



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Salud ocupacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Trabajo Social con Mención en Gestión de Recursos Humanos

Autora

Leonidas Asencios Cerna

Asesora

Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

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

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE
 RECURSOS HUMANOS**

METADATOS

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Leonidas Asencios Cerna	15729828	19/12/24
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Charito Emperatriz Becerra Vera	28105116	0000-0001-8630-044X
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS-POSGRADO		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Haydee del Rosario Ramos Pacheco	15612688	0000-0003-3094-884X
Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva	10204731	0000-0002-2576-6681
Margot Albina Castillo Alva	15587333	0000-0002-5245-3701

Leonidas Asencios Cerna 2024-080092

SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NEGOCIOS E INVERSIONES...

 Quick Submit

 Quick Submit

 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION_Tesis Posgrado 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3069385039

Fecha de entrega

6 nov 2024, 11:28 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

6 nov 2024, 11:43 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

2024-080092__SOLICITUD-sn__1_removed.pdf

Tamaño de archivo

796.6 KB

64 Páginas

12,400 Palabras

62,421 Caracteres



Página 1 of 70 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::1:3069385039



Página 2 of 70 - Descripción general de Integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3069385039

18% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

17%  Fuentes de Internet

3%  Publicaciones

14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

Dedicado a mi familia por ayudarme a cumplir las metas profesionales, por darme su comprensión y cariño en esta etapa que finalizo con la sustentación del presente trabajo de investigación.

Leonidas Asencios Cerna

AGRADECIMIENTO

A Dios por las oportunidades para salir adelante en todos los aspectos, por darme una familia buena y tener salud y bienestar.

A mi familia por acompañarme en todo momento y motivarme a ser mejor persona cada día.

A la UNJFSC, por permitir que realice mis estudios de Posgrado y actualizar los conocimientos de mi profesión.

Leonidas Asencios Cerna

ÍNDICE

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE FIGURAS	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 <i>Problema general</i>	16
1.2.2 <i>Problemas específicos</i>	16
1.3 Objetivos de la investigación	17
1.3.1 <i>Objetivo general</i>	17
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	17
1.4 Justificación de la investigación	17
1.5 Delimitaciones del estudio	18
1.6 Viabilidad del estudio	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 <i>Investigaciones internacionales</i>	20
2.1.2 <i>Investigaciones nacionales</i>	22
2.2 Bases teóricas	23

2.3 Bases filosóficas	30
2.4 Definición de términos básicos	32
2.5 Hipótesis de investigación	33
2.5.1 <i>Hipótesis general</i>	33
2.5.2 <i>Hipótesis específicas</i>	33
2.6 Operacionalización de las variables	33
CAPÍTULO III	35
METODOLOGÍA	35
3.1 Diseño metodológico	35
3.2 Población y muestra	35
3.2.1 <i>Población</i>	35
3.2.2 <i>Muestra</i>	35
3.3 Técnicas de recolección de datos	36
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	38
CAPÍTULO IV	39
RESULTADOS	39
4.1 Análisis de resultados	39
4.2 Contrastación de hipótesis	47
CAPÍTULO V	51
DISCUSIÓN	51
5.1 Discusión de resultados	51
CAPÍTULO VI	52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
6.1 Conclusiones	52
6.2 Recomendaciones	53
REFERENCIAS	54
7.1 Fuentes documentales	54

7.2 Fuentes bibliográficas	55
7.3 Fuentes hemerográficas	55
7.4 Fuentes electrónicas	56
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Confiabilidad del cuestionario de Salud ocupacional</i>	36
Tabla 2 <i>Confiabilidad del cuestionario de Desempeño laboral</i>	37
Tabla 3 <i>Prueba de normalidad para hallar el estadístico</i>	38
Tabla 4 <i>Resultados de Salud Ocupacional</i>	39
Tabla 5 <i>Resultados de Condiciones Laborales</i>	40
Tabla 6 <i>Resultados de Políticas de Salud</i>	41
Tabla 7 <i>Resultados de Prevención de Riesgos Laborales</i>	42
Tabla 8 <i>Resultados de Desempeño Laboral</i>	43
Tabla 9 <i>Resultados de Evaluación de Tareas</i>	44
Tabla 10 <i>Resultados de Motivación</i>	45
Tabla 11 <i>Resultados de Satisfacción</i>	46
Tabla 12 <i>Contrastación de salud ocupacional y desempeño laboral</i>	47
Tabla 13 <i>Contrastación de condiciones laborales y desempeño laboral</i>	48
Tabla 14 <i>Contrastación de políticas de salud y desempeño laboral</i>	49
Tabla 15 <i>Contrastación de prevención de riesgos y desempeño laboral</i>	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Representación de Salud Ocupacional</i>	39
Figura 2 <i>Representación de Condiciones Laborales</i>	40
Figura 3 <i>Representación de Políticas de Salud</i>	41
Figura 4 <i>Representación de Prevención de Riesgos Laborales</i>	42
Figura 5 <i>Representación de Desempeño Laboral</i>	43
Figura 6 <i>Representación de la Evaluación de Tareas</i>	44
Figura 7 <i>Representación de la Motivación</i>	45
Figura 8 <i>Representación de la Satisfacción</i>	46

RESUMEN

Objetivo: Demostrar la relación de salud ocupacional con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay. **Materiales y Métodos:** El diseño fue no experimental, transversal, correlacional, teniendo como población a 50 trabajadores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Huaura, a quienes se les aplicaron los instrumentos de Salud ocupacional y Desempeño laboral. **Resultados:** Respecto a la salud ocupacional, 44% la perciben en nivel bajo, 50% medio y 6% alto. Con relación al desempeño laboral, 54% la perciben en un nivel bajo, 30% en un nivel medio y 16% en un nivel alto. **Conclusiones:** Hay relación significativa, además de tener un grado de relación positiva y alta entre variables (Corr.: 0,819).

Palabras claves: Salud ocupacional, desempeño laboral, empresa

ABSTRACT

Objective: Demonstrate how occupational health is related to the work performance of the workers of the Negocios e Inversiones Gerónimo SAC Company, Hualmay. **Materials and Methods:** The design was non-experimental, transversal, correlational, having as a population 50 workers from the Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Huaura, to whom two instruments called Occupational Health Questionnaire and Work Performance Questionnaire were applied. **Results:** Regarding occupational health, 44% perceive it at a low level, 50% at a medium level and 6% at a high level. In relation to job performance, 54% perceive it at a low level, 30% at a medium level and 16% at a high level. **Conclusions:** With a value of 0.000, it is stated that there is a significant relationship, in addition to having a positive and high degree of relationship between occupational health and work performance (Corr.: 0,819).

Keywords: Occupational health, work performance, company

INTRODUCCIÓN

Salud y trabajo son conceptos estrechamente interrelacionados que juegan un papel crucial cuando se explica su trascendencia en el logro del bienestar de las personas en su entorno laboral. El bienestar no solo tiene que ser físico, sino que tan importante es atender la salud mental y social de las personas, especialmente en el lugar de trabajo. Es necesario formar a los profesionales con experticia en la aplicación de las leyes y teorías científicas que se direccionan a bajar los niveles de riesgos laborales, a promover entornos físicos y laborales saludables y gestionar en las organizaciones aspectos positivos.

La problemática peruana se caracteriza por varios desafíos y obstáculos que afectan tanto a los empleados como a las organizaciones. Aun cuando se cuenta con Leyes que protegen a los empleados en actividades de riesgo y en general que protegen su salud tanto física como mental, los avances son muy reducidos.

Es en esta circunstancia que se consideró trabajar con estas variables de estudio dado que es importante asegurar el buen desempeño en general y específicamente en la empresa donde se realizó la investigación y considerar que gran parte de este desempeño podría estar vinculado al énfasis que se tiene respecto a la salud ocupacional.

La investigación, por lo tanto, a desarrollado estas dos variables para demostrar la relación de las mismas, en base a que estudios anteriores demuestran que salud ocupacional surge como la preocupación que se tiene hoy en día que el trabajador debe gozar de aspectos fundamentales favorables en el trabajo para aportar a la organización y sentirse satisfecho con lo que hace.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente las organizaciones se preocupan por lograr estado de bienestar de las personas dentro de ellas porque es el recurso más importante que poseen, y se ha comprobado que en la medida en que el individuo es atendido en estos aspectos de bienestar logrará adaptarse no solo al lugar de trabajo, al entorno laboral, sino que también lo hará con el trabajo mismo realizado.

Estudios desarrollados sobre la salud ocupacional dan cuenta que las personas que ingresan al entorno laboral, hoy en día con más incidencia, traen consigo problemas psicosociales, entre los que se destacan el reducido tiempo de descanso, horarios excesivos de trabajo, menoscabo de la privacidad, inseguridad, entre otros. Manal Azzi señaló considerar la recomendación que la salud laboral debe pasar a ser un derecho fundamental, así como es la salud en general, porque el trabajo forma parte de la vida diaria de todo individuo. (OIT, 2019)

Por año 2,78 millones de personas pierden la vida por accidentes que se ocasionan en el lugar del trabajo y 2,4 millones de muerte por causas físicas o mentales han sido originadas en el trabajo por el entorno, la inseguridad, y la falta de preocupación de las organizaciones por la salud de sus trabajadores. Esta situación se repite en todos los países del mundo y también en Latinoamérica. Es por eso que hoy en día el análisis de esta problemática está dando paso a desarrollar una cultura de prevención por parte de los gobiernos, pero que, a pesar de las iniciativas, no se mejora y los problemas cada vez van más en aumento.

Hace una década, los estudios desarrollados en Latinoamérica, ya explicaban la problemática, dado que cuando se abordaba el tema de salud laboral, se refería a hechos que se suscitan al interior de las organizaciones, sino que se trataba de las condiciones en las que se trabaja y que no son las más adecuadas, por lo que generan problemas de salud con graves consecuencias en la vida de estas personas que va afectando el desempeño de sus actividades. (Pando, 2011)

En el Perú, un estudio desarrollado por José Valle, con amplia experiencia en Salud Ocupacional explica cómo la orientación de los profesionales dedicados a este tema de la salud en el trabajo, se orienta a los problemas que se vienen presentando en las organizaciones de nuestro país, como el ausentismo laboral, el deterioro del clima organizacional, las dificultades para desarrollar competencias, habilidades y destrezas de los trabajadores, la recuperación del capital del trabajo, evidencias de que hay presencia de enfermedades causadas por el desgaste inadecuado que se genera por diferentes causales dentro del lugar del trabajo.

La Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, actualmente viene presentando dificultades pues en muchos casos el trabajo realizado a presión, la cantidad del mismo y otras situaciones no permite que los trabajadores se desenvuelvan adecuadamente. Todo lo mencionado hace que el tema de la salud ocupacional también se haya esquebrajado requiriendo mejorar en este aspecto para que los trabajadores mejoren en su desempeño en bien de ellos mismos de manera individual y en bien de la organización.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona salud ocupacional con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relacionan condiciones laborales con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay?

¿Cómo se relacionan políticas de salud con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay?

¿Cómo se relaciona prevención de riesgos con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Demostrar la relación de salud ocupacional con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación de condiciones laborales con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

Determinar la relación de políticas de salud con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

Determinar la relación de prevención de riesgos con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica.

Se pudo revisar teorías sobre salud ocupacional, temática relevante porque las personas cada vez son expuestas a mayores horas de trabajo y esfuerzos, alterando sus espacios de descanso, lo que con el tiempo trae severas consecuencias en su salud y esta situación

implica que los expertos en recursos humanos conozcan a profundidad el tema para proponer mejoras.

1.4.2 Justificación práctica.

Al conocer sobre salud ocupacional y sus principales aspectos que explican por qué debemos respetar las orientaciones para ir mejorando en cuanto a evitar que la salud de los trabajadores se deteriore por el trabajo que realizan, permitió que se ponga en práctica lo que se ha revisado en bien de los trabajadores.

1.4.3 Justificación metodológica.

Se ha seguido un proceso metodológico en el campo de la investigación el mismo que ha permitido ir ampliando la información, procesándola de tal manera que los resultados obtenidos reflejan la realidad actual del problema, pero a la vez es el punto de inicio para mejorar y proponer que se siga investigando en esta temática teniendo como antecedente al trabajo desarrollado.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación espacial.

Se eligió Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay, con los trabajadores que la conforman y a quienes se les solicitó su permiso para colaborar en el trabajo con sus aportes en el recojo de información.

1.5.2 Delimitación temporal.

Este trabajo se hizo en el 2021 con las características propias de este año en el que la pandemia también influyó de alguna manera en la vida de las organizaciones y de sus trabajadores.

1.5.3 Delimitación temática.

Se han revisado diferentes trabajos de investigación, entre libros, artículos científicos y tesis, con lo que la investigadora ha podido orientar la presentación de la teoría de tal forma que ha podido sustentar correctamente las variables.

1.6 Viabilidad del estudio

1.6.1 Viabilidad financiera.

Se ha considerado un trabajo viable debido a que la investigadora asumió el financiamiento total del trabajo y además asumió la responsabilidad de cada proceso que se fue dando en el transcurso de la investigación y lo cumplió.

1.6.2 Viabilidad de tiempo.

Se contó con el apoyo y la venia por parte de los gerentes de la empresa y con el apoyo de los trabajadores para recoger la información que se necesitó durante el proceso.

1.6.3 Viabilidad de información.

Finalmente. el marco teórico que se desarrolló en la investigación, fue accesible, lo que ha permitido hacer una comparación de cómo se viene trabajando en la mejora de esta problemática.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Bravo (2021) eligió salud y seguridad laboral conforme a la norma NTC OHSAS 18001 en Colombia. La finalidad fue analizar salud y seguridad en el trabajo. La salud y seguridad es un aspecto esencial dentro de la administración del talento humano, ya que se encarga de proteger a cada miembro de una entidad o empresa. Esto garantiza su rendimiento y bienestar como trabajadores e individuos, al mismo tiempo que mejora el ambiente laboral en sus dimensiones física, mental y social. trabajó con la población de organizaciones colombianas. Utilizó un diseño de investigación no experimental y cuantitativo. La conclusión del estudio subrayó la importancia de implementar y cumplir con las normativas de salud y seguridad para mejorar el bienestar y optimizar su desempeño en el entorno laboral.

Luna et al. (2021) realizaron una investigación sobre valoración del desempeño ocupacional: para mejorar la pérdida de capacidad laboral y ocupacional en Ecuador. La finalidad fue evaluar cómo se va perdiendo la capacidad laboral y ocupacional para lo cual se utilizó el Manual MUCPCLO con este fin. Este estudio fue analítico transversal y se aplicó la escala de evaluación del DO a trabajadores de diferentes empresas. Se concluyó que al integrar el DO en estas evaluaciones es esencial para garantizar un enfoque holístico que promueva la salud y el bienestar y su retorno efectivo al ámbito laboral.

Ochoa et al. (2020) realizaron un estudio sobre seguridad y salud ocupacional y la mejora del ambiente mediante pausas activas en Ecuador. La actividad física es un factor que mejora las capacidades laborales, y las pausas activas contribuyen a optimizar las condiciones de trabajo, preparando a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones diarias. La finalidad de la investigación fue caracterizar las pausas activas y analizar los resultados obtenidos en diversos entornos laborales a través de metadatos. Se realizó una revisión de artículos, seleccionando 12 para el análisis. Al comparar la actividad física antes y después de implementar las pausas activas, se encontraron diferencias significativas. Los autores concluyeron que las pausas activas son efectivas, mejoran la salud y señalaron la falta de legislación específica en Ecuador sobre estas prácticas.

Gracia (2017) revisó la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral para estudiar la influencia de estas áreas en la productividad. La investigación fue cuantitativa y no experimental, evaluando las labores mediante el método matemático de William Fine. Los resultados revelaron que el 82% de los trabajadores percibía los riesgos como intolerables, considerándolos factores críticos que requieren atención urgente. Además, el 51% expresó su preocupación por la posibilidad de accidentes graves y daños a la propiedad, lo que podría resultar en pérdidas económicas significativas para la empresa y el Estado. Finalmente, seguridad y salud ocupacional impactan significativamente en el rendimiento, sugiriendo la necesidad de reforzar la prevención a través de actividades de mantenimiento, de protección y cumplimiento de normativas de seguridad.

López et al. (2017) abordaron la formación continua en el campo de la salud para y reflexionar sobre la capacitación de los especialistas en salud ocupacional para optimizar la calidad del servicio brindado a los empleados, lo que a su vez podría elevar los estándares de productividad. La investigación fue de enfoque cualitativo y descriptivo, utilizando la técnica de análisis documental. Los resultados indicaron que es fundamental mejorar el perfil del personal encargado de la salud ocupacional, considerando al trabajador como un recurso valioso que debe ser mantenido en óptimas condiciones físicas, mentales y sociales. Se concluyó que los especialistas en salud ocupacional deben capacitarse continuamente para ofrecer un servicio de calidad y conocer los métodos para identificar necesidades que aseguren un ambiente laboral seguro.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Landa (2020) trabajó la seguridad y salud ocupacional a través de la implementación de un programa. La investigación se centró en determinar cómo este programa influye en el desempeño laboral y en la percepción de los trabajadores sobre los cambios positivos que conlleva. La metodología fue descriptiva, correlacional y no experimental, con 34 encuestados. Los resultados mostraron que 41% consideraba al programa de seguridad y salud ocupacional presente casi siempre, mientras que el 55.9% lo percibía como siempre presente. Se concluyó que hay correlación alta (0.735) y significativa entre el programa de seguridad, salud y desempeño.

Solier (2020) investigó sobre seguridad y salud ocupacional en el desempeño con la finalidad de analizar la relación de gestión de seguridad, salud ocupacional y desempeño, dado que se notaron deficiencias en este último. De enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, con 74 trabajadores. Finalmente, la gestión de seguridad y salud ocupacional está relacionada con el desempeño laboral (con correlaciones moderadas en las dimensiones de prevención de riesgos, psicosocial, ergonomía y salubridad).

Delgado (2018) examinó la relación de salud ocupacional y desempeño en una empresa de transportes Luchito EIRL en Trujillo. El objetivo fue analizar cómo la salud ocupacional afecta el rendimiento de los trabajadores, buscando mejorar el desempeño y la satisfacción. El enfoque fue cuantitativo, no experimental y correlacional, utilizando observación directa y encuestas. Se propuso un plan de mejora en salud ocupacional, concluyendo que hay relación significativa entre salud ocupacional y desempeño, evidenciando una percepción de riesgo que impacta negativamente en la productividad.

Ichuta (2018) estudió a la salud ocupacional en el rendimiento laboral a en Puno, con la finalidad de demostrar la influencia, utilizando un diseño no experimental y encuestas a 86 trabajadores. Se confirmó que la salud ocupacional impacta en el rendimiento, y 31% de los trabajadores reportaron condiciones regulares de salud ocupacional. Se identificó que el 29.4% considera que la seguridad ocupacional influye en su rendimiento, concluyendo que la salud ocupacional afecta el rendimiento laboral.

Serrano (2018) investigó la salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral en Abancay en 2018. El estudio, de tipo aplicada y correlacional, incluyó a 50 trabajadores. Los resultados mostraron que el 72% tenía un conocimiento regular sobre salud ocupacional y desempeño laboral, indicando una alta relación entre ambas variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Salud ocupacional.

2.2.1.1 Definición.

De acuerdo con la OIT (2017), la salud ocupacional busca fomentar y mantener el máximo bienestar de los trabajadores en sus profesiones u ocupaciones, prevenir enfermedades laborales, y proteger a los empleados de riesgos por agentes nocivos. La OIT también define la "salud" en el contexto laboral como un estado que incluye aspectos físicos y mentales relacionados con la seguridad e higiene laboral que asegura que los trabajadores estén libres de daños en su vida laboral, previniendo riesgos profesionales que pueden manifestarse como accidentes o enfermedades.

La Ley General de Salud N° 29783 (MTPE, 2017), establece que quienes dirigen actividades de extracción, producción, transporte y comercio deben adoptar medidas para garantizar su salud y seguridad, recayendo la responsabilidad en los titulares de las actividades económicas.

Conforme a lo establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Poder Legislativo, 2016), se considera que esta norma protege a los trabajadores en diversas organizaciones, tanto públicas como privadas. Su objetivo es promover y preservar el bienestar de los empleados. Además, se enfoca en prevenir daños a la salud derivados de las condiciones y riesgos, adaptando el trabajo a las capacidades y habilidades. Este enfoque busca garantizar el bienestar de los trabajadores, quienes son fundamentales en cualquier organización y para la sociedad.

La salud ocupacional (DIGESA, 2005), se describe como actividad que requiere de la participación de diferentes profesiones para proteger la salud de los trabajadores. evitando accidentes, enfermedades y reduciendo los riesgos.

Además, implica un proceso dinámico de recopilación, análisis y tratamiento de información sobre los factores de riesgo en el trabajo, así como la evaluación de la exposición a los que están sometidos los empleados en su entorno laboral. Esta información es esencial para implementar y orientar actividades de prevención y control en la salud ocupacional de cada empresa.

2.2.1.2 Estructura de la salud ocupacional.

Creus (2006) en su libro sobre la prevención de riesgos laborales, menciona varios aspectos relevantes sobre la salud ocupacional:

A) *Condiciones laborales.* Estas abarcan todos los factores relacionados con el trabajo que pueden influir en el bienestar de los empleados. No se limitan solo a la higiene y seguridad física, sino que también incluyen aspectos psicológicos (Castillo & Prieto, 1990).

Chiavenato (2009), las define como elementos intrínsecos que afectan la motivación y satisfacción de los trabajadores. El nivel de motivación en el trabajo depende de factores higiénicos y motivacionales, que incluyen ambiente laboral, relaciones interpersonales y oportunidades de surgimiento.

Son situaciones que impactan la seguridad y salud de los trabajadores por riesgos. Esto incluye el ambiente laboral, sistemas de seguridad y organización del trabajo.

Entre las condiciones laborales, se pueden identificar los siguientes:

Ambiente: Se refiere a factores del entorno laboral que afectan la salud de los trabajadores, por ejemplo; ruido, vibraciones y condiciones de iluminación.

Tarea: Se relaciona con las actividades que exige el puesto de trabajo, donde una carga laboral excesiva puede disminuir el rendimiento físico y mental del trabajador.

Organización del trabajo: Incluye horarios y la presión temporal para completar tareas, lo que puede generar estrés y ansiedad.

B) Políticas de Salud. Estas son esfuerzos sistemáticos para abordar problemas de salud, reconociendo que solo existen cuando se asumen como cuestiones públicas que requieren respuestas colectivas. (Tobar, 2012)

Implican que el Estado adopte un papel activo en la definición y abordaje de problemas de salud.

OHSAS 18001 proporciona herramientas de gestión de estas áreas. La norma enfatiza que se debe establecer seguridad y salud considerando riesgos.

Asimismo, es fundamental considerar lo siguiente:

- Ajustarse al nivel de riesgos que pueden causar accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo en la empresa.
- Es necesario incluir un compromiso firme en la prevención de enfermedades, que dependen de las actividades realizadas por el SG-SST.
- Se debe garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, los cuales están directamente vinculados a los diversos peligros que afectan la seguridad y salud.
- Es esencial que se comunique a todo el personal que cumplan con sus responsabilidades de manera efectiva.
- Debe estar accesible para todo el personal interesado sin ningún tipo de restricción.
- Es necesario llevar a cabo evaluaciones y revisiones constantes para asegurar su relevancia y efectividad a lo largo del tiempo.

C) Prevención de riesgos laborales. Medidas adoptadas dentro de la actividad de la empresa para minimizar riesgos profesionales. (Unión Europea, 2018)

La identificación de riesgos laborales permite entender la situación real de los trabajadores y prevenir accidentes o eventos inesperados que pueden causar lesiones.

Se reconocen como accidentes laborales aquellos que ocurren durante el trayecto hacia o desde el lugar de trabajo, conocidos como accidentes "in itinere". También se consideran accidentes "en misión" aquellos que suceden durante el desplazamiento para cumplir con tareas específicas o durante la ejecución de dichas tareas dentro de la jornada laboral. Esto incluye lesiones que ocurren mientras el trabajador realiza actividades, aunque no correspondan a su categoría profesional, ya sea siguiendo instrucciones del empleador o actuando de manera proactiva para el buen funcionamiento de la empresa.

Las enfermedades que pueden contraer los trabajadores debido a su labor, que no están en la lista de enfermedades profesionales, suelen ser consecuencia de accidentes provocados por las condiciones de las superficies de trabajo y el entorno físico. La situación de estas superficies puede verse afectada por la presencia de líquidos derramados, grasas, residuos, revestimientos desgastados, o tuberías ubicadas cerca del suelo. El entorno laboral también puede contribuir a accidentes por el desorden de herramientas, objetos o mercancías que obstruyen caminos, así como por la mala iluminación que puede generar reflejos o sombras, dificultando la identificación de obstáculos.

La falta de señalización adecuada en áreas peligrosas, cruces, pasillos y zonas con restricciones de altura puede impactar negativamente en la prevención de riesgos. Un incidente laboral es un evento ocurrido el trabajo o en relación con este, que podría haber resultado en un accidente, involucrando a personas sin que se hayan producido lesiones o daños materiales. Los incidentes son significativos por varias razones: el mecanismo que desencadena un incidente es el mismo que provoca un accidente, y el incidente actúa como una advertencia de lo que podría haber ocurrido. Aunque no cause lesiones, puede resultar en pérdidas de tiempo, y su frecuencia es un aspecto relevante a considerar.

2.2.2 Desempeño laboral.

2.2.2.1 Definición.

Se refiere a la efectividad y actuación del trabajador en el cumplimiento de sus funciones y tareas en un contexto laboral específico.

Según Stephen (2015), la satisfacción laboral se relaciona con actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que la insatisfacción se manifiesta en sentimientos negativos.

Alles (2007), señala que el desempeño laboral implica una dirección adecuada, que requiere cambios constantes en conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar la efectividad en el puesto. El rendimiento se mide a través de los resultados obtenidos y se considera un indicador del éxito organizacional.

Chiavenato (2016) define el desempeño como la eficacia del personal en las organizaciones, vinculando comportamiento y resultados. La relación entre recursos y resultados es fundamental para el crecimiento y rentabilidad de una empresa.

En el análisis del rendimiento se debe aplicar la calidad del trabajo, no solo en términos de cantidad. La medición de la productividad debe equilibrar aspectos cualitativos y cuantitativos para evitar desviaciones que impidan alcanzar los objetivos organizacionales.

Así también, Achilles de Faria (1995) considera que el desempeño depende de la mediación entre el trabajador y la empresa.

2.2.2.2 Evaluación de Desempeño.

Proceso dinámico que puede realizarse de manera formal e informal. Esta evaluación es crucial para identificar problemas en la supervisión, adaptación a tareas y motivación, facilitando el desarrollo de políticas de personal. Se basa en la medición del rendimiento laboral. (Chiavenato, 2009)

2.2.2.3 Factores que intervienen en el Desempeño Laboral.

A) Evaluación de tareas. Este proceso se lleva a cabo según el perfil del puesto, permitiendo así determinar si el trabajador está cumpliendo adecuadamente con sus responsabilidades, basándose en las metas y objetivos logrados durante su tiempo de trabajo. (Solier, 2020)

Es esencial considerar la relación entre el puesto y el trabajador para realizar la evaluación del desempeño. Según los resultados, se podrán identificar necesidades de capacitación para mejorar el rendimiento del empleado en su función.

- **Puntualidad.** Cumplimiento en el puesto dentro de la jornada. En algunos países occidentales, el retraso de 15 minutos puede ser aceptable, a diferencia de culturas como la japonesa o en el ámbito militar, donde no se toleran demoras. La puntualidad refleja respeto a los demás.
- **Administración de recursos.** Esta habilidad implica organizar, planificar y utilizar eficientemente recursos, incluyendo financieros, técnicos, materiales y humanos, para cumplir con las responsabilidades asignadas.

Según Robbins (2004), es la capacidad de anticipar y prevenir el movimiento de bienes dentro y fuera de la empresa, con el objetivo de gestionar eficientemente los recursos en función de las necesidades organizativas, asegurando así el cumplimiento de metas y objetivos. Esto también se puede entender como la planificación correcta de los bienes.

- **Seguridad.** La seguridad laboral abarca un conjunto de técnicas y procedimientos destinados a eliminar o reducir los riesgos asociados al trabajo.

Según el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018), la seguridad laboral es una disciplina enfocada en prevenir riesgos para implementar actividades y medidas preventivas ante posibles peligros derivados del trabajo. La empresa garantiza que se cumplan normas sobre condiciones laborales adecuadas para que los empleados puedan desempeñar su labor de manera óptima.

- **Liderazgo.** Chiavenato (2016) lo describe como la capacidad de influir positivamente en los miembros del grupo, fomentando su motivación y entusiasmo para alcanzar los objetivos de manera eficiente. La comunicación dentro del grupo es fundamental para lograr estas metas.

Un líder no es simplemente un jefe; mientras que el jefe impone obediencia, el líder se comunica y comparte ideas, creando un ambiente donde los integrantes se sientan valorados.

- **Rendimiento.** Velazco (2010) menciona que el rendimiento está relacionado con la calidad y cantidad de trabajo y los tiempos. Se vincula también con la eficiencia y efectividad; la primera se refiere a lograr resultados utilizando menos recursos, y la efectividad se centra en alcanzar el resultado deseado.
- **Comunicación.** Según León (2013), es la habilidad de transmitir información clara y precisa, tanto oral como escrita, relacionada con las funciones desempeñadas. Esta comunicación se produce a través de mensajes entre personas, y en las organizaciones circulan numerosos mensajes mediante documentos y soportes técnicos.
- **Desarrollo personal.** Habilidad de orientar al personal en supervisión, además de desarrollar capacitación de acuerdo a las necesidades actuales y futuras.

B) Motivación. Estímulos que impulsan a realizar acciones específicas y a mantener la persistencia en ellas para alcanzar metas. (Solier, 2020)

- **Motivación intrínseca.** Se manifiesta cuando la actividad realizada es placentera y satisfactoria, convirtiendo la tarea en una recompensa en sí misma. Esto implica que la persona se compromete a realizar la tarea con dedicación y esfuerzo, no necesariamente buscando una recompensa monetaria.
- **Motivación extrínseca.** Se refiere a la motivación que proviene de factores externos, donde la actividad se realiza por recompensas materiales o monetarias, sin que haya una satisfacción interna. Esto puede dificultar el desarrollo de la tarea, ya que el enfoque se centra en la recompensa más que en la calidad del trabajo.

C) Satisfacción. La satisfacción puede definirse como actitud que una persona manifiesta en relación con su labor. (Solier, 2020)

El trabajo no debe estar aislado de las relaciones interpersonales; la satisfacción laboral debe incluir una buena relación y la alineación con las condiciones laborales.

Por lo tanto, evaluar la satisfacción de los trabajadores es un proceso complejo que considera diversos factores que, en conjunto, determinan el nivel de satisfacción en el puesto. Una forma de evaluar la satisfacción es observar la actitud que los trabajadores muestran frente a sus tareas, lo cual se evidencia en su comportamiento diario

2.3 Bases filosóficas

Desde el siglo IV AC., Hipócrates de Cos ya se refería a las enfermedades que presentaban los trabajadores que permanecían en las canteras, hoy conocidas como las minas y que su exposición a estos lugares generaba una serie de dificultades de salud que iban mermando poco a poco la salud de las personas que trabajaban allí. Es por eso que desde esa época se fue tomando en cuenta que cuando las personas se dedicaban a ciertos trabajos, ponían en peligro su vida y esta situación daba pie para afrontar esta situación que no era considerada parte del trabajo, sino que era motivo para reflexionar y dar algunas pautas para mejorar (DIGESA, 2005).

En la edad media Plinio el Viejo, describió las enfermedades que atacan el pulmón, producto de los envenenamientos indirectos por la absorción de azufre y zinc, muy comunes entre los que laboran en el campo de la minería.

Estos escenarios históricos nos permiten entender que la salud siempre va ser un tema de atención de la sociedad, porque un pueblo sano, va poder alcanzar sus metas, pero un pueblo enfermo, lo podemos evidenciar hoy en día, afecta todo el sistema económico y social que desequilibra el avance normal de los pueblos. Por eso es necesario acogerse a las propuestas dadas por los teóricos en el campo del recurso humano y proponer las mejores condiciones laborales de los trabajadores de las organizaciones donde un aspecto fundamental es velar por su salud y su integridad en general, para así asegurar el éxito de las organizaciones a través del esmero cuidado a su mayor fuerza como es el recurso humano, entendiéndose el respeto a la salud como derecho fundamental y que lo protegen

las declaraciones universales de derecho al trabajo y las legislaciones nacionales en cada uno de los países con respecto al derecho al trabajo.

En el Perú, es conocido que, en el pasado, durante el Imperio de los incas se practicó la tradición milenaria del trabajo considerado un deber social, pues las agrupaciones de personas que vivían en los ayllus tenían entre sí deberes que habían asumido con ellos mismos y con su ayllu en bien de la mejora. Y por eso se realizaba trabajo colectivo permanentemente, sin estimar que en algunos casos el riesgo de la vida estaba presente en algunas acciones. Esta situación era manejada muy bien por los Incas, máximos representantes del Imperio de aquella época, pero se resquebrajó con la llegada de los españoles, pues durante la época de la Conquista se modificó el sistema productivo y los españoles hicieron trabajar de manera forzada a los indígenas peruanos, quienes obedecían por considerar a los hombres españoles como seres superiores a ellos, pero esta situación no duró mucho tiempo, pues los indígenas se dieron cuenta de los atropellos de los españoles y empezaron las gestas por la tan ansiada libertad.

Ya en el año 1824 y posterior a la Independencia del Perú, el trabajo forzado de los peruanos e las minas se suprimió, promulgándose en el año 1900 el primer código de Minería, por citar un avance en el respeto al trabajo digno de los peruanos, en el cual se incluía el cuidado de la salud ocupacional y que el trabajo, así como es importante por la fuerza laboral que genera riqueza, también es importante cuidar el recurso humano de las organizaciones. En este contexto, la salud de los ciudadanos vuelve a desempeñar un rol protagónico en alcanzar el progreso de un país. Pues de nada serviría que las organizaciones tengan metas institucionales si no toma en cuenta el cuidado de su fuerza de trabajo que son las personas. Por eso la legislación peruana, unida a las teorías sobre recurso humanos confluyen y van desarrollando propuestas viables para tender esta necesidad.

Hoy en día se ve cómo la vida del hombre ha sufrido cambios muy rápidos a los que se tiene que acostumbrar en menos del tiempo permitido, no tomándose en cuenta que todo cambio requiere de un proceso de adaptación, y es por eso que a cambios tan acelerados, producto de la globalización, el uso de la tecnología y ahora la pandemia que ha tocado vivir al mundo entero, entonces los primeros que se han visto afectados son los trabajadores, pues acomodarse tan rápido a los cambios que por necesidad se tienen que hacer, atenta contra su bienestar y su salud.

2.4 Definición de términos básicos

Salud ocupacional.

Disciplina que promueve el bienestar de los trabajadores. También se enfoca en prevenir enfermedades adaptando el trabajo a las habilidades y capacidades del trabajador. (Poder Legislativo, 2016)

Condiciones laborales.

Se refiere a los factores que influyen internamente en el trabajador, los cuales afectan su motivación y, en consecuencia, su satisfacción o insatisfacción en el entorno laboral. (Chiavenato, 2009)

Políticas de salud.

Estas constituyen la segunda categoría en el análisis sanitario y forman parte de las políticas sociales. Se definen como un esfuerzo sistemático para abordar y reducir los problemas de salud. (Tobar, 2012)

Prevención de riesgos laborales.

Medidas y disposiciones implementadas en las etapas de la actividad empresarial, con el propósito de minimizar riesgos profesionales. (Unión Europea, 2018)

Desempeño laboral.

Capacidad de dirigir adecuadamente, lo que implica dinámicas más complejas y un cambio constante en el conocimiento, habilidades, actitudes del personal para mejorar el rendimiento en el trabajo. (Alles, 2007)

Evaluación del desempeño.

Se trata de un proceso dinámico, ya que las organizaciones llevan a cabo evaluaciones de desempeño de manera formal e informal, siendo estas últimas las más prevalentes. Además, se considera una técnica esencial dentro de la gestión administrativa. (Solier, 2020)

Motivación.

Estímulos que impulsan a una persona a acciones específicas de persistencia para alcanzar sus metas. (Solier, 2020)

Satisfacción laboral.

Se define como una actitud que refleja la percepción de la persona respecto a su trabajo. (Solier, 2020)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La salud ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

2.5.2 Hipótesis específicas

Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

Las políticas de salud se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

La prevención de riesgos se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

2.6 Operacionalización de las variables

2.6.1 Matriz operacional de Salud ocupacional.

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Disciplina que promueve el bienestar de los trabajadores. También se enfoca en prevenir enfermedades adaptando el	Condiciones laborales	Comodidad	1, 2, 3, 4, 5
		Prevención de salud	
		Rendimiento	
		Ambiente laboral	

trabajo a las habilidades y capacidades del trabajador. (Poder Legislativo, 2016)		Implementación	
	Políticas de salud	Capacitación	6, 7, 8, 9, 10
		Lineamientos	
		Equipos y materiales	
		Riesgos	
		Evaluación	
	Prevención de riesgos laborales	Señalización	11, 12, 13, 14
		Orden	
		Organización	
Condiciones sanitarias			

2.6.1 Matriz operacional del Desempeño laboral.

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Se refiere a la capacidad de dirigir adecuadamente, lo que implica dinámicas más complejas y un cambio constante en el conocimiento, habilidades, actitudes y rasgos de personalidad del personal, con el fin de mejorar el rendimiento en el trabajo. (Alles, 2007)	Evaluación de tareas	Destrezas	1, 2, 3, 4
		Responsabilidad	
		Interés	
		Metas	
	Motivación	Puntualidad	5, 6, 7, 8, 9
		Compromiso	
		Trabajo en equipo	
		Relaciones interpersonales	
		Eficacia	
	Satisfacción	Salario	10, 11, 12, 13, 14
		Incentivos	
		Calidad	
Jornada			

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El enfoque es cuantitativo, cuyas características son que es un proceso secuencial y probatorio. En el caso particular se parte del establecimiento de la idea, problemas y objetivos, la construcción del marco teórico, el desarrollo del diseño para probar las variables planteadas llegando a las conclusiones a través de un procedimiento estadístico que parte de las hipótesis planteadas.

El diseño fue no experimental, transversal, lo que implica el recojo de datos en un momento. Se aplicó el método estadístico Rho de Spearman debido a su capacidad para agrupar y evidenciar la influencia significativa entre variables.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Se contó con 50 trabajadores que actualmente son parte de la Empresa.

3.2.2 Muestra

Se trabajó como muestra de estudio con la misma población. Por lo tanto, el muestreo utilizado fue el censal.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnica

Fue la encuesta ya que, a través de la misma, se recolectaron datos e información de los trabajadores.

3.3.2 Instrumentos

Haciendo uso del instrumento llamado cuestionario, para cada variable se recogió la información necesaria para conocer la realidad del problema existente en el contexto estudiado y se consideraron los instrumentos elaborados por el autor Solier en el año 2020 en una investigación donde desarrolla las mismas variables de estudio que en el presente trabajo.

3.3.2.1 Ficha técnica del Cuestionario de Salud Ocupacional.

Nombre del instrumento	Cuestionario que mide la Salud ocupacional
Autor y año	Sánchez (2018)
Adaptación	Rolando Solier Pozo (2020)
Objetivo	Medir la percepción de los trabajadores
Sujetos de aplicación	Trabajadores
Administración	Individual
Duración	20 minutos
Confiabilidad	0,833
Validez	90%

Tabla 1 *Confiabilidad del cuestionario de Salud ocupacional*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,833	14

Interpretación:

De acuerdo al Alpha de Cronbach, el resultado fue 0,833, por lo tanto, el instrumento posee alta confiabilidad.

Baremo:

Niveles	Rangos			
	Salud ocupacional	Condiciones laborales	Políticas de salud	Prevención de riesgos laborales
Alto	52 - 70	4 - 9	5 - 11	5 - 11
Medio	33 - 51	10 - 15	12 - 18	12 - 18
Bajo	14 - 32	16 - 20	19 - 25	19 - 25

3.3.2.2 Ficha técnica del Cuestionario de Desempeño Laboral.

Nombre del instrumento	Cuestionario que mide el Desempeño Laboral
Autor y año	Sánchez (2018)
Adaptación	Rolando Solier Pozo (2020)
Objetivo	Medir la percepción de la Salud ocupacional
Sujetos de aplicación	Trabajadores
Administración	Individual
Duración	Tiempo aproximado 20 minutos
Confiabilidad	0,816
Validez	90%

Tabla 2 Confiabilidad del cuestionario de Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,816	14

Interpretación:

De acuerdo al Alpha de Cronbach, el resultado fue 0,816, por lo tanto, el instrumento posee alta confiabilidad.

Baremo:

Niveles	Rangos			
	Desempeño laboral	Evaluación de tareas	Motivación	Satisfacción
Alto	52 – 70	5 – 11	5 – 11	4 – 9
Medio	33 – 51	12 - 18	12 – 18	10 – 15
Bajo	14 – 32	19 - 25	19 – 25	16 - 20

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para analizar la información se utilizó SPSS, y los datos se trabajaron en tablas cruzadas que describieron de los resultados.

Para contrastar hipótesis se realizó la Prueba de Normalidad la misma que decidió el estadístico.

Tabla 3 Prueba de normalidad para hallar el estadístico

	Shapiro-Wilk			
	Estadístico	Estadístico	gl	Sig.
Salud Ocupacional	,157	,901	50	,001
Desempeño Laboral	,214	,881	50	,000

Interpretación:

Por contar con una muestra de 50 participantes, se ha considerado realizar la prueba de normalidad a través de Shapiro Wilk, el mismo que ha dado un valor de 0,001 y 0,00 para las variables. Por eso se eligió el estadístico Rho de Spearman.

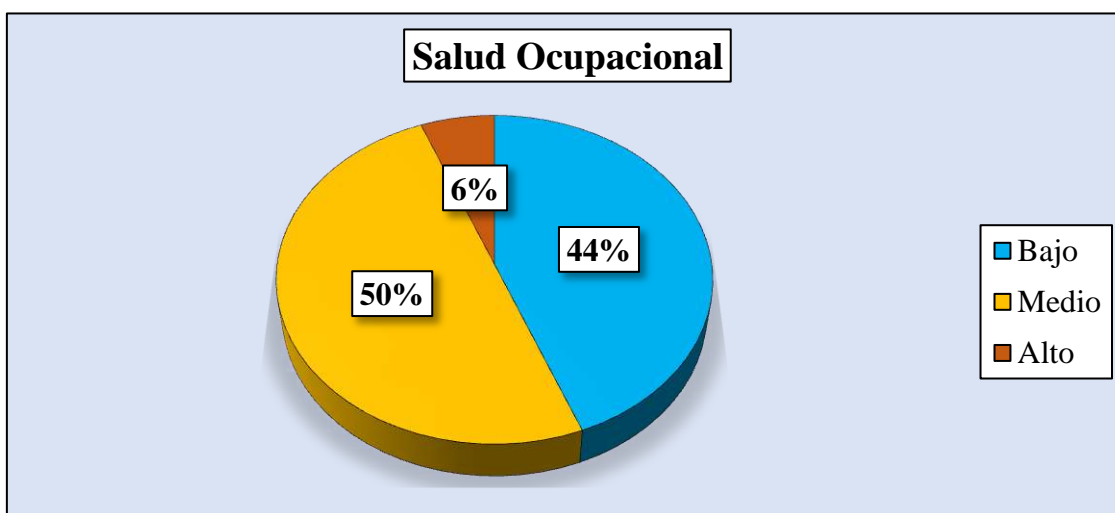
CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 4 *Resultados de Salud Ocupacional*

Salud Ocupacional		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	44%
Medio	25	50%
Alto	3	6%
Total	50	100%

Figura 1 *Representación de Salud Ocupacional*



Interpretación:

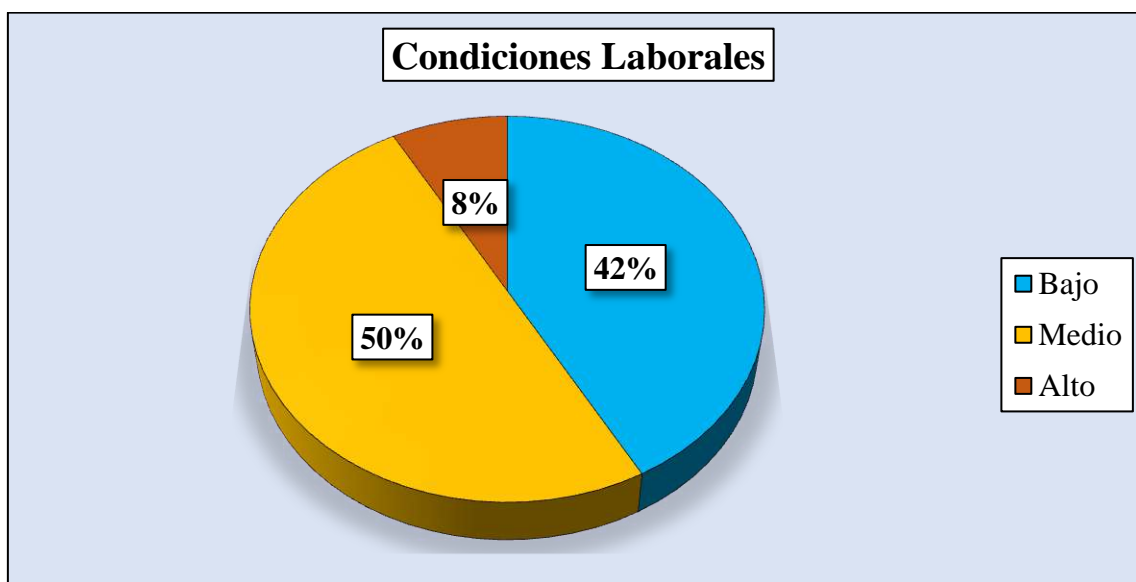
El 44% de los encuestados considera que la salud ocupacional en su entorno laboral es baja, lo que indica una percepción generalizada de deficiencias en el bienestar físico y

mental. Por otro lado, el 50% percibe un nivel medio, sugiriendo que hay aspectos que se consideran aceptables, aunque aún hay margen de mejora. Y solo 6% considera nivel alto.

Tabla 5 Resultados de Condiciones Laborales

Condiciones Laborales		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	42%
Medio	25	50%
Alto	4	8%
Total	50	100%

Figura 2 Representación de Condiciones Laborales

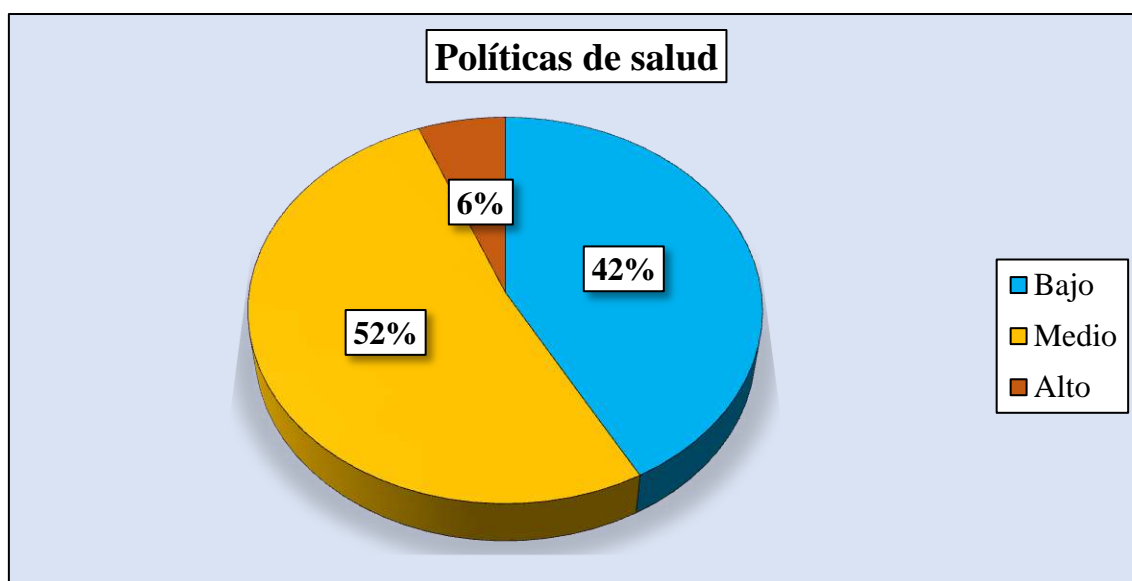


Interpretación:

En cuanto a las condiciones laborales, el 42% de los participantes percibe un nivel bajo, lo que refleja preocupaciones sobre el ambiente y las prácticas laborales. Al mismo tiempo, el 50% califica estas condiciones como medianas, lo que implica que algunos elementos son satisfactorios, pero también se identifican áreas que requieren atención. Y solo el 8% lo considera alto

Tabla 6 Resultados de Políticas de Salud

Políticas de Salud		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	42%
Medio	26	52%
Alto	3	6%
Total	50	100%

Figura 3 Representación de Políticas de Salud**Interpretación:**

El 42% de los encuestados considera que las políticas de salud son bajas, lo que sugiere una percepción de ineficacia en las medidas implementadas. Un 52% las ve en un nivel medio, indicando que hay aspectos que podrían mejorar para alcanzar un estándar más alto. Y solo 6% considera nivel alto.

Tabla 7 Resultados de Prevención de Riesgos Laborales

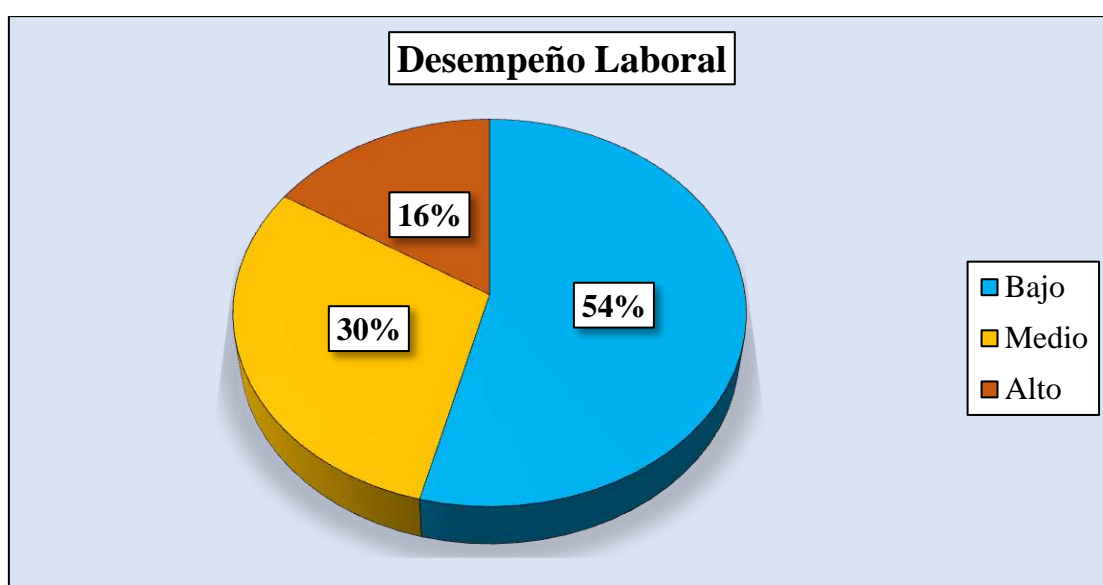
Prevención de Riesgos Laborales		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	44%
Medio	24	48%
Alto	4	8%
Total	50	100%

Figura 4 Representación de Prevención de Riesgos Laborales**Interpretación:**

El 44% percibe un nivel bajo, lo que refleja preocupaciones sobre la seguridad en el trabajo. Mientras tanto, el 48% lo califica como medio, sugiriendo que existen algunas medidas, pero no son suficientes. Y solo 8% considera nivel alto.

Tabla 8 Resultados de Desempeño Laboral

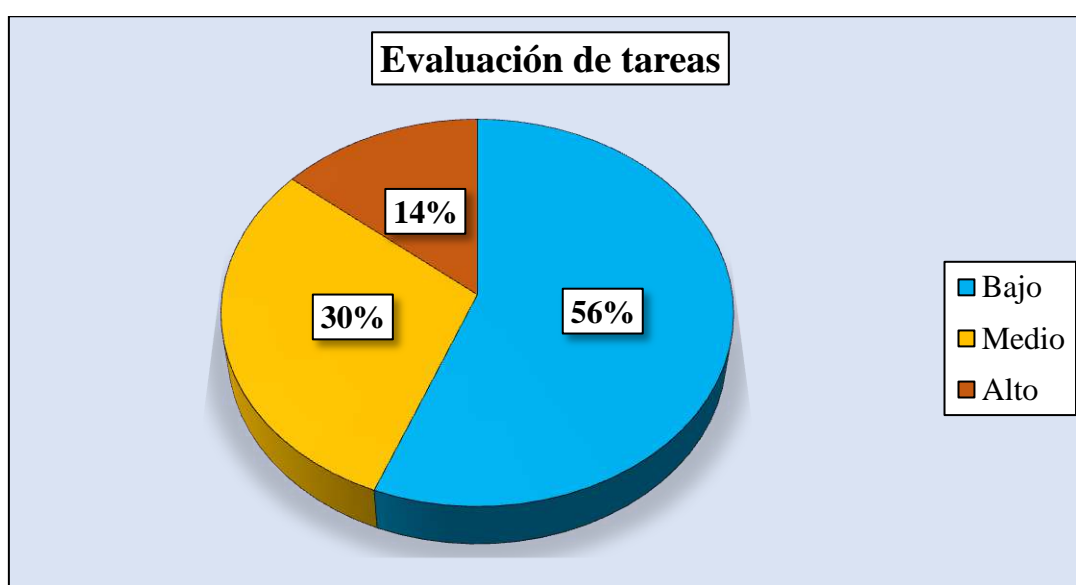
Desempeño Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	54%
Medio	15	30%
Alto	8	16%
Total	50	100%

Figura 5 Representación de Desempeño Laboral**Interpretación:**

El 54% de los encuestados opina que el desempeño laboral es bajo, lo que indica una insatisfacción general con la productividad y efectividad en el trabajo. Un 30% lo percibe como medio, lo que implica que algunos trabajadores están cumpliendo con sus funciones adecuadamente. Y solo 16% considera nivel alto.

Tabla 9 Resultados de Evaluación de Tareas

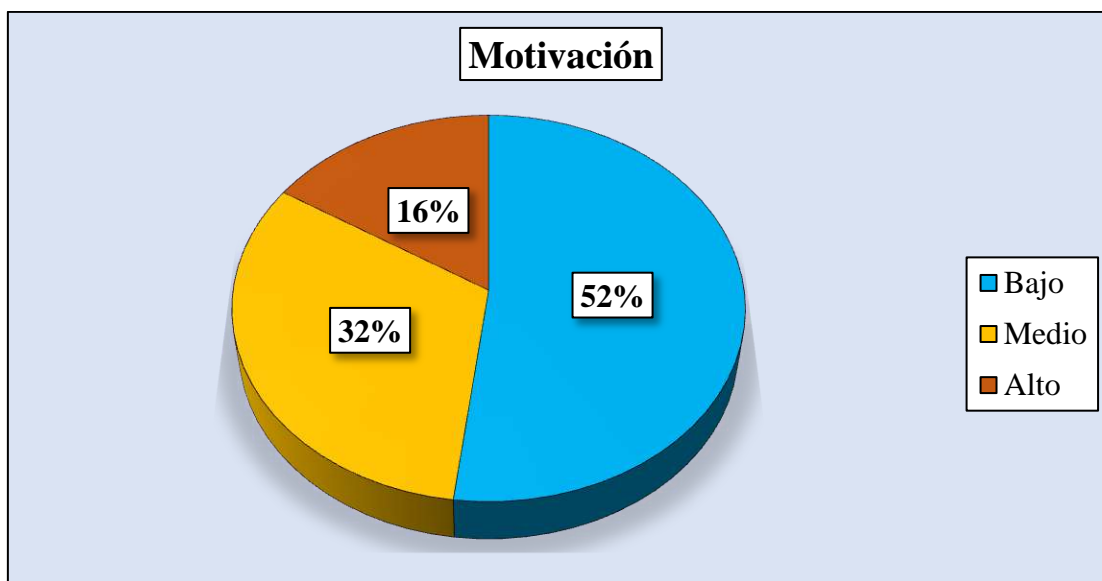
Evaluación de Tareas		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	56%
Medio	15	30%
Alto	7	14%
Total	50	100%

Figura 6 Representación de la Evaluación de Tareas**Interpretación:**

Respecto a la evaluación de tareas, el 56% de los participantes considera que esta es baja, lo que sugiere que el seguimiento y la retroalimentación no son efectivos. Un 30% la ve en un nivel medio, indicando que hay un reconocimiento de esfuerzos, aunque no de manera sistemática. Y solo 14% considera nivel alto.

Tabla 10 Resultados de Motivación

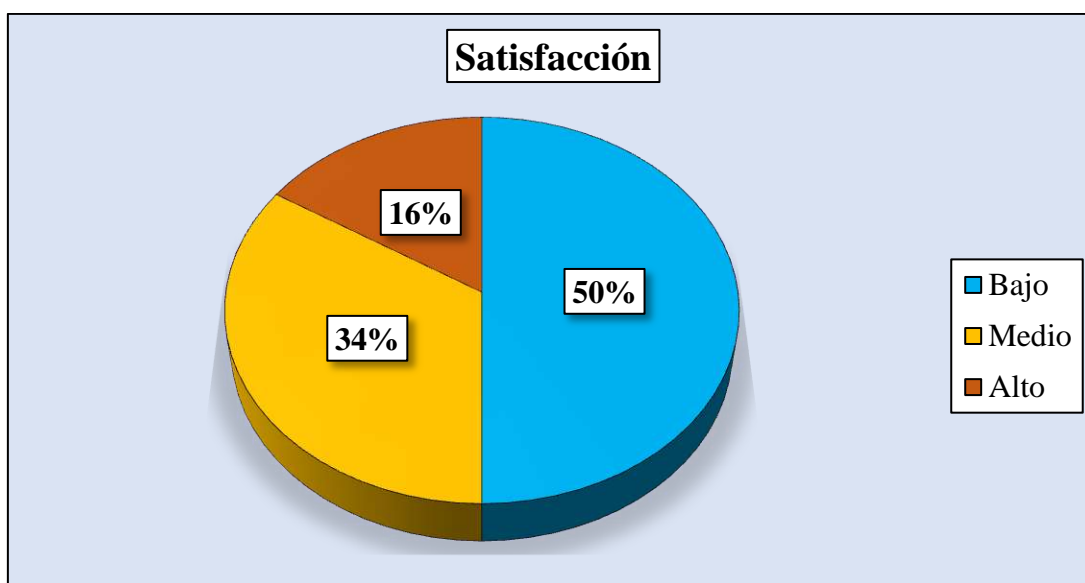
Motivación		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	52%
Medio	16	32%
Alto	8	16%
Total	50	100%

Figura 7 Representación de la Motivación**Interpretación:**

El 52% de los encuestados percibe un nivel bajo de motivación, lo que sugiere que muchos trabajadores no se sienten impulsados a dar lo mejor de sí. Un 32% la califica como media, lo que indica que algunos aspectos motivacionales están presentes, pero no son suficientes para generar un compromiso fuerte. Y solo 16% considera nivel alto.

Tabla 11 Resultados de Satisfacción

Satisfacción		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	50%
Medio	17	34%
Alto	8	16%
Total	50	100%

Figura 8 Representación de la Satisfacción**Interpretación:**

el 50% de los encuestados considera que la satisfacción laboral es baja, lo que refleja una falta de contento en el ambiente de trabajo. Un 34% la percibe como media, lo que sugiere que hay elementos positivos, pero también áreas significativas que necesitan atención para mejorar la experiencia laboral. Y solo 16% considera nivel alto.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contrastación de hipótesis general.

Hi: La salud ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

Ho: La salud ocupacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

Tabla 12 *Contrastación de salud ocupacional y desempeño laboral*

			Correlaciones	
			Salud Ocupacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Desempeño Laboral	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	50	50

Interpretación:

Con un valor de 0,000 se acepta que la salud ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Asimismo, el grado de relación hallado es considerado directo, positivo y muy alto ($0,819 < 1,00$).

4.2.2 *Contrastación de hipótesis específicas.*

4.2.2.1 Hipótesis estadística 1.

Hi: Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

Ho: Las condiciones laborales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

Tabla 13 *Contrastación de condiciones laborales y desempeño laboral*

			Correlaciones	
			Condiciones laborales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	50	50

Interpretación:

Con un valor de 0,000 se acepta que las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Asimismo, el grado de relación hallado es considerado directo, positivo y alto ($0,698 < 1,00$).

4.2.2.2 Hipótesis estadística 2.

Hi: Las políticas de salud se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

Ho: Las políticas de salud no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

Tabla 14 *Contrastación de políticas de salud y desempeño laboral*

			Correlaciones	
			Políticas de salud	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Políticas de salud	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	50	50

Interpretación:

Con un valor de 0,000 se acepta que las políticas de salud se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Asimismo, el grado de relación hallado es considerado directo, positivo y alto ($0,792 < 1,00$).

4.2.2.3 Hipótesis estadística 3.

Hi: La prevención de riesgos se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

Ho: La prevención de riesgos se relaciona significativamente con el desempeño laboral en Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.

Tabla 15 *Contrastación de prevención de riesgos y desempeño laboral*

			Correlaciones	
			Prevención de riesgos laborales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Prevención de riesgos laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	50	50

Interpretación:

Con un valor de 0,000 se acepta que la prevención de riesgos se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Asimismo, el grado de relación hallado es considerado directo, positivo y muy alto ($0,832 < 1,00$).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados hallados son consistentes con Bravo (2021) en Bogotá, Colombia, quien, al examinar la salud y seguridad laboral conforme a la norma NTC OHSAS 18001, concluyó que es fundamental implementar normativas y capacitaciones que garanticen un ambiente seguro para el personal.

De manera similar, Luna et al. (2021) cuando estudió sobre evaluación del desempeño ocupacional en Ecuador, encontraron que el 66% de los participantes enfrentó dificultades en la ejecución de sus tareas, lo que ha resultado en una pérdida de capacidad laboral y ocupacional. Al contrastar estos resultados con los de la presente investigación, se observa que el desempeño es deficiente, influenciado por problemas de compromiso genuino de las organizaciones para mantener un entorno seguro y saludable.

A nivel nacional, los resultados son comparables a los de Landa (2020) quien concluyó que la aplicación del programa ha llevado a una mejora en el rendimiento de los trabajadores, quienes ahora reconocen los beneficios de la salud ocupacional. A pesar de esto, persisten deficiencias que solo podrán ser superadas mediante la práctica continua y la adecuada aplicación de normas, lo que mejorará la cultura organizacional y, por ende, el desempeño de los empleados.

Finalmente, al comparar estos resultados con los de Solier (2020) se concluye que ambas variables están estrechamente conectadas. Es crucial enfatizar la importancia del conocimiento en seguridad y salud ocupacional, ya que el bajo desempeño observado puede estar relacionado con esta falta de conocimiento.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: Con un valor de 0,000 se establece que hay relación significativa entre salud ocupacional y desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay, mostrando correlación directa, positiva y muy alta (0,819, que está por debajo de 1,00).

Segunda: Con un valor de 0,000 se determina que las condiciones laborales tienen una relación significativa con el desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay, mostrando una correlación directa, positiva y alta (0,698, que es inferior a 1,00).

Tercera: Con un valor de 0,000 se concluye que las políticas de salud están significativamente relacionadas con el desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay, presentando una correlación directa, positiva y alta (0,792, que se encuentra por debajo de 1,00).

Cuarta: Con un valor de 0,000 se acepta que la prevención de riesgos se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay, indicando una correlación directa, positiva y muy alta (0,832, que está por debajo de 1,00).

6.2 Recomendaciones

Primera: Aprovechar los canales de comunicación de la empresa para informar y sensibilizar a los empleados sobre los beneficios de mantener la salud ocupacional y de prevenir los riesgos a los que podrían estar expuestos.

Segunda: Desarrollar un plan de implementación que asegure que los espacios de trabajo sean ergonómicos, cuenten con una iluminación adecuada y una ventilación óptima, creando así un entorno saludable.

Tercera: Instituir un programa de bienestar que incluya capacitaciones sobre salud física y mental, así como seguridad, y que ofrezca también servicios de atención médica.

Cuarta: Establecer y mantener procedimientos de seguridad claros y eficaces en la empresa para gestionar posibles riesgos en el entorno laboral.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Bravo, M. (2021). *Análisis de la salud y la seguridad en el trabajo de acuerdo con la norma NTC OHSAS 18001 en las organizaciones colombianas*. Fundación Universidad de América, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Bogotá D.C.: UAMERICA.
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8481/4/531175-2021-1-GTH.pdf>
- Delgado, H. (2018). *La salud ocupacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de transportes Luchito EIRL-Trujillo 2016*. Tesis, Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Trujillo, Perú.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13270/Delgado%20Cerna%20Humberto%20Jesus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gracia, M. (2017). *Análisis de la gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral del Puerto Comercial de Autoridad Portuaria de Esmeraldas*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Dirección de Investigación y Posgrados. Esmeraldas, Ecuador: PUCESE.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1183/1/GRACIA%20VALENCIA%20MIGDONIO.pdf>
- Ichuta, A. (2018). *Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno - 2017*. Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Trabajo Social. Puno, Perú: UNAP.
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/Ichuta_Apaza_Anny_Lys.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Landa, C. (2020). *Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima, Perú: UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46728/Landa_AC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solier, R. (2020). *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020*.

Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima, Perú: UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47638/Solier_PR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7.2 Fuentes bibliográficas

- Achilles de Faria, F. (1995). *Desarrollo organizacional. Enfoque integral*. México: Limusa.
- Alles, M. (2007). *Desempeño por competencia: evaluación 360°*. Buenos Aires: Granica.
- Castillo, J., & Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Madrid.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México DF, México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2016). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México DF, México: McGraw-Hill.
- Creus, A. (2006). *Prevención de riesgos laborales*. Barcelona, España: CEYSA.
- DIGESA. (2005). *Manual de Salud Ocupacional*. Ministerio de Salud, Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional. Lima, Perú: Dirección General de Salud Ambiental.
http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
- León. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México: Atlas S.A.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3662/Thflfer.pdf?sequence=1>
- MTPE. (2017). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento y modificatorias*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, Lima, Perú.
- PNSST. (2018). *Seguridad y Salud*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Poder Legislativo. (2016). *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima, Perú.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Tobar, F. (2012). *Políticas de Salud: Conceptos y Herramientas*. Buenos Aires: La Ley.
- Velazco, J. (2010). *Gestión de la Calidad: Mejora Continua y sistemas de gestión*. Pirámide.

7.3 Fuentes hemerográficas

- López, G., Cañizares, O., Lemus, E., & Valdés, M. (2017). La superación profesional en salud ocupacional como una necesidad para la atención médica integral. *Educación*

Médica Superior, 31(2), 1-10. <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2017/cem172u.pdf>

- Luna, I., Guzmán, O., Guerrero-Villabón, K., & Moreno-Chaparro, J. (2021). Valoración del desempeño ocupacional: factor integrador en la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 53, Diciembre. https://doi.org/http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072021000100323
- Ochoa, C., Centeno, A., Hernández, L., & Guamán, A. (2020). Revista Universidad y Sociedad. *La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas*, 12(5), setiembre-octubre. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500308
- Pando, M. (2011). Salud ocupacional en Latinoamérica. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 2(3), 1-2.

7.4 Fuentes electrónicas

- 18001, O. (6 de enero de 2016). <https://www.nueva-iso-45001.com/2016/01/riesgos-ohsas-18001/>
- OIT. (2017). *Sistema de trabajos por turno*. Ginebra. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/421/1/TL_Macalopu_Torres_Sandra_Ines.pdf
- OIT. (2019). Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo. *EMBARGO*, 4. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686766.pdf
- Stephen. (2015). *Rendimiento laboral*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1
- Unión Europea. (2018). *Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales*. <https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/union-europea/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cómo se relaciona salud ocupacional con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay?	Demostrar la relación de salud ocupacional con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.	La salud ocupacional se relaciona significativamente con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.	Variable 1: Salud ocupacional Variable 2: Desempeño laboral	Condiciones laborales Políticas de salud Prevención de riesgos Evaluación de tareas Motivación Satisfacción	Diseño: No experimental, transversal, correlacional Población: 50 trabajadores de la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Huaura. Instrumentos: Cuestionario de Salud ocupacional Cuestionario de
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cómo se relacionan condiciones laborales con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay?	Determinar la relación de condiciones laborales ocupacional con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.	Las condiciones laborales se relacionan significativamente con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.			
¿Cómo se relacionan las políticas de salud	Determinar la relación de las políticas de salud con	Las políticas de salud se relacionan			

con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay?	desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.	significativamente con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.			Desempeño laboral
¿Cómo se relaciona prevención de riesgos laborales con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay?	Determinar la relación de prevención de riesgos laborales con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.	La prevención de riesgos laborales se relaciona con desempeño laboral en la Empresa Negocios e Inversiones Gerónimo SAC, Hualmay.			

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



Cuestionario de Salud ocupacional

Instrucciones: A continuación, encontrará ítems que deberá responder con la mayor sinceridad posible. Recuerde que no hay respuestas incorrectas y se garantiza el anonimato, considerando la siguiente escala de calificación.

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

N°	Ítems	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Condiciones laborales						
1	Le resulta cómodo el lugar designado para la ejecución de sus actividades diarias dentro de la organización.					
2	Se aplican programas de prevención de salud con efectos positivos en los trabajadores de la organización.					
3	Usted percibe que el rendimiento en el trabajo es el adecuado y se siente bien con ello.					
4	El ambiente laboral en el cual se desenvuelve diariamente es adecuado.					
5	La organización se preocupa por tener bien implementado los espacios destinados para el trabajo.					
Dimensión 2: Políticas de salud						
6	La capacitación en temas de prevención de enfermedades y protección de la salud es constante.					
7	Los lineamientos con respecto al derecho de protección de la salud se aplican y están normados.					
8	Los equipos y materiales cumplen con los estándares para asegurar la integridad de los trabajadores.					
9	Los riesgos a contraer enfermedades por el trabajo realizado se han minimizado a través de la aplicación de planes de trabajo con ese fin.					

10	El monitoreo y la supervisión al tema de salud de los trabajadores es permanente.					
Dimensión 3: Prevención de riesgos						
11	Hay un plan de señalización que se actualiza permanentemente para asegurar la integridad de los trabajadores.					
12	El orden de los ambientes es prioridad y el trabajador se siente cómodo.					
13	La organización que existe dentro de la institución trae consigo tranquilidad y mayor satisfacción por parte de los trabajadores.					
14	Las condiciones sanitarias son implementadas en beneficio de los trabajadores.					



Cuestionario de Desempeño Laboral

Instrucciones: A continuación, encontrará ítems que deberá responder con la mayor sinceridad posible. Recuerde que no hay respuestas incorrectas y se garantiza el anonimato, considerando la siguiente escala de calificación.

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

N°	Ítems	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Evaluación						
1	Los trabajadores son colocados en sus puestos de trabajo teniendo en cuenta las destrezas que poseen.					
2	La responsabilidad es un parámetro que cumplen los trabajadores en cuanto a la entrega de sus productos bien elaborados.					
3	Los trabajadores muestran interés por desarrollar el trabajo en el tiempo y con la dedicación requerida.					
4	Los trabajadores cumplen sus metas de trabajo aportando decididamente a la institución.					
Dimensión 2: Motivación						
5	Los trabajadores son puntuales en la entrega de sus trabajos y en la asistencia permanente a sus labores cotidianas.					
6	Se percibe compromiso por parte de los trabajadores en trabajar colaborativamente en bien de la organización.					
7	Se promueve el trabajo en equipo entre los trabajadores y lo disfrutan.					
8	Las relaciones interpersonales entre los trabajadores son muy buenas y se proyecta a los logros institucionales.					
9	Los trabajadores cumplen con sus labores de forma eficaz por la alta motivación que los acompaña.					
Dimensión 3: Satisfacción						

10	El salario percibido por los trabajadores es coherente con las horas de trabajo y las acciones realizadas.					
11	Los trabajadores gozan de los incentivos de ley y de otros que la empresa les otorga por su buen desempeño.					
12	La calidad en la organización de la empresa se percibe a través del trato justo a los trabajadores, tanto en lo económico como en el reconocimiento a la labor.					
13	La jornada de trabajo es coherente con el desempeño de los trabajadores cuidando en todo momento su salud física y mental.					
14	Los trabajadores acceden permanentemente a capacitaciones promovidas por la empresa para actualizar sus conocimientos en bien de la institución.					

Anexo 3. Tratamiento estadístico

Base de datos de la variable Salud Ocupacional

Nº	Dimensión 1					Dimensión 2					Dimensión 3			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14
1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2
4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	3	1
5	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1
6	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
7	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1
8	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
9	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1
10	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2
11	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
12	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
13	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
14	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
15	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
16	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1
17	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3
18	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2
19	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1
20	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1
21	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	3	1	1	1
22	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2
23	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1
24	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
25	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
26	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
27	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
29	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3
30	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3
31	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
32	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3
33	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
34	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
35	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3
36	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4
38	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3

39	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
40	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
41	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
42	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
43	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
44	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
45	2	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	5	4	4
46	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
47	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
48	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
49	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4

Base de datos de la variable Desempeño Laboral

Nº	Dimensión 1				Dimensión 2					Dimensión 3				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14
1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1
3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2
4	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1
5	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1
6	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2
7	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3
8	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1
9	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1
10	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	3	1
11	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1
12	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
13	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3
14	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1
15	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2
16	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
17	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1
18	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3
19	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
20	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3
21	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	1
22	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2
23	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	1	2	3
24	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1
25	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2
26	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
27	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2

28	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3
29	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
30	2	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	4	2	3
31	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3
32	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
33	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
34	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3
35	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
36	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
37	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
38	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
39	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4
40	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3
41	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
42	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
43	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
44	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
45	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
46	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
47	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
48	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
49	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
50	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2

Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera
ASESOR

Dra. Haydee del Rosario Ramos Pacheco
PRESIDENTE

Dra. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva
SECRETARIO

M(a). Margot Albina Castillo Alva
VOCAL