entre la dimensión Conocimiento —referida al nivel de información, comprensión y formación que tienen los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo— y la Productividad. El coeficiente de calificación obtenido fue $\rho = 0,225$, con un

valor de significancia de $p = 0,035$, lo que indica una compensación positiva débil, pero estadísticamente significativa.

Según la escala de interpretación de Hinkle, Wiersma y Jurs (2003), un coeficiente entre 0,00 y 0,30 se considera una clasificación débil. En este caso, $p = 0.225$ sugiere que la relación entre el conocimiento en temas de seguridad y la productividad existe, pero no es particularmente fuerte.

Esto podría deberse a que poseer conocimientos sobre normas, protocolos o medidas de seguridad no siempre garantiza su aplicación práctica o impacto directo en el rendimiento laboral, a diferencia de las creencias o comportamientos, que han mostrado relaciones más fuertes con la productividad.

Significancia estadística: A pesar de su baja magnitud, la valoración es estadísticamente significativa ($p = 0.035 < 0.05$), lo que indica que existe una relación real entre ambas variables en la población estudiada, aunque su efecto sea limitado.

El resultado sugiere que, si bien el conocimiento en seguridad laboral es importante, por sí solo no garantiza mejoras sustanciales en la productividad si no va acompañado de una cultura que promueva la práctica y aplicación de ese conocimiento. Para Grúas ETAC Perú SAC, esto implica que las capacitaciones o charlas informativas deben estar complementadas con estrategias que promuevan el compromiso, la actitud preventiva y la ejecución real de prácticas seguras.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados.

Para el Objetivo General: Determinar la relación entre la cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C.

El análisis inferencial realizado mediante la prueba de correlación de Spearman evidenció una correlación positiva moderada entre la cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad ($\rho = 0.361$, $p = 0.003$). Este resultado demuestra que ambas variables se relacionan significativamente, aunque con una fuerza moderada. Esto implica que, al fortalecer la cultura de seguridad en la organización, es probable que se genere un impacto positivo en el desempeño productivo de los trabajadores.

Este hallazgo es respaldado por estudios internacionales como el de Polo Pucutay, Paca Pantigoso y Villalobos Risco (2023), quienes destacan que la instauración de sistemas de seguridad y salud optimiza no solo la calidad de vida del trabajador, sino también reduce accidentes y mejora la productividad. Asimismo, Kudkilwar y Kulkarni (2024) confirman que una cultura de seguridad desarrollada influye positivamente tanto en las conductas seguras como en el rendimiento laboral de los empleados.

A nivel nacional, Mera Chu (2024) evidencia que la implementación progresiva de un sistema SST en una empresa de transporte público generó una disminución de accidentes y ausentismo, factores que están estrechamente relacionados con la mejora de la productividad. Estos resultados coinciden con lo hallado en Grúas ETAC, donde una cultura de seguridad mejor estructurada se asocia con mejores indicadores productivos.

Para el Objetivo Específico 1: Analizar la relación entre las creencias sobre seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa.

La correlación obtenida entre la dimensión Creencias y la Productividad fue de ($\rho = 0.486$, $p = 0.018$), lo que indica una relación positiva de magnitud moderada. Esto implica que los trabajadores que tienen creencias más sólidas sobre la importancia de la seguridad en el trabajo tienden a mostrar mejores niveles de productividad.

Este resultado encuentra sustento en la investigación de Cuadros-Carlesi et al. (2023), quienes señalan que la percepción de seguridad influye significativamente en el comportamiento organizacional, lo cual afecta directamente los resultados institucionales. Igualmente, Ghofur et al. (2024) identifican que una mayor conciencia sobre la SST, fomentada por la gerencia y apoyada por creencias compartidas, mejora tanto la seguridad como el rendimiento organizacional.

En el ámbito nacional, Ovejas Blas et al. (2023) resaltan que, pese a los esfuerzos normativos, aún persisten deficiencias en la interiorización de la cultura de seguridad, lo que limita su impacto sobre la productividad. En consecuencia, fortalecer las creencias sobre la importancia de la SST es clave para alcanzar mejoras sostenibles.

Para el Objetivo Específico 2: Analizar la relación entre el comportamiento en seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa.

La dimensión Comportamiento mostró una correlación de $\rho = 0.525$, $p = 0.016$, lo que representa una relación positiva de magnitud moderadamente fuerte. Este resultado indica que, a mayor práctica de comportamientos seguros, mayor es la productividad reportada.

Este hallazgo se alinea con los planteamientos de Kudkilwar y Kulkarni (2024), quienes demostraron que las conductas de seguridad mejoradas, como parte de una cultura organizacional fuerte, impactan directamente en el rendimiento laboral. Además, Ghofur et al. (2024) señalan que los comportamientos seguros pueden ser motivados por incentivos y liderazgo visible, lo que refuerza la cultura de seguridad y su efecto positivo en la eficiencia.

Desde la perspectiva nacional, los hallazgos de Tenorio (2023) en obras de construcción destacan la importancia del comportamiento seguro como mecanismo para reducir accidentes y elevar la productividad. El autor identifica que la supervisión efectiva y el liderazgo contribuyen significativamente al cumplimiento de las normas y al mejor desempeño laboral.

Para el Objetivo Específico 3: Analizar la relación entre el conocimiento sobre seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa.

La correlación entre la dimensión Conocimiento y la Productividad fue de $\rho = 0.225$, $p = 0.035$, lo que indica una relación positiva de baja magnitud, pero estadísticamente significativa. Esto sugiere que el conocimiento en SST, aunque importante, no tiene un impacto directo tan fuerte en la productividad si no se complementa con creencias y comportamientos efectivos.

Este resultado es coherente con el estudio de Romero y Araújo (2023), quienes evidenciaron que las discrepancias en el conocimiento sobre SST pueden limitar su aplicabilidad en las operaciones diarias, afectando así su impacto real. De forma similar, Arifin (2024) plantea que el conocimiento en SST influye en la satisfacción laboral, y esta, a su vez, en la productividad, actuando como un factor mediador.

A nivel local, Sabastizagal-Vela et al. (2020) advierten que en el Perú muchas empresas no gestionan adecuadamente la información sobre SST, lo que genera ambientes laborales con bajo nivel de conciencia de riesgo. Esto refuerza la necesidad de no solo impartir conocimientos, sino también asegurarse de su comprensión, internalización y aplicación.

CONCLUSIONES

Conclusión general: Se concluye que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C. ($\rho = 0.361$, $p = 0.003$). Aunque la magnitud de la correlación es moderada, los resultados indican que el fortalecimiento de la cultura de seguridad laboral tiene un efecto favorable sobre el desempeño productivo de los trabajadores. Esto respalda la necesidad de implementar estrategias integrales en materia de seguridad y salud como herramienta clave para mejorar la eficiencia organizacional.

Conclusión específica 1: Se identificó una correlación positiva de magnitud moderada entre las creencias sobre seguridad y salud en el trabajo y la productividad ($\rho = 0.486$, $p = 0.018$). Esto permite concluir que las convicciones personales y colectivas respecto a la importancia de la seguridad en el trabajo inciden en el rendimiento laboral. Cuando los trabajadores perciben que la seguridad es un valor central en la empresa, tienden a mostrar un mayor compromiso y eficiencia en sus tareas.

Conclusión específica 2: Se determinó que los comportamientos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo guardan una relación moderadamente fuerte con la productividad ($\rho = 0.525$, $p = 0.016$). Por lo tanto, se concluye que la aplicación efectiva de medidas de seguridad, como el uso de equipos de protección, el cumplimiento de protocolos y la participación activa en actividades preventivas, contribuye de manera importante a mejorar el desempeño y los resultados laborales dentro de la organización.

Conclusión específica 3: La dimensión conocimiento mostró una correlación positiva, aunque de baja magnitud, con la productividad ($\rho = 0.225$, $p = 0.035$). Se concluye que el conocimiento por sí solo no

garantiza altos niveles de productividad si no es acompañado de una actitud consciente y prácticas efectivas en seguridad laboral. Por ello, se requiere complementar la formación técnica con iniciativas que promuevan la internalización y aplicación constante de los conocimientos adquiridos por parte del personal.

RECOMENDACIONES

Recomendación general: Se recomienda que la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C. implemente un programa integral de fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud en el trabajo, articulado con sus objetivos organizacionales. Este programa debe incluir planes de sensibilización, liderazgo en seguridad, seguimiento de indicadores de SST y participación activa de los trabajadores. Al hacerlo, se podrá mejorar de manera sostenible la productividad general de la empresa.

Recomendación específica 1: Se sugiere fomentar espacios permanentes de comunicación interna en los que se refuercen las creencias positivas sobre la seguridad laboral, como charlas motivacionales, testimonios de experiencias exitosas y campañas visuales. Estas estrategias permitirán consolidar una percepción colectiva de que la seguridad es un valor prioritario y no solo una obligación normativa, elevando así el compromiso productivo del personal.

Recomendación específica 2: Se recomienda intensificar las acciones orientadas al fortalecimiento de los comportamientos seguros en el entorno laboral. Esto puede lograrse mediante inspecciones periódicas, refuerzo positivo (reconocimiento o incentivos), capacitación práctica continua y supervisión activa. El objetivo es garantizar que los trabajadores no solo conozcan los protocolos, sino que los apliquen de manera constante, generando un impacto directo en la productividad.

Recomendación específica 3: Se aconseja complementar los programas de capacitación técnica en seguridad y salud en el trabajo con metodologías activas que promuevan el aprendizaje significativo, como simulaciones, estudios de caso y talleres participativos. Asimismo, se debe evaluar periódicamente el nivel de comprensión y aplicación de los

contenidos, con el fin de asegurar que el conocimiento adquirido se traduzca en mejoras reales en la ejecución de las actividades laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arifin, S. (2024). La influencia de la seguridad laboral y la salud ocupacional en la productividad laboral con la satisfacción laboral como intervención en PT Semanggimas Sejahtera Tulungagung. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i28.17184>
- Aurioles Tapia, I., & Torres-López, TM (2016). Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de fabricación prefarmacéutica. *Psicogente*, 19 (36), 206–216. <https://doi.org/10.17081/PSICO.19.36.1292>
- Berhe, E., Abebe, BG y Azene, DK (2017). Una nueva perspectiva para la medición de la productividad. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28, 205–217. <https://doi.org/10.1080/14783363.2015.1053804>
- Bernolak, I. (1997). Medición eficaz y elementos exitosos de la productividad de la empresa: la base de la competitividad y la prosperidad mundial. *Revista Internacional de Economía de la Producción*, 52 (52), 203–213. [https://doi.org/10.1016/S0925-5273\(97\)00026-1](https://doi.org/10.1016/S0925-5273(97)00026-1)
- Brennan, MP y Drummond, S. (2020). *Cultura de seguridad* (pp. 253–271). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-19171-9_17
- Candana, D., Ali, H. y Zefriyenni, Z. (2023). Determinantes del Rendimiento y la Productividad Laboral de los Empleados: Un análisis de la profesionalidad y la formación (Revisión de la literatura Gestión de recursos humanos). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2.1638>
- Cavallo, A., y Buglione, L. (1997). Un modelo de medición de productividad de software en 3D. *WIT Transactions on Information and Communication Technologies*, 17. <https://doi.org/10.2495/SQE970181>
- Chávez, C., & Cutipa Gonzáles, N. (2024). Factores asociados a síntomas de estrés postraumático en trabajadores de limpieza en hospitales de Lima en el contexto de la pandemia del COVID 19. <https://doi.org/10.19083/tesis/672196>

- Contreras Carazas, A. J., & Alvarado, D. (2023). Tipos de cultura organizacional y su relación con la motivación laboral de los servidores públicos en el Sector Defensa de Lima Metropolitana. <https://doi.org/10.19083/tesis/668453>
- Cuadros-Carlesi, K., Leal-Kaymalyz, C., Henríquez-Roldán, C., & Godoy-Godoy, S. (2023). Confiabilidad y validez del cuestionario de cultura de seguridad del paciente en los hospitales. *Enfermería Universitaria*, 19(1), 20-45. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2022.1.1320>
- Držajić, K. y Vega, F. (2018). Las condiciones de trabajo como factor de productividad en las pymes // factores de producción en las zonas desfavorecidas y en las regiones desfavorecidas. 15 (1). <https://doi.org/10.7251/EMC1801118D>
- Eslake, S. (2011). Productividad: la década perdida. Documentos de investigación en economía. <https://econpapers.repec.org/RePEc:rba:rbaacv:acv2011-12>
- Ewes Blas, L., Llallihuaman Charqui, B., & Bojorquez Huerta, G. (2023). Seguridad y salud en el trabajo: prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Perú. 3(1). <https://doi.org/10.32911/llalliq.2023.v3.n1.1046>
- Ghofur, MA, Maulana, M., Muriyanto, YD, Winarta, WT y Radianto, DO (2024). Concienciación sobre seguridad y salud en el trabajo (SST): La clave del éxito de una empresa en la gestión del riesgo y la productividad. *Revista de Innovación Educativa y Salud Pública*, 2 (2), 116–133. <https://doi.org/10.55606/innovation.v2i2.2880>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill. https://pics.unison.mx/maestria/wp-content/uploads/2020/05/Metodologia_de_la_Investigacion-Sampieri.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Irmawati, A. (2018). Función del desarrollo de recursos humanos (DRH) para aumentar la productividad de los empleados de pt. *Yanasurya Bhaktipersada*. 18 (2), 123–129. <https://doi.org/10.30649/AAMAMA.V18I2.68>

- Kabiesz, P. y Tutak, M. (2024). Desarrollo de una cultura de seguridad para el desarrollo sostenible y la salud pública en empresas manufactureras: un estudio de caso. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su16177557>
- Kholik, JRA y Suryati, A. (2024). El papel de los factores que pueden afectar a la productividad laboral de los empleados en pt. *Recursos Damar. Alianza: Revista de Gestión y Empresa*, 18 (2). <https://doi.org/10.46975/aliansi.v18i2.509>
- Kudkilwar, M. y Kulkarni, N. (2024). Un estudio correlacional de la cultura de seguridad organizacional, el comportamiento de seguridad de los empleados y la productividad: un estudio de caso de ONGC, Maharashtra. *ShodhKosh Journal of Visual and Performing Arts*, 5 (6). <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i6.2024.2708>
- Laureti, T. (2006). Eficiencia respecto de la frontera de posibilidades de producción: modelos teóricos y análisis empíricos. 0. <https://www.torrossa.com/it/resources/an/2251236>
- Lee, C.-Y., y Johnson, AL (2012). Descomposición de eficiencia bidimensional para medir el efecto de la demanda en el análisis de productividad. *European Journal of Operational Research*, 216 (3), 584–593. <https://doi.org/10.1016/J.EJOR.2011.08.004>
- Loeppke, R., Hohn, T., Baase, C., Bunn, WB, Burton, WN, Eisenberg, BS, Ennis, T., Fabius, R., Hawkins, RJ, Hudson, TW, Hymel, PA, Konicki, DL, Larson, PW, McLellan, RK, Roberts, MA, Usrey, C., Wallace, JA, Yarborough, CM y Siuba, J. (2015). Integración de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo: cómo la alineación estrecha de las estrategias de salud y seguridad puede producir beneficios mensurables. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57 (5), 585–597. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000467>
- Mera Chu, NA (2024). Implementación de la norma O-210 de seguridad y salud ocupacional en una pequeña empresa de transporte público en Piura, Perú. *Medicina del Trabajo*, 74 (Suplemento_1), 0. <https://doi.org/10.1093/occmmed/kqae023.1003>

- Mera Chu, NA (2024). Prácticas de seguridad y salud ocupacional O-200 en una empresa agrícola de Piura, Perú. *Medicina del Trabajo*, 74 (Suplemento_1), 0. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.0993>
- Ozcan, YA (2014). Dimensión de efectividad del desempeño (pp. 109–119). Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-7472-3_7
- Polo Pucutay, RE, Paca Pantigoso, FR, & Villalobos Risco, OM (2023). Importancia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en los gobiernos locales: una revisión sistemática. *Revista De Climatología*, 23, 3474-3483. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.3474-3483>
- Prabowo, JD y Pramutoko, B. (2024). El efecto de las instalaciones, los salarios y los incentivos en la productividad de los empleados. 4 (4), 227–241. <https://doi.org/10.59689/commo.v4i4.1002>
- Prasetyo, E. y Wahyuningsih, S. (2014). Modelo Elaboración de políticas comportamiento cultura de seguridad para mejorar la seguridad y la salud del entorno de trabajo. <https://typeset.io/papers/pengembangan-model-kebijakan-behaviour-safety-culture-dalam-4peqixm8pt>
- Romero, NG y Araújo, A. (2023). Conocimiento de seguridad y salud de las operaciones de agencias de aduanas de lima y callao. *Revista de administración de empresas globales*, 6(2), 17-24. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v6i2.5719>
- Sabastizagal-Vela, I. L., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32–41. <https://doi.org/10.17843/RPMESP.2020.371.4592>
- Safeer, R. y Allen, JR (2019). Definición de una cultura de salud en el lugar de trabajo. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61 (11), 863–867. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001684>

- Sihombing, D. (2009). Análisis influencia de los factores de productividad laboral en el distrito de Dairi, provincia de Sumatra Del Norte 1993-2003. 4 (1), 1–13. <https://doi.org/10.14203/JKI.V4I1.174>
- 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>
- Tang, J., y Le, CD (2007). Innovación multidimensional y productividad. Economía de la innovación y las nuevas tecnologías, 16 (7), 501–516. <https://doi.org/10.1080/10438590600914585>
- Telles, CR (2019). Ecuación de productividad y distribuciones m del procesamiento de información en flujos de trabajo. 2 (3), 24. <https://doi.org/10.3390/ASI2030024>
- Tenorio, JM (2023). Análisis de los factores personales y laborales que contribuyen a los accidentes en la industria de la construcción en el Perú. Revista Del Instituto de Investigación de La Facultad de Geología, Minas, Metalurgia y Ciencias Geográficas de La Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 26 (51), e25265. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v26i51.25265>
- Usubamatov, R. (2018). Teoría de la productividad para la ingeniería industrial. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.1201/9781351055468/productivity-theory-industrial-engineering-ryspek-usubamatov>
- Vora, K. (2023). Los factores del comportamiento organizacional en relación con la cultura organizacional y el bienestar laboral al interior de la empresa Scargo Security S.A.C. Lima. <https://doi.org/10.21142/tm.2017.1739>
- Wong, AHK y Pittig, A. (2021). Una medida dimensional del comportamiento de seguridad: una evaluación no dicotómica de la evitación costosa en el condicionamiento del miedo humano. Psychological Research-Psychologische Forschung, 1–19. <https://doi.org/10.1007/S00426-021-01490-W>

Yue, Y. (2022). Salud y seguridad en el trabajo. La enciclopedia internacional de comunicación en salud, 1–6.
<https://doi.org/10.1002/9781119678816.iehc0698>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Cultura de seguridad y salud en el trabajo y productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025

Responsable: Martin Antonio Escate Huayanca

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1 ¿Cuál es la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión creencias y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Comportamiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Conocimiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1 Establecer la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión creencias y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025</p> <p>O.E.2 Establecer la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Comportamiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025</p> <p>O.E.3 Establecer la relación entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Conocimiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1 Existe una relación significativa entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión creencias y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025</p> <p>H.E.2 Existe una relación significativa entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Comportamiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025</p> <p>H.E.3 Existe una relación significativa entre la Cultura de seguridad y salud en el trabajo, dimensión Conocimiento y la productividad en la empresa Grúas ETAC Perú S.A.C., Lima, 2025</p>	<p>Variable 1: Cultura de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Creencias - D.2: Comportamiento - D.3: Conocimiento <p>Variable 2: Productividad</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Tiempo de trabajo y condiciones laborales - D.2: Eficiencia - D.3: Eficacia 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal correlacional</p> <p>Población: 164 trabajadores distribuidos en las gerencias de Operaciones, Administración y Finanzas y Comercial.</p> <p>Muestra: La constituyen los 88 trabajadores asignados a (Grúas hidráulicas, montaje y operadores) por tener acceso a dichos trabajadores.</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos: Métodos estadísticos descriptivos e inferenciales</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de Cultura de Seguridad y salud en el trabajo de una empresa, en base a las declaraciones de una persona que trabaja en ella.

INSTRUCCIONES:

- Desarrolle todos los reactivos
- Tome su tiempo necesario
- Desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted le caracteriza
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

EJECUCIÓN:

N.º	CREENCIAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Se insta a trabajar respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo y a usar el equipo necesario aún si tienen los tiempos ajustados.					
2	En la empresa verifican que todos los trabajadores utilicen el equipo de seguridad necesario en la ejecución de su trabajo					
3	Se le ha brindado información respecto de la seguridad y salud en su centro de labores					
4	Considera relevante que en la empresa se establezcan horarios para brindar información sobre la seguridad y salud laboral					
5	Ud. Comunica a su empleador sobre la adopción e implementación de alguna medida necesaria para resguardar la seguridad en el trabajo					
6	Considera que en la empresa se antepone su seguridad antes que la productividad					

N.º	COMPORTAMIENTO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
7	Mensualmente se controla la ejecución de planes preventivos en seguridad laboral					
8	La empresa emplea las medidas de seguridad con el propósito de salvaguardar la salud de sus trabajadores.					

9	Se realiza sensibilización en temas de seguridad con el fin de prevenir actos inseguros.					
10	Las experiencias de la empresa y sus colaboradores han servido como referente para prevenir los accidentes					
11	Se han quebrantado las normas en seguridad laboral para poder concluir un servicio dentro del centro de trabajo					

N.º	CONOCIMIENTO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
12	Su empleador le brinda capacitaciones semanalmente a efectos que se conozca la normativa en seguridad y su trabajo.					
13	Se han realizado acciones donde se priorice la integridad de los trabajadores en su organización					

CUESTIONARIO

PRODUCTIVIDAD

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de productividad de los trabajadores de una organización, en base a las declaraciones de una persona que trabaja en ella.

INSTRUCCIONES:

- Procura no detenerte demasiado en cada una de las afirmaciones que se plantea, pero tampoco las contestes sin reflexionar.
- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

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

EJECUCIÓN

N.º	TIEMPO DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	¿Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción?					
2	¿Se ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores?					
3	¿Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que les permiten a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo?					
4	¿El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa?					

N.º	EFICIENCIA	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
5	¿Los colaboradores realizan un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en la producción?					
6	¿Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción?					
7	¿Se aprovecha de la mejor manera los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes?					
8	¿Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad?					

N.º	EFICACIA	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
9	¿Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales?					
10	¿Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la empresa?					
11	¿Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa?					
12	¿Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa?					

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: "CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA GRÚAS ETAC PERÚ S.A.C., 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: "CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA GRÚAS ETAC PERÚ S.A.C., 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



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA GRÚAS ETAC PERÚ S.A.C., 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

Anexo 4: Base de datos

CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO													PRODUCTIVIDAD											
D1: CREENCIAS						D2: COMPORTAMIENTO					D3: CONOCIMIENTO		D1: TIEMPO DE TRABAJO Y COND. LAB.				D2: EFICIENCIA				D3: EFICACIA			
P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	1	2	1	3	2	1	5	4	1	5	3	2
1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	3	1	1	5	1	2	2	4	1	3	1	3	2
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3
4	2	4	5	4	3	3	1	3	4	3	5	4	4	4	5	2	3	3	5	3	3	3	3	4
4	4	4	5	2	2	1	2	1	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1
5	2	1	1	3	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
2	2	3	2	4	4	5	3	4	3	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3
1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	1	1	5	1	2	2	4	1	3	1	3	2
1	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	1	2	5	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3
1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	4	4	5	2	3	3	5	3	3	3	3	4
1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5
1	2	1	1	5	5	2	4	4	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1
2	1	2	1	2	1	3	2	2	5	2	2	2	5	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	4	4	5	2	3	3	5	3	3	3	3	4
1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1
1	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	1	2	4	4	5	2	3	3	5	3	3	3	3	4
1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1
2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
1	1	1	2	1	2	2	2	4	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	2	1	3	1	2	2
1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	4	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2
3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	1	2	1	3	2	1	5	4	1	5	3	2
1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	3	1	1	5	1	2	2	4	1	3	1	3	2
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3
4	2	4	5	4	3	3	1	3	4	3	5	4	4	4	5	2	3	3	5	3	3	3	3	4
4	4	4	5	2	2	1	2	1	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1
5	2	1	1	3	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
2	2	3	2	4	4	5	3	4	3	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3
1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	1	1	5	1	2	2	4	1	3	1	3	2
1	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	1	2	5	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3
1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	4	4	5	2	3	3	5	3	3	3	3	4
1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5
1	2	1	1	5	5	2	4	4	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1
2	1	2	1	2	1	3	2	2	5	2	2	2	5	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	4	4	5	2	3	3	5	3	3	3	3	4
1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1
1	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	1	2	4	4	5	2	3	3	5	3	3	3	3	4

Anexo 5: Evidencia fotográfica



Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud



Escate_Tesis_Investigación.docx

📅 2025

📅 2025

🎓 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:458173722

Fecha de entrega
12 may 2025, 8:48 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
12 may 2025, 9:01 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
Escate_Tesis_Investigación.docx

Tamaño de archivo
1.3 MB

103 Páginas

20.177 Palabras

114.205 Caracteres



15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Small Matches (less than 15 words)

Top Sources

- 12%  Internet sources
- 2%  Publications
- 8%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 12% Internet sources
- 2% Publications
- 8% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	3%
2	Submitted works	Universidad Privada del Norte on 2024-11-23	1%
3	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
5	Internet	revistas.unasam.edu.pe	<1%
6	Internet	rclimatol.eu	<1%
7	Internet	hdl.handle.net	<1%
8	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
9	Internet	repositorio.cientifica.edu.pe	<1%
10	Internet	revista-enfermeria.unam.mx	<1%
11	Internet	revistas.urp.edu.pe	<1%

12	Publication	Juan Francisco Salazar Tenorio. "Analysis of personal and work-related factors co...	<1%
13	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07	<1%
14	Internet	qdoc.tips	<1%
15	Submitted works	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2023-11-07	<1%
16	Internet	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
17	Internet	es.scribd.com	<1%
18	Submitted works	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2024-05-23	<1%
19	Submitted works	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-03-05	<1%
20	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-08	<1%
21	Submitted works	Universidad Privada Boliviana on 2025-02-12	<1%
22	Submitted works	Universidad Tecnologica de los Andes on 2025-01-16	<1%
23	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2024-01-31	<1%
24	Submitted works	consultoriadeserviciosformativos on 2024-11-09	<1%
25	Submitted works	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA on 2024-09-20	<1%

26	Submitted works	Universidad Tecnologica de los Andes on 2025-01-17	<1%
27	Submitted works	autonomadeica on 2024-04-25	<1%
28	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
29	Internet	cybertesis.unmsm.edu.pe	<1%
30	Internet	www.scielo.org.pe	<1%
31	Submitted works	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas on 2025-04-27	<1%
32	Submitted works	Universidad Peruana de Las Americas on 2020-08-23	<1%
33	Submitted works	consultoriadeserviciosformativos on 2025-04-11	<1%
34	Internet	www.iksadamerica.org	<1%
35	Internet	www.ila.org.pe	<1%
36	Submitted works	Universidad Autónoma de Ica on 2023-02-04	<1%
37	Submitted works	Universidad Continental on 2022-06-13	<1%
38	Internet	www.segurancaetrabalho.com.br	<1%
39	Internet	www.slideshare.net	<1%

40	Publication	Junieth Tatiana Aráuz, Mario José Hurtado. "Riesgos laborales en personal admini...	<1%
41	Submitted works	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2024-04-29	<1%
42	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	<1%
43	Submitted works	uncedu on 2024-01-19	<1%
44	Internet	www.coursehero.com	<1%