

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

**“Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el  
Desempeño del Trabajo de la empresa HLB Alonso,  
Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL EN:  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

**ORFA BONILLA BORJA**

**ASESOR:**

**Mg. FUCHS ANGELES, OSCAR ENRIQUE**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**“Planeamiento Estratégico y desarrollo institucional”**

**LIMA, PERÚ**

**AGOSTO, 2020**

### **Dedicatoria**

Dedico a Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar cada día; a mi madre y hermanos quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo y soporte incondicional que recibí durante este camino y a cada uno de los docentes que me facilitaron diferentes conocimientos en el campo y de los temas que corresponde a mi profesión.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por haberme cuidado y guiado durante mi formación profesional.

Agradezco a mi asesor y profesor del curso de tesis Mg. Oscar Fuchs Ángeles, a quien expreso mi sincero agradecimiento, por su perseverancia, tiempo, entusiasmo, por su grandeza científica y aporte a mi investigación.

También, quiero agradecer a mis docentes quienes a lo largo de mi carrera universitaria aportaron, con sus conocimientos, en el levantamiento de una visión sobre mi trabajo de investigación.

Y por último a mi madre y hermanos por ser la base sólida para sostenerme.

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo demostrar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

El tipo de investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo, correlacional-explicativo, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo que es secuencial y probatorio. El instrumento empleado fue el cuestionario y la técnica utilizada fue la encuesta, con 12 preguntas para la variable independiente “Seguridad y Salud Ocupacional” y 16 preguntas para la variable dependiente “Desempeño del Trabajo”, con una escala de Likert y fue sometida al criterio de 04 expertos.

Se calculó la confiabilidad del coeficiente del Alfa de Cronbach que fue aplicado manualmente para ser computarizado en el office de Microsoft Excel, para la variable “Seguridad y Salud Ocupacional” y se obtuvo como resultado de un 0.85 y para la variable “Desempeño del Trabajo”, se obtuvo como resultado 0.84, ambos datos indican que tuvo una alta confiabilidad, por lo tanto, es confiable su aplicación.

Por otro lado, los resultados demuestran que la seguridad y salud ocupacional tuvo influencia de nivel moderado sobre la condición de trabajo ocupacional en la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L. ( $p=0,012$ ;  $r=0.538$ ). de igual manera en el accidente de trabajo y enfermedad influye con éxito y de nivel alta ( $p=0,000$ ;  $r=0.890$ ), finalmente se demuestra de manera exitosa y con una tendencia alta en las medidas preventivas ( $p=0,000$ ;  $r=0.900$ ). Por lo tanto, se concluyó que mientras los colaboradores sigan laborando con

entusiasmo responsabilidad y empeño tendrán un buen resultado donde aumentará la productividad y se sentirán satisfechos en la organización.

Palabras clave: condición, trabajo, desempeño, accidente, enfermedad, medidas, preventivas, riesgos, productividad, satisfacción.

### **Abstract**

The present study aimed to demonstrate the influence of occupational health and safety on the work performance of the company HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

The type of research was of a basic type, descriptive level, correlational-explanatory, non-experimental design and quantitative approach that is sequential and evidential. The instrument used was the questionnaire and the technique used was the survey, with 12 questions for the independent variable "Occupational Health and Safety" and 16 questions for the dependent variable "Work Performance", with a Likert scale and was subjected to the criterion from 04 experts.

The reliability of the Cronbach Alpha coefficient was calculated, which was applied manually to be computerized in the Microsoft Excel office, for the variable "Occupational Health and Safety" and was obtained as a result of 0.85 and for the variable "Work Performance" The result was 0.84, both data indicate that it had a high reliability, therefore, its application is reliable.

On the other hand, the results show that occupational health and safety had a moderate influence on the occupational work condition in the company HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L. ( $p = 0.012$ ;  $r = 0.538$ ). in the same way, in the work accident and illness it influences successfully and at a high level ( $p = 0.000$ ;  $r = 890$ ), finally it is demonstrated successfully and with a high trend in preventive measures ( $p = 0.000$ ;  $r = 900$ ). Therefore, it was concluded that as long as the collaborators continue working with enthusiasm,

responsibility and commitment, they will have a good result where productivity will increase and they will feel satisfied in the organization.

Keywords: condition, work, performance, accident, illness, measures, preventive, risks, productivity, satisfaction.

## TABLA DE CONTENIDO

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
Resumen .....	iv
Abstract .....	vi
Tabla de Contenido .....	viii
Lista de Tablas .....	xii
Lista de Figuras .....	xv
Introducción .....	1
<b>Capítulo I: Problema de la Investigación.....</b>	<b>4</b>
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	4
1.2. Planteamiento del Problema .....	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. Objetivos De La Investigación .....	7
1.3.1. Objetivo general .....	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación.....	7
1.5. Limitaciones .....	8
<b>Capítulo II: Marco Teórico .....</b>	<b>9</b>



2.1.	Antecedentes.....	9
2.1.1.	Internacionales. ....	9
2.1.2.	Nacionales. ....	15
2.2.	Bases Teóricas .....	22
2.2.1.	Seguridad y salud ocupacional.....	22
2.2.1.1.	Generalidades de la seguridad y salud ocupacional.....	22
2.2.1.2.	Ley general de seguridad y salud en el trabajo -Ley N°29783.....	23
2.2.1.3.	Políticas nacionales de la seguridad y salud en el trabajo. ....	24
2.2.1.4.	Comité de seguridad y salud en el trabajo. ....	25
2.2.1.5.	Condiciones de trabajo ocupacional. ....	26
2.2.1.6.	Accidentes de trabajo y Enfermedad. ....	32
2.2.1.7.	Medidas preventivas. ....	34
2.2.2.	Desempeño del trabajo .....	37
2.2.2.1.	Dimensiones del Desempeño del Trabajo.....	38
2.2.2.2.	Evaluación del desempeño del trabajo.....	39
2.2.2.3.	Medición del desempeño. ....	41
2.2.2.4.	Beneficios de la Evaluación del Desempeño del Trabajo.....	42
2.3.	Definición de Términos Básicos.....	44
<b>Capítulo III: Metodología de la Investigación.....</b>		<b>49</b>
3.1.	Enfoque de la Investigación .....	49
3.2.	Variables.....	49

3.2.1.	Operacionalización de las variables. ....	49
3.3.	Hipótesis .....	63
3.3.1.	Hipótesis General. ....	63
3.3.2.	Hipótesis Especificas.....	63
3.4.	Tipo de Investigación .....	63
3.5.	Diseño de Investigación.....	63
3.6.	Población y Muestra .....	64
3.6.1.	Población.....	64
3.6.2.	Muestra.....	64
3.7.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	64
3.7.1.	Técnicas de recolección de datos. ....	64
3.7.2.	Instrumento de recolección de datos. ....	64
3.8.	Análisis de Confiabilidad del Instrumento de Recolección de datos .....	68
3.8.1.	Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable 01: seguridad y salud ocupacional. ....	69
3.8.2.	Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable 02: desempeño del trabajo. 69	
<b>Capítulo IV: Resultado</b>	.....	<b>71</b>
4.1.	Análisis de Resultados:.....	71
4.2.	Comprobación de hipótesis .....	99
4.2.1.	Comprobación de hipótesis general .....	99

4.2.2. Comprobación de hipótesis específicas.....	103
4.3. Discusión de resultados .....	109
Conclusiones .....	113
Recomendaciones.....	114
Referencias Bibliográficas .....	115
Apéndices .....	119
Apéndice 01. Matriz de consistencia.....	119
Apéndice 02. Ejemplares de cuestionarios.....	123
Apéndice 03. Bases de datos de la investigación .....	126
Apéndice 04. Ficha de validación de expertos .....	128
Apéndice 05. Declaración Jurada.....	136

## LISTA DE TABLAS

### **Problema de investigación**

Tabla 1: Operacionalización de las variables .....	60
Tabla 2: Validación de Instrumento .....	66
Tabla 3: Matriz de Análisis de Juicios de Expertos de la Variable 01 .....	67
Tabla 4: Matriz de Análisis de Juicios de Expertos de la Variable 02.....	68
Tabla 5: Alfa de Cronbach del instrumento de la variable SSO .....	69
Tabla 6: Alfa de Cronbach del instrumento de la variable Desempeño del Trabajo .....	69
Tabla 7: Interpretación del Coeficiente Alfa de Cronbach .....	70

### **Distribución de frecuencia**

Tabla 8: ¿En la empresa donde laboras tienes un lugar adecuado de trabajo?.....	71
Tabla 9: ¿En la empresa donde laboras tienes los equipos adecuados de trabajo? .....	72
Tabla 10: ¿En la empresa donde laboras las instalaciones eléctricas son adecuadas?.....	73
Tabla 11: ¿En la empresa donde laboras tienes un lugar adecuado de trabajo?.....	74
Tabla 12: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por caídas?.....	75
Tabla 13: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por exposición? .....	76
Tabla 14: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir posturas inadecuadas o golpes? .....	77
Tabla 15: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir enfermedades biológicas? .....	78
Tabla 16: ¿En la empresa donde laboras mantiene ordenado y limpio el espacio? .....	79

Tabla 17: ¿En la empresa donde laboras te brindan capacitación para identificar riesgos y peligros? .....	80
Tabla 18: ¿En la empresa donde laboras te brindan plan de emergencia? .....	81
Tabla 19: ¿En la empresa donde laboras te brinda elemento de protección personal-EPP? ....	82
Tabla 20: ¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con el ámbito laboral? .....	83
Tabla 21: ¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con el resultado obtenido? .....	84
Tabla 22: ¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con la estabilidad laboral? .....	85
Tabla 23: ¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con los reconocimientos que te brinda? .....	86
Tabla 24: ¿En la empresa donde laboras percibes la responsabilidad del personal? .....	87
Tabla 25: ¿En la empresa donde laboras percibes que el personal tiene el nivel de conocimientos técnicos adecuados? .....	88
Tabla 26: ¿En la empresa donde laboras percibes que existe liderazgo y cooperación en el personal? .....	89
Tabla 27: ¿En la empresa donde laboras como es el nivel de adaptabilidad? .....	90
Tabla 28: ¿En la empresa donde laboras percibes un nivel de calidad de trabajo? .....	91
Tabla 29: ¿En la empresa donde laboras cumples con las metas trazadas? .....	92
Tabla 30: ¿En la empresa donde laboras cumples con las tareas asignadas? .....	93
Tabla 31: ¿En la empresa donde laboras existe conocimiento dentro del puesto de trabajo? ..	94
Tabla 32: ¿En la empresa donde laboras la ejecución de tareas es a cabalidad? .....	95
Tabla 33: ¿En la empresa donde laboras cuan frecuente son los resultados efectivos? .....	96
Tabla 34: ¿En la empresa donde laboras la eficiencia en el uso de recursos son frecuentes? .	97
Tabla 35: ¿En la empresa donde laboras el seguimiento de procesos es constante? .....	98

### **Comprobación de hipótesis**

Tabla 36: Tabla de correlación entre seguridad y salud ocupacional y desempeño del trabajo .....	100
Tabla 37: Tabla para la interpretación de la correlación positiva y negativa.....	103
Tabla 38: Tabla de correlación entre seguridad y salud ocupacional y condicion de trabajo ocupacional.....	104
Tabla 39: Tabla de correlación entre seguridad y salud ocupacional y accidente de trabajo y enfermedad .....	106
Tabla 40: Tabla de correlación entre seguridad y salud ocupacional y medidas preventivas .....	108

## LISTA DE FIGURAS

### **Fundamentación teórica**

Figura 1. Título Preliminar y Objetivos de la Ley y su Reglamento. Tomado del Reporte de Presentación General del Reglamento de la Ley N.º 29783 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). .....	24
Figura 2. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Fuente: Vicente (2012). .....	25
Figura 3. Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad. Fuente: Vicente, (2012). .....	27

### **Búsqueda de información**

Figura 4. Los lugares de trabajo. Fuente: Vicente, (2012). .....	28
Figura 5. Los equipos de trabajo. Fuente: Vicente, (2012). .....	29
Figura 6. Instalaciones eléctricas. Fuente: Vicente, (2012). .....	29
Figura 7. Cinco reglas de oro del uso de electricidad. Fuente: Reglas del uso de electricidad. Vicente, (2012). .....	30
Figura 8. Incendios. Fuente: Esquema del tetraedro del fuego Vicente, (2012). .....	31
Figura 9. Accidente de Trabajo. Fuente: MTPE/ OGETIC/ Oficina de Estadística. ....	33
Figura 10. Medidas preventivas. Fuente: Aspectos del trabajo en Oficinas. Elaboración propia. .....	34
Figura 11. Ocho pasos para reducir el accidente. Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción y Empleo, (2012). .....	35
Figura 12. Fuente: Ficha Técnica de Cuestionario para la variable SSO, Elaboración propia. .....	65
Figura 13. Fuente: Ficha Técnica de Cuestionario para la variable Desempeño del Trabajo, Elaboración propia. ....	66

Cuestionario 01: seguridad y salud ocupacional

Figura 14. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras tienes un lugar adecuado de trabajo? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 .....	71
Figura 15. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras tienes los equipos adecuados de trabajo? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25.....	72
Figura 16. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras las instalaciones eléctricas son adecuadas? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 .....	73
Figura 17. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras tienes un lugar adecuado de trabajo? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 .....	74
Figura 18. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por caídas? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25.	75
Figura 19. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por exposición? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 .....	76
Figura 20. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir posturas inadecuadas o golpes? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25.....	77
Figura 21. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir enfermedades biológicas? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 .....	78
Figura 22. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras mantiene ordenado y limpio el espacio? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 .....	79
Figura 23. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras te brindan capacitación para identificar riesgos y peligros? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25.....	81
Figura 24. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras te brindan plan de emergencia? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 .....	82



Figura 25. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras te brinda elemento de protección personal-EPP? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 ..... 83

### **Cuestionario 02: desempeño del trabajo**

Figura 26. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con el ámbito laboral? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 ..... 84

Figura 27. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con el resultado obtenido? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 ..... 85

Figura 28. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con la estabilidad laboral? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 ..... 86

Figura 29. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con los reconocimientos que te brinda? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25..... 87

Figura 30. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras percibes la responsabilidad del personal? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25..... 88

Figura 31. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras percibes que el personal tiene el nivel de conocimientos técnicos adecuados? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25..... 89

Figura 32. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras percibes que existe liderazgo y cooperación en el personal? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 ..... 90

Figura 33. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras como es el nivel de adaptabilidad? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 ..... 91

Figura 34. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras percibes un nivel de calidad de trabajo? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 ..... 92

Figura 35. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras cumples con las metas trazadas? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 ..... 93

Figura 36. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras cumples con las tareas asignadas? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 .....	94
Figura 37. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras existe conocimiento dentro del puesto de trabajo? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 .....	95
Figura 38. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras la ejecución de tareas es a cabalidad? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25.....	96
Figura 39. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras cuan frecuente son los resultados efectivos? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25 .....	97
Figura 40. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras la eficiencia en el uso de recursos son frecuentes? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25.....	98
Figura 41. Gráfico de barras sobre la pregunta: ¿En la empresa donde laboras el seguimiento de procesos es constante? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25.....	99

### **Resultados**

Figura 42. Correlación de los datos en la variable independiente y variable dependiente. ...	101
Figura 43. Regresión Lineal en la variable independiente y de la variable dependiente. ....	102

## INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud ocupacional (SSO) es una preocupación fundamental a escala global para la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo en el mundo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Eso significa que en el mundo cada día mueren 6,300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo (más de 2.3 millones de muertes por año). Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en el desempeño del trabajo.

Hoy en día, estamos viviendo momentos de crisis por la enfermedad del Covid-19. Misma que las empresas privadas como las nacionales tienen la responsabilidad de vigilar el estado de salud de sus colaboradores para prevenir la propagación del Covid-19. Asimismo, es de suma importancia de aplicar dichos protocolos de bioseguridad ya que es una obligación para las organizaciones hacer seguimientos y controles para proteger la salud de los trabajadores.

La legislación peruana de acuerdo con la Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto Supremo 009-2005 TR tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgo laborales en el país, la obligación de controlar y minimizar los riesgos laborales como responsabilidad fundamental del empleador.

La presente investigación se realiza con el propósito de determinar cómo la seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima – 2020, ya que se formó un comité de forma democrático dentro de la organización y cada uno tiene un diferente nivel de influencia sobre el desempeño del trabajo de dicha empresa. Asimismo, por la evolución que ha tenido la seguridad y salud

ocupacional en los últimos años se ha demostrado que es obligatorio para cualquier tipo de actividad o rubro de elaborar un plan para la vigilancia, prevención y control en el trabajo.

Esta indagación está fraccionada en cuatro capítulos. El Capítulo I presenta la descripción de la realidad problemática, considerando un planteamiento general, una formulación del problema, la determinación de los objetivos, la justificación y las limitaciones. En el Capítulo II se plantea la fundamentación teórica estableciendo los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas necesarias para poder determinar la estructura del documento y una definición de términos básicos que permite la aclaración de las palabras claves.

En el Capítulo III se desarrolla la metodología, presentando el enfoque de la investigación, se define la hipótesis y las variables que influyen en el desarrollo de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L. Esta tercera etapa de la investigación desarrolla la matriz de consistencia y de operacionalización de las variables, lo que permite determinar los principales conceptos aplicados en la presente investigación. También se determina la población que se tomó en cuenta para la investigación, los instrumentos utilizados, los procedimientos que se siguió y las técnicas y recolección de datos para el procesamiento y análisis de datos empleados.

Por otro lado, en el Capítulo IV se establecen los resultados, se reportan y analizan los resultados de la investigación. Se desarrolla la comprobación de las hipótesis y la discusión de resultados.

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones del caso responden a las determinaciones del problema de investigación. Las referencias bibliográficas y las fuentes de las tablas y gráficos permiten encontrar los orígenes que validan la información encontrada en esta investigación.

Esta investigación incluye apéndices que soportan el detalle de las actividades relacionadas con el levantamiento de la información.

## **Capítulo I: Problema de la Investigación**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

En la actualidad, las empresas privadas y públicas tratan de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados y tiene por objetivo mejorar las condiciones laborales y el ambiente laboral, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los colaboradores.

En momentos de crisis por el COVID-19, la responsabilidad de las empresas es vigilar el estado de salud de sus colaboradores. Aunque desde que se desató la pandemia, las organizaciones han tenido en cuenta las recomendaciones en bioseguridad del Gobierno Nacional y la Organización Mundial de la Salud OMS para cuidar de su fuerza laboral. Asimismo, las empresas están aplicando protocolos de salud que permitirá a las organizaciones identificar y mapear el 100% de su población con referencia a enfermedades existentes que los ponen en estado de fragilidad ante el COVID-19.

Hoy en día, los protocolos de bioseguridad son una obligación para prevenir la propagación del COVID-19. Con la paulatina apertura de los diferentes sectores que promueven la economía del país, la salud de los colaboradores no será únicamente responsabilidad desde las casas, sino que mientras haya retorno a los lugares de trabajo, será de suma importancia no solo aplicar dichos protocolos de bioseguridad sino también conocer el estado de salud de los empleados,

para que las compañías puedan tomar las acciones efectivas de prevención frente al COVID-19.

Es ahí cuando surge la interrogante ¿De qué manera influye la Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño de los trabajadores de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L.?

Según, el Manual de Seguridad y Salud del Trabajo (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) los empleadores deben asumir un firme compromiso en temas de seguridad y salud en el trabajo, como sustento de ello establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar continuamente su SGSST de acuerdo a los requisitos establecidos en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado mediante (Decreto Supremo N° 005, 2012-TR), los cuales se describen en el presente documento. Los empleadores para realizar la implementación del SGSST deben tener conocimientos básicos en seguridad y salud en el trabajo, la legislación aplicable, sus procesos, actividades y/o servicios (p.11).

En paralelo, se define el desempeño laboral según Valle (como se citó en Bohórquez 2010) “cuando una persona ejecuta acciones para el logro de las metas u objetivos dentro de la organización en un tiempo determinado. En este contexto el autor atreves de esta definición nos da a conocer que el desempeño laboral se puede medir de acuerdo con niveles de ejecución alcanzado por un trabajador en el logro de las metas”. (p. 16).

Mientras avanzaban los días, meses del año actual, se observa que los colaboradores de las distintas áreas de la compañía HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L. aplican diferentes tipos de habilidades dentro en su gestión, se ha observado que es importante la salud ocupacional en el rendimiento de los trabajadores ya que, además de procurar el más alto

bienestar físico, mental y social de los empleados, éste también busca establecer y sostener un medio ambiente de trabajo seguro y sano.

Por esta razón se investiga, los riesgos que puede presentar en la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., siendo un factor muy importante para el desempeño de los colaboradores que operan con computadoras en el ámbito de oficinas pueden estar expuestos a riesgos derivados de las posturas que adopten frente a la PC y del mobiliario que tengan. El riesgo eléctrico suele estar presente, según las condiciones de las instalaciones.

Para efectos, estudiaremos las condiciones de trabajo, los accidentes y por último las medidas preventivas que influyen dentro la seguridad y salud ocupacional en el desempeño de los colaboradores.

## **1.2. Planteamiento del Problema**

### **1.2.1. Problema general.**

¿De qué manera Influye la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

¿Cómo influye la seguridad y salud ocupacional en las condiciones de trabajo ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020?

¿Cómo influye la seguridad y salud ocupacional en el accidente de trabajo y enfermedad en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020?

¿Cómo influye la seguridad y salud ocupacional en las medidas preventivas en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020?



### **1.3. Objetivos De La Investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Demostrar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar cómo influye la seguridad y salud ocupacional en las condiciones de trabajo ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

Determinar cómo influye la seguridad y salud ocupacional en el accidente de trabajo y enfermedad en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020.

Determinar cómo influye la seguridad y salud ocupacional en las medidas preventivas del desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020.

### **1.4. Justificación e Importancia de la Investigación**

La presente investigación desde el punto de vista teórico, se realiza para determinar la influencia que tiene la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., teniendo en cuenta que cada personal tiene distinto cargo dentro de la compañía, por ello se observa en los trabajadores distintos comportamientos por ende distintos resultados en su rendimiento.

También se busca repercutir en el ámbito del capital humano, realizando un diagnóstico para fortalecer el vínculo entre el jefe y el subordinado, mejorando la calidad de trabajo y ambiente laboral; de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L, los jefes y los colaboradores aplican una comunicación horizontal, esto genera una buena relación y trae como consecuencia resultados positivos.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación será muy útil en vista de que abrirá nuevos caminos a las empresas ya que podrán tomar como ejemplo los instrumentos para recolección de datos y así obtener resultados reales, también identificarán la influencia de la seguridad y salud ocupacional en las organizaciones y propondrán mejoras para que ambos se beneficien.

Los resultados obtenidos beneficiarán a la empresa, a través de las medidas que toman y contribuyen con el planeamiento estratégico, también ayudarán a que los colaboradores de la compañía puedan mejorar su desempeño.

### **1.5. Limitaciones**

En la presente investigación se descubrieron limitaciones de tiempo en la adquisición de datos, también encuentran fuentes de información de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L investigado, pero el acceso es limitado. En cuanto a la duración del trabajo que se llevó a cabo mediante un cronograma calificado de investigación, y con relación a las fuentes de información se buscó otras opciones como artículos de investigación, repositorios institucionales, revistas, libros electrónicos, bases de datos.

## **Capítulo II: Marco Teórico**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Internacionales.**

(Alvarado, 2017), realizó una tesis para la obtención de título de Ingeniería Industrial, Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador. Título: Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una empresa de servicios en mantenimiento eléctricos en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, en ella estudia el mejoramiento de las funciones del sistema de seguridad y salud ocupacional a su vez administra los riesgos de una manera eficiente asegurando cada vez el alcance de nuevos y mejores estándares de trabajo.

Durante la evaluación inicial realizada por medio de la auditoria SART (Sistema de Auditoria de Riesgo del Trabajo) tan solo cumple con el 18.80% del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional; por lo cual la empresa implemento un SG- SSO. Misma que poseía escasos registros técnicos por la falta que existía en el pasado. Se realizó una evaluación final por medio de la auditoria SART dando un resultado de 88% de SG -SSO por lo tanto su índice de eficacia es considerado satisfactorio.

Se determinó que el presupuesto interno de SSO anual estimado es de \$ 18, 746.00. Este valor del presupuesto no incluye el 12% del valor del IVA, si los valores señalados pasan del 5% se solicitará autorización a la Gerencia.

Concluyo, que una Implementación de SG.SSO beneficiara tanto a la empresa como a cada uno de los colaboradores, aunque una de las barreras es el rechazo al cambio por parte de los trabajadores ya que ellos están acostumbrados a realizar tareas o funciones de la misma forma que le han realizado anteriormente. Por lo cual es muy importante que el empleador capacite y entrene a todo el personal, creando una cultura de auto cuidado así el empleador como los empleados tendrán un clima laboral y en armonía.

(Flores, Perez y Romero, 2019), realizó una tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad de El Salvador, Centro América. Título: Diseño de un programa de seguridad y salud ocupacional que contribuya al mejoramiento de las condiciones laborales de la empresa Quality Grains S.A. de C.V., ubicada en el municipio de San Marcos, departamento de San Salvador, en ella trata de conocer a través de la investigación de campo la situación referente a Seguridad y Salud Ocupacional en que se encuentran la empresa Quality Grains S.A. de C.V., identificando que es lo que origina los accidentes y enfermedades laborales.

La metodología de investigación que se utilizó fue descriptiva, debido a que consiste en una observación de los hechos, tal como ocurren en la realidad y en el ambiente natural. Al verificar en un tiempo determinado que como realizan las actividades los colaboradores de la empresa se podrá analizar el nivel de riesgos al que están expuestos. Asimismo, se utilizó un diseño no experimental, debido a que el autor observó solamente los fenómenos o hechos que se daban y fueron analizados. Para ello, las técnicas e instrumentos que emplearon para la recolección de información son encuestas, entrevistas y observación directa y la población está compuesto por 109 empleados a nivel operativo y 4 jefaturas haciendo un total de 113 colaboradores. Sin contar los que se dedican a la distribución y venta de los productos fuera de las instalaciones pero que también se buscara mejorar las condiciones que permitan garantizar las condiciones de seguridad y salud en ellos. Con una muestra en la que se utilizó el método de muestreo probabilístico, debido a que se cuenta con un universo finito que ya se mencionó que son 109 colaboradores operativos y para las jefaturas se aplicó un censo.

En base al resultado de la fórmula, fueron 86 colaboradores de la empresa Quality Grains S.A. de C.V. los encuestados realizar la investigación en materia de Seguridad y Salud Ocupacional en las instalaciones de esa empresa, en donde se distribuyó según el género de empleados que realizan sus actividades haciendo el 38% que son masculinos y el 62%

femeninos, donde tiene mayor protagonismo en la realización de las actividades en la empresa, ya que la mayoría de los puestos de trabajo es la presencia de mujeres realizando funciones asignadas. Por lo que se afirma que, de cada 03 colaboradores, 02 son mujeres y 01 es hombre.

Por ello se concluye, que debe implementar un programa de Seguridad y Salud ocupacional en el cual debe establecer las condiciones básicas para prevenir el riesgo de sufrir accidentes y enfermedades laborales, muy importante es formar un comité de Seguridad y Salud ocupacional que haga las gestiones para garantizar el bienestar de los trabajadores. realice capacitaciones para todos los empleados en materia de seguridad y Salud ocupacional para que ellos conozcan los lineamientos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades en sus puestos de trabajo, además el equipo de protección que se les proporciona debe estar en excelentes condiciones para proteger su integridad física y que se les proporcione a todos los trabajadores.

(Hernández, 2014), realizó una tesis optar al título de Magister en Salud y Seguridad en el Trabajo, Universidad Nacional de Colombia. Título: Integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social. Estudio de caso en cinco empresas bogotanas en la ciudad de Bogotá de Colombia, busco determinar la forma de integración de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social en cinco empresas bogotanas.

El presente estudio es de tipo cualitativo-cuantitativo a través del estudio de caso. El componente cualitativo está representado en el tipo de estrategia utilizada para la recolección de información: el investigador aplicó la lista de chequeo a dos representantes de cada empresa, de forma que éstos pudieran dialogar sobre sus perspectivas y se enriquecieran las respuestas. Una vez obtenidas las respuestas, a cada una se le asignó una calificación por puntos, de forma que pudieran tratarse los datos de forma objetiva, generando gráficos que diagnosticaran la forma de integración entre la G-SST y la RS, presentando así un componente cuantitativo en la

investigación. A su vez, es un estudio descriptivo por cuanto no se interfiere con los objetos de estudio, sino que se observan y analizan para describir su interacción; los estudios descriptivos sirven para generar hipótesis sobre el tema investigado.

El resultado determinara la forma de integración de la G-SST en la RS, tras la aplicación de la lista de chequeo en cinco empresas bogotanas. Donde se observa que en los aspectos relacionados con DDHH y G-SST, la empresa tiene una integración del 77,8%, siendo el eje temático con mayor puntaje. En segundo lugar, se ubican las prácticas laborales, con un nivel de integración del 62,8%, eje temático que será revisado en la próxima gráfica. En último lugar, con el 28,6% se encuentra el eje temático relacionado con contratistas y proveedores.

Se puede concluir que determinados factores como: la existencia de sindicatos, la certificación del sistema de G-SST, el tipo de capital de la empresa (público, privado o mixto). Por lo cual, se dedujo que las dimensiones de la G-SST son: política, planificación, implementación, verificación y acción en pro de mejoras y las dimensiones de la RS son: gobierno corporativo, Derechos Humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, clientes y consumidores y comunidad. Se diagnosticó la integración de la G-SST en la RS en cinco empresas en Bogotá a través del diseño de una lista de chequeo basada en las conexiones. La lista de chequeo resultante cuenta con 78 preguntas divididas en tres ejes temáticos: Derechos Humanos, prácticas laborales (que incluye generalidades, planificación del SG-SST, implementación del SG-SST, verificación del SG-SST y mejoramiento del SG-SST) y contratistas y proveedores. Las empresas seleccionadas para el estudio fueron cinco empresas de tamaño grande (es decir, que dispusieron activos totales superiores a 30.000 salarios mínimos mensuales 118 legales vigentes o más de 200 trabajadores), que dispusiesen de una sede ubicada en la ciudad de Bogotá. Tras el diagnóstico de la integración, para cada empresa se propusieron mejoras a la integración existente, de manera que se fortalezcan los aportes de la RS a la G-SST. Fortalecer los mecanismos que permiten el respeto de los DDHH, y entre ellos, aquellos

relacionados con los trabajadores: Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona. Derecho a la libertad de opinión y de expresión. Derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo, Derecho a la seguridad social. Derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. Derecho al mejoramiento en todos los aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente y, por último, el derecho a la prevención y el tratamiento de las enfermedades laborales y la lucha contra ellas.

Un dato importante en el autor, es los problemas que se relaciona entre las empresas con el sindicato y la mejor integración de la G-SST en la RS, en lo que respecta a los contratistas y proveedores. Al ser empresas tan diferentes no fue posible encontrar el motivo de dicha relación ya que el tipo de rubro de cada compañía es diferente que el otro. Un estudio con mayor cantidad de empresas similares a los tipos de capitales a éstas podría resolver este vacío.

(Roa, 2017), realizó una tesis para optar al título de Magíster en Ingeniería Industrial, Universidad Nacional de Colombia. Título: Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción en la ciudad Manizales, Colombia, en ella define establecer el grado de cumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en su componente de Seguridad Industrial, de las empresas del sector de la construcción de la ciudad de Manizales - Colombia.

La metodología fue analítica entendiendo éste como el proceso racional abstracto de apropiación de la realidad para producir conocimiento a partir de la desagregación y mediante el estudio detallado de las partes. La realidad que fue necesario descomponer fueron los SG-SST de las empresas pertenecientes al sector del sector de la construcción de la ciudad de Manizales que participaron en el estudio. La desagregación correspondiente se hizo mediante

el estudio detallado de las partes que componen la estructura de estos sistemas, particularmente los elementos estructurales de las variables latentes: planear, hacer, verificar y actuar.

Su diseño fue no experimental, se clasificó de tipo transeccional o transversal, debido a que la observación de la problemática en estudio se hizo dentro del contexto en el que se presenta en un tiempo y momento específicos. Ese diseño se implementó, al igual que la observación contextualizada, dentro del sector de la construcción en un grupo de empresas específicas.

Los resultados indican la existencia de correlaciones positivas y estadísticamente significativas, entre algunas variables de la fase planear con otras variables de las fases hacer, verificar y actuar. También se observó que los SG-SST en la mayoría de las empresas son inmaduros y que la fase de planear es fundamental para el funcionamiento del SG-SST. Se concluye que las empresas del sector deben articular de mejor forma las fases del ciclo PHVA para poder implementar satisfactoriamente los SG-SST.

Se concluye, que las empresas del sector estarían identificando y diagnosticando sus necesidades frente a sus SG-SST, de modo que puedan influenciar no solo al sector de construcción sino a todo tipo de actividad ya que las personas que desempeñan las diferentes labores también están expuesto a un riesgo de trabajo de esa manera estarán cumpliendo de la normativa que establece los órganos encargados de la inspección y vigilancia.

(Robayo, 2017), realizó una tesis para optar el título de Ingeniero Industrial, Universidad Libre Seccional Cúcuta de Colombia. Título: Documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Teorema Shoes en la ciudad de San José de Cúcuta – Norte de Santander de Colombia, en ella trata de definir la elaboración del documento requerida del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo sujeto al decreto 1072 para la empresa Teorema Shoes en la ciudad de San José de Cúcuta de Colombia.



La metodología utilizada fue una entrevista directa a todo el personal recolectando la información necesaria para la elaboración de la misma.

El resultado inicial fue de cero (0) de implementación de sistema. Puesto que en la empresa no había empezado a trabajar en el SG-SST. A partir de los resultados se elaboró un cronograma de actividades para dar cumplimiento a cada uno de los capítulos por ello se realizó un documento escrito llamado Políticas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se puede concluir que para un futuro y con mucha urgencia implementar el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, así dará cumplimiento al decreto 1072 dicha documentación puede mejorar las condiciones de trabajo y tener registros de los incidentes y accidentes ocurridos dentro de la empresa de esa manera llevar un control sobre los empleados, así como el mantenimiento de los lugares de trabajo y todo lo pertinente al sistema de gestión. Permitiendo a la empresa Teorema Shoes dar cumplimiento al decreto y evitando sanciones por parte del estado.

### **2.1.2. Nacionales.**

(Ichuta, 2018), realizó la tesis para optar título profesional de Licenciada en Trabajo Social, Universidad Nacional de Puno. Título: Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Puno – 2017, Puno- Perú. En ella plantea como demostrar la influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno.

El enfoque que se utilizó fue cuantitativo (que representa, un conjunto de proceso) que es secuencial y probatorio. Ya que partió de una idea, que se acotó y una vez delimitado, se derivaron los objetivos y preguntas de investigación, se revisó la literatura y se construyó un marco o una perspectiva teórica. Utilizando el diseño no experimental de corte transversal, que

es la de recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único con el propósito de describir las variables que se estudiaron. Salud ocupacional y rendimiento laboral.

Concluyeron que la salud ocupacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno, con un 60.3% de los trabajadores de limpieza pública, manifiestan que su salud ocupacional es regular debido a que presenta fatiga laboral y están expuesto a partículas sólidas, lo cual los condiciona a tener malestares musculares, hernia lumbar y dolores de articulación y el 30.9% considera que su rendimiento laboral es regular, expresado en la calidad prestación de servicio, cumpliendo con el horario laboral exigido, así mismo dentro del rendimiento laboral. Las condiciones de la seguridad ocupacional influyen significativamente con el 64.7% de los trabajadores de limpieza pública a veces utilizan implementos de protección personal, como guantes, mascarilla, lentes, ropa protectora, calzados, que son indispensables para el uso que dan los trabajadores, en tal sentido muestran poco interés en utilizar estos implementos y que el municipio les entrega una vez por año, de estos trabajadores, el 29.4% considera que su calidad de prestación de servicio es regular, cumplen las horas de trabajo exigidas, a veces realizan horas extras. Según el coeficiente de Chi-cuadrado las condiciones de la seguridad ocupacional de los trabajadores de limpieza pública con una probabilidad de error de 0.049 inferior al 0.05, el 41.2% de los trabajadores de limpieza pública casi nunca se realizan exámenes médicos, pese a que la gerencia de medio ambiente y bienestar social en coordinación con Essalud, realiza una vez al año, de estos trabajadores el 22.1% considerando un rendimiento laboral regular, con una probabilidad de error de 0.007 inferior al 0.05.

Se recomienda a la gerencia de medio ambiente y de servicios diseñar políticas institucionales que promuevan la salud ocupacional y mejoramiento del rendimiento laboral, con equipos de primeros auxilios, implementos de protección personal, realizar exámenes médicos en un corto plazo para proteger su cuidado personal y salud para mejorar las

condiciones de trabajo dentro de la institución. También desarrollando programas de comunicación, difusión de instrucciones, capacitaciones, prevención siendo indispensable para lograr la mejora de las condiciones de trabajo y satisfacción al personal.

(Llerena, 2019), realizó una tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión Pública, Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Título: “Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017 – Tarapoto-Perú”. En ella trata de determinar si existe alguna relación entre la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista.

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional y para ello se hizo la recolección de información se aplicó una encuesta para cada una de las variables, la cual tiene como muestra a 49 colaboradores, entre los cuales se encuentran docentes y personal administrativo obteniendo así como resultados que la Gestión de la seguridad y salud ocupacional a modo descriptivo se observa que es inadecuada ya que así lo mencionaron el 55% de los colaboradores encuestados, asimismo el desempeño laboral, teniendo como resultado que se encuentra en un nivel medio, puesto que el 55% los colaboradores encuestados así lo manifestaron y los resultados muestran que el coeficiente “r” de Pearson es igual a 0,733, lo cual demuestra la existencia de una correlación positiva media.

Existió una conexión entre el bienestar y la seguridad relacionados con las palabras de los ejecutivos y la ejecución del trabajo, ya que los resultados demuestran la presencia de una relación notable a la luz del hecho de que la estima P es  $<0.05$ , en otras palabras 0.00. De manera similar se vio con el coeficiente “r” de Pearson equivalente con una muestra de 0.733

demostrando la presencia de una relación positiva entre la Seguridad y Salud Ocupacional frente al desempeño laboral.

Se concluye que existe una relación entre las variables por ello se recomienda realizar una mejor planificación con respecto a los requerimientos y pedidos para la implementación de los insumos que permitan salvaguardar la vida y la salud de los trabajadores. Mismo que pueden realizar planes y simulacros en los cuales se puedan capacitar a los trabajadores acerca de las medidas que deben tener en cuenta dentro de sus labores, brindándole todas las facilidades médicas y seguros en caso de que uno de éstos pueda sufrir alguna enfermedad o accidente.

(Medrano, 2017), realizó una tesis para optar el título de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de Trujillo. Título: Influencia de la Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la mejora de la productividad del proceso de conserva de espárrago en la empresa agroindustrial Danper, 2015 de la ciudad de Trujillo-Perú. En ella plantea la mayor tasa de accidentes fatales en el rubro de la agricultura. Por ello se determinará la influencia de la implementación de un SG.SSO para la mejora de la productividad en el proceso de conserva de espárragos.

La metodología utilizada en la presente investigación son los métodos inductivo y analítico con un diseño descriptivo transeccional de una sola casilla, al principio existía deficiencias evidenciadas en los resultados de la encuesta aplicada. Pero gracias a la implementación del SG-SSO, se pudo observar que el 40% de los trabajadores de producción desconoce que existía políticas de seguridad y salud ocupacional y otros 40% indican que casi o nunca la empresa les entregaba equipos de protección al personal, y el 28% de colaboradores no ha recibido capacitación alguna sobre el manejo de los equipos que maniobran, por último, el 48% no conocen si existe un procedimiento de contingencia ante cualquier accidente de trabajo que ocurra.

A raíz de las deficiencias se ha podido establecer estándares de OHSAS 18001, con el fin de prevenir riesgos laborales desde la alta dirección para luego identificar los peligros y evaluar los riesgos en cada uno de los puestos y actividades de trabajo.

Por tal motivo se recomienda con mucha urgencia implementar un SG-SSO, de esa manera podrá monitorear el desempeño de la seguridad de cada uno de las áreas junto con el apoyo de cada supervisor de área. Asimismo, deben de implementar el comité de seguridad y salud ocupacional y se capacite a los miembros de este comité con el fin de tener un buen clima laboral para la mejora de la compañía.

(Nuñez, 2017), realizó una tesis para optar el título profesional de Licenciada en Tecnología Médica en el área de Terapia Ocupacional, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Título: Ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional en los trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, 2016, Lima – Perú. En ella trata como determinar el Ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional en los Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.

Se realizó un tipo de estudio cuantitativo, puesto que los resultados fueron analizados estadísticamente con un diseño de investigación observacional, descriptivo, observando el comportamiento de las variables a estudiar. Entrevistando a 89 trabajadores, para conocer cómo eran las cualidades y características del ambiente laboral que influyen en el desempeño ocupacional de los trabajadores; misma que se obtuvo los resultados mediante la aplicación de la entrevista semiestructurada, con la escala del ambiente laboral para el trabajador (Weis) y el Cuestionario del Desempeño Ocupacional de la Autoevaluación Ocupacional (OSA). En la dimensión del Espacio Físico hubo mayor interferencia en el desempeño, la satisfacción laboral y el bienestar del trabajador; mientras en las dimensiones de Formas Ocupacionales, Objetos y Grupos Sociales apoyan al buen desempeño.

Se concluye que las características del entorno laboral influyeron positivamente en el desempeño ocupacional de los trabajadores, sin embargo, en la dimensión del Espacio Físico, se observó la interferencia de todos sus indicadores, repercutiendo en el desempeño, satisfacción y bienestar del trabajador. Por ello se recomienda contratar una empresa externa a la institución, designada por el comité de SST, para que realice cada cierto tiempo (semestral o anual), evaluaciones ergonómicas en los trabajadores, facilitando el adecuado orden y distribución del espacio físico, la adaptación adecuada del puesto de trabajo al usuario y no viceversa.

(Salazar, 2018), realizó una tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional Agraria de la Selva. Título: Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño del Personal en la Ejecución del Proyecto: Mejoramiento y Sustitución de la Infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, de la ciudad de Tingo María – Perú. En ella plantea que cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo en el mundo. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral, su objetivo del autor es determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución Educativa Emblemática Gómez Arias Dávila.

La metodología empleada es el diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional. La muestra utilizada en la investigación estuvo conformada por 309 trabajadores, a las cuales se le aplicó dos encuestas, la primera encuesta para evaluar la seguridad y salud ocupacional con 20 ítems y la segunda encuesta para el desempeño del personal con 8 ítems. En los resultados de las pruebas de hipótesis las correlaciones resultaron significativas ( $P - \text{Valor} < 0.05$ ). El resultado de la hipótesis general indicó una correlación directa significativa con grado de correlación alta ( $r_s = 0.716$ ;  $P - \text{Valor} < 0.001$ ), entre la variable seguridad y salud

ocupacional, y el desempeño del personal. indicando que, cuanto más el personal cumpla con los estándares de seguridad y salud ocupacional, también será probable que mejore el desempeño de todos los trabajadores. Y los resultados entre la dimensión ambiente de trabajo y el desempeño del personal resultaron significativo ( $P - \text{Valor} < 0.05$ ); con una correlación directa de grado positivo calificado como bueno ( $r_s = 0.628$ ). indicando que mientras el personal desarrolle sus funciones en un ambiente donde exista las condiciones de seguridad adecuadas, que mantenga al personal lejos de los peligros y riesgos existentes dentro del área de trabajo será probable que el desempeño del personal sea excelente al momento de desarrollar sus funciones. De la misma manera, entre la dimensión supervisión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño del personal resultó significativo ( $P - \text{Valor} < 0.05$ ); con una correlación directa de grado positivo calificado como bueno ( $r_s = 0.674$ ). indicando que mientras se le otorga las herramientas, los equipos de protección personal, una adecuada cultura y compromiso preventivo, además de una adecuada inspección de los trabajos que realiza cada trabajador verificando si cumplen las medidas de seguridad en cada trabajo, también será probable que el desempeño del personal sea excelente en todo aspecto.

De tal manera que en todo proyecto de construcción siempre tienen un impacto sobre la seguridad y salud de sus trabajadores y del ambiente, es por ello que el análisis de los riesgos para cualquier actividad de la obra, es muy importante porque influye en el avance y productividad del proyecto de construcción. Por lo tanto, es derecho del trabajador desarrollar sus funciones en un área de trabajo seguro con las medidas necesarias de protección de su integridad física, esto se puede hacer mediante las charlas, capacitaciones y concientizar a todo el personal diariamente, ya que constituyen una manera de acercamiento a los trabajadores, más aun cuando ellos participan y cuentan sus experiencias, siendo el momento adecuado para recibir sus opiniones, punto de vista, aportes del trabajo que van a realizar y sobre todo evaluar

sus conocimientos en materia de prevención y así desarrollar un plan de capacitación, evaluación de competencias.

## **2.2.Bases Teóricas**

### **2.2.1. Seguridad y salud ocupacional.**

#### ***2.2.1.1.Generalidades de la seguridad y salud ocupacional.***

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo, prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Para eso, las entidades públicas deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

“Los abordajes recientes de la OIT-OMS consideran, en general a la salud ocupacional como un campo multidisciplinario e interdisciplinario” (OMS, 1995, p.64)

Con el correr del tiempo, el alcance y la cobertura de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo se han modificado. Las normas modernas reflejan no solo las responsabilidades colectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo, sino también en sus funciones, los derechos, las responsabilidades y los ámbitos de cooperación respectivos de los empleadores, trabajadores y de sus representantes (OIT, 2005).

En los últimos años, (Lozada, M. y Muñoz, A., 2012), la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ha tomado relevancia como un factor clave para el éxito de la mejora de las condiciones de trabajo y en la prevención de accidentes y enfermedades laborales; sin embargo, en la práctica no se percibe con claridad el aporte de dicha gestión en la estrategia general del negocio.



Referente, (Salazar, 2018) afirma para que una empresa sea competitiva necesita contar con los recursos necesarios, dentro de ellos, un factor clave de éxito es el capital humano; por consiguiente, tanto las empresas que elaboran productos como las que brindan servicios necesitan disponer de las condiciones adecuadas para que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades diarias de manera eficiente; en este contexto, se define a las condiciones de trabajo como los requisitos materiales y ambientales que deberían estar presentes en los centros laborales para evitar que se conviertan en situaciones peligrosas y factores de riesgo.

Lo que busca la seguridad y salud ocupacional es disminuir la accidentabilidad y con ello aumentar la productividad, disminuyendo riesgos y peligros que pueden ser ocasionados por actos inseguros y escasa consciencia en el trabajo, esto no solo evita las enfermedades laborales, sino que proporciona bienestar al trabajador, dado que los accidentes del trabajo y enfermedades interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial e inciden negativamente en el trabajo.

#### ***2.2.1.2.Ley general de seguridad y salud en el trabajo -Ley N°29783.***

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) – Ley N° 29783, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado Peruano y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.



*Figura 1. Título Preliminar y Objetivos de la Ley y su Reglamento. Tomado del Reporte de Presentación General del Reglamento de la Ley N.º 29783 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012).*

### **2.2.1.3. Políticas nacionales de la seguridad y salud en el trabajo.**

El empleador es el responsable de elaborar las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en consulta con los trabajadores y sus representantes, y exponer por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, dicha política que debe:

- Ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades.
- Ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o del representante de mayor rango con responsabilidad en la organización.
- Ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo.
- Ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda

“Mediante, el D.S. N.º 002-2013-TR, es trascendental para promover la cultura de prevención en esta materia, garantizando de manera progresiva un entorno laboral seguro y saludable para todas las trabajadoras y trabajadores en el Perú”, (CONSSAT, 2018, p.9).

#### ***2.2.1.4. Comité de seguridad y salud en el trabajo.***

Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo, cuyas funciones son definidas en el reglamento, el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador.

En los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.

Son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo. En los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización más representativa convoca a las elecciones del comité paritario, en su defecto, es la empresa la responsable de la convocatoria.

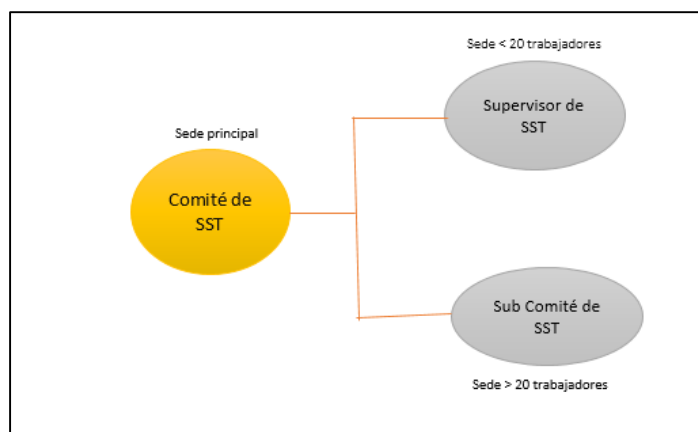


Figura 2. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Fuente: Vicente (2012).

- El comité es el encargado de coordinar, fomentar y hacer seguimiento de todas las actividades de SST de la organización.
- Fomentar una Cultura de Prevención, asegurando la detección y evaluación oportuna de los riesgos.
- Vigilancia de cumplimiento del Reglamento Interno de SST, por parte del Empleador y trabajadores.

#### ***2.2.1.5. Condiciones de trabajo ocupacional.***

Son aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

La enfermedad no es algo extraño a la condición humana, sino que forma parte de su naturaleza, al igual que la salud, no es menos cierto que en el trabajo nos ponemos en relación con sustancias, materiales y máquinas peligrosas, con exigencias físicas forzadas, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales, etc.

Al respecto, define como condición de trabajo: “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

También influye en la salud las condiciones de empleo, el modo en que se presta el trabajo asalariado: los tipos de contratos, la jornada, el reparto de género de las tareas, la doble jornada. Todos estos aspectos tienen mucho que ver con la calidad de vida y la salud. Cuando hablamos de salud laboral y, por lo tanto, de salud en el trabajo, no nos podemos olvidar de todos estos temas.

## Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad

Según la Ley de Prevención de riesgos laborales, las condiciones de trabajo son cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Se consideran condiciones de seguridad aquellas condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes de trabajo. Son factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad los elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden producir daños a la salud del trabajador.

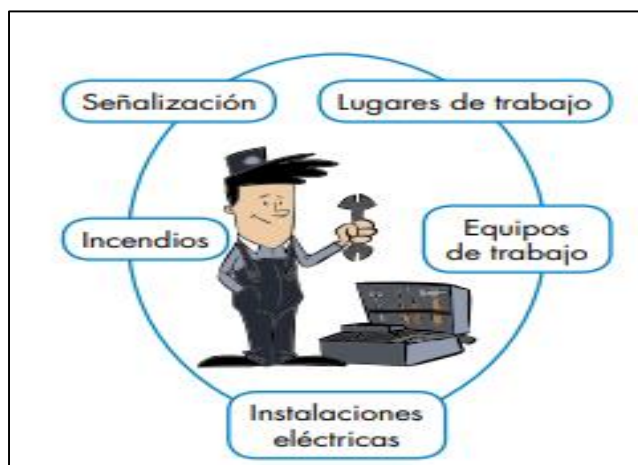


Figura 3. Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad. Fuente: Vicente, (2012).

### a) Los lugares de trabajo

La utilización de los lugares de trabajo no debe originar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

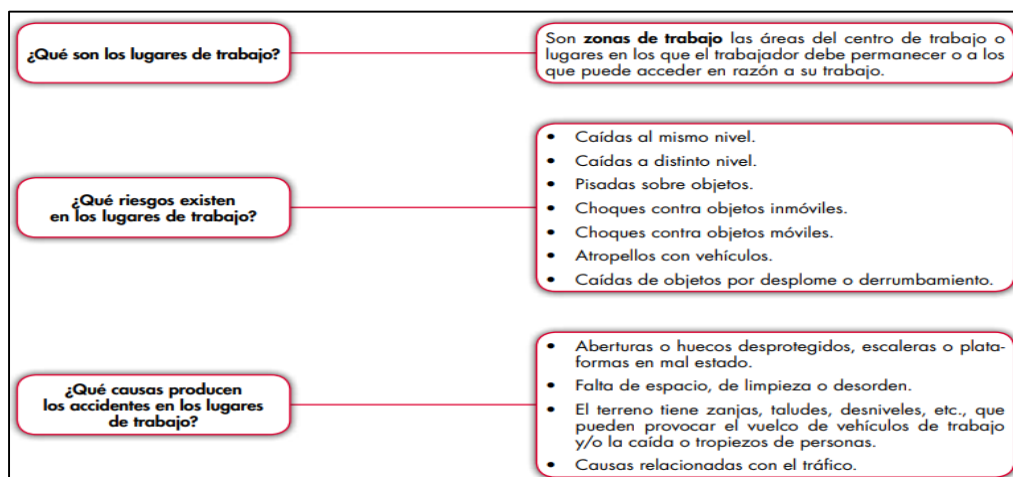


Figura 4. Los lugares de trabajo. Fuente: Vicente, (2012).

### b) Los equipos de trabajo

Los equipos de trabajo son cualquier maquinaria, aparato, instalación o herramienta utilizada en el trabajo.

Los principales equipos de trabajo son los siguientes:

- Las máquinas utilizadas para el desarrollo de un trabajo. (prensa, fresadora, inyectora, torno, etc.).
- Las máquinas para la elevación de cargas o personas (montacargas, ascensores, puentes grúa, plataformas o similares).
- Los equipos a presión, aparatos a gas, equipos de soldadura, etc.
- Las herramientas portátiles y herramientas manuales (alicates, destornilladores, taladros, etc.).

*Según la OIT, “uno de cada cinco accidentes esta originado por máquinas, y se deben, sobre todo, a que se utilizan máquinas que están mal protegidas o porque no se siguen las instrucciones adecuadas para su uso”.*

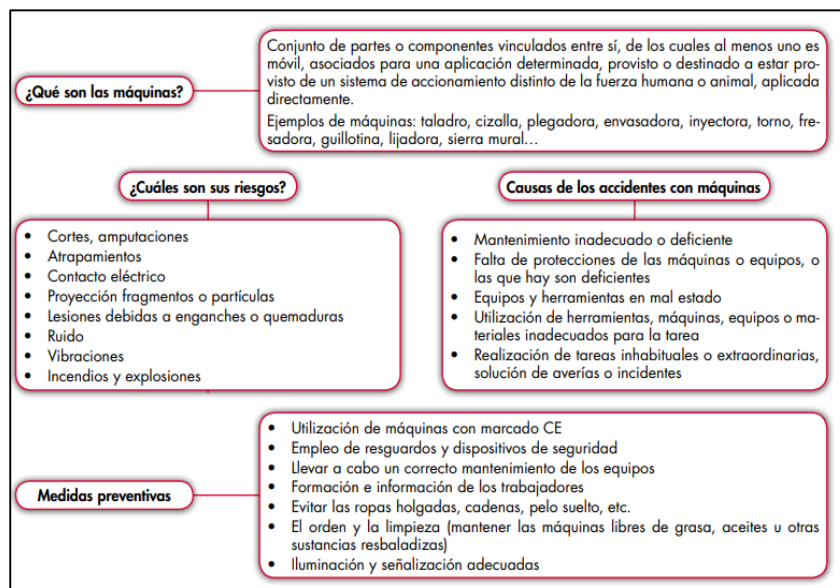


Figura 5. Los equipos de trabajo. Fuente: Vicente, (2012).

**c) Instalaciones eléctricas**

Los accidentes provocados por la electricidad no suponen un porcentaje elevado, pero sus consecuencias pueden ser muy graves y llegar incluso a producir la muerte.

Se produce riesgo eléctrico cuando existe la posibilidad de que una corriente eléctrica circule por el cuerpo humano (riesgo de electrocución).

Los accidentes eléctricos pueden producirse por:

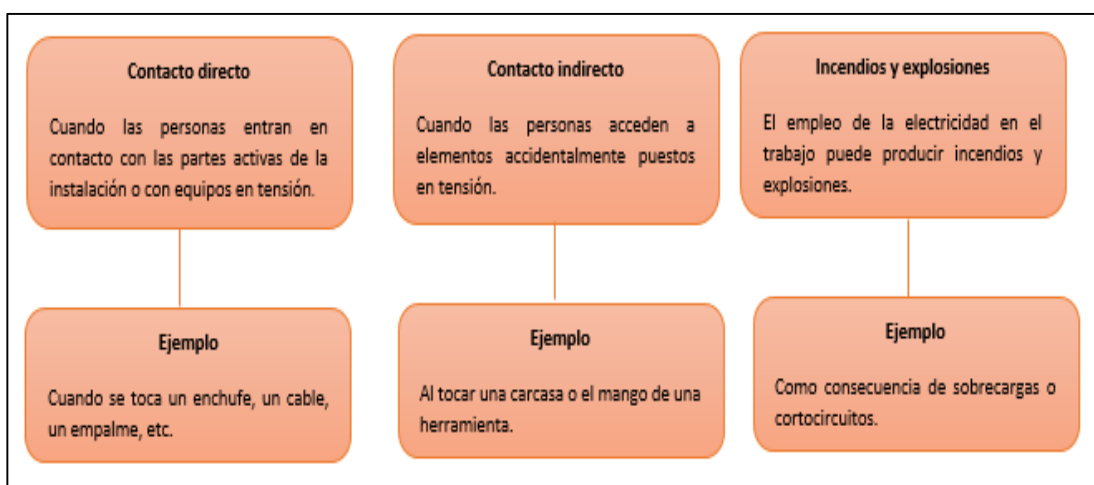


Figura 6. Instalaciones eléctricas. Fuente: Vicente, (2012).

La gravedad de este tipo de accidentes es proporcional a la intensidad de la corriente, que es la que realmente determina la peligrosidad del choque eléctrico. También influye la tensión, la resistencia y el recorrido que siga la corriente a través del cuerpo humano.

Los riesgos derivados del uso de las instalaciones eléctricas pueden ser evitados con la adopción de medidas de carácter preventivo y de protección, y con el uso de equipos de protección individual.

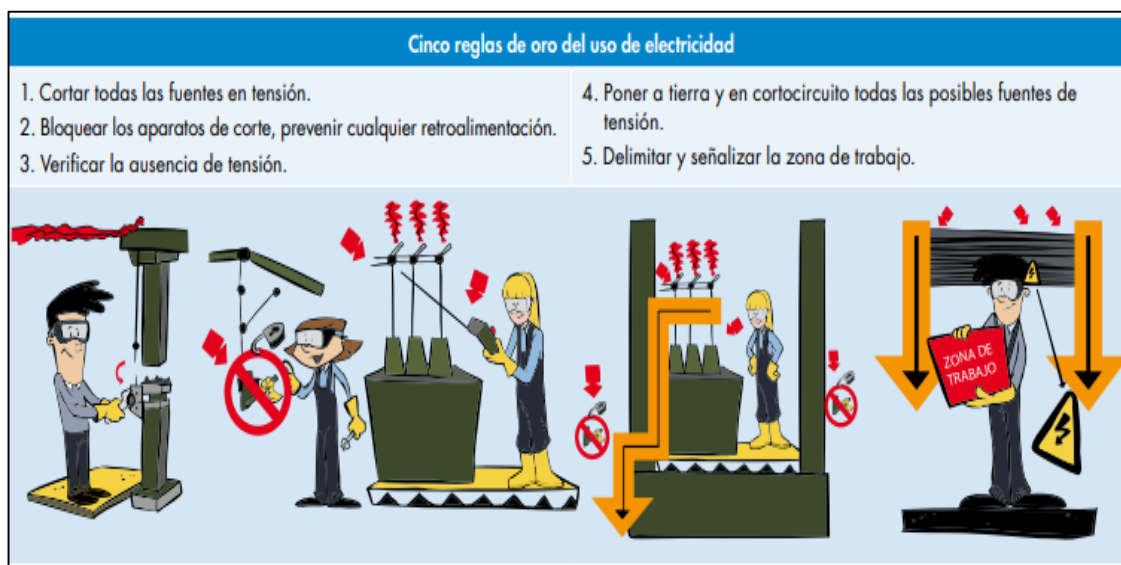


Figura 7. Cinco reglas de oro del uso de electricidad. Fuente: Reglas del uso de electricidad. Vicente, (2012).

#### d) Incendios

El fuego es una oxidación rápida en la que se produce emisión de luz calor.

Cuando este se propaga da lugar a un incendio, pudiendo ocasionar pérdidas personales y materiales considerables.

Para que sea posible el fuego son necesarios los siguientes elementos:

- Un combustible, que es la materia que arde al aplicarle calor.
- Un comburente, que es, por lo general, el oxígeno presente en el aire que respiramos.
- Una energía de activación, que es la energía mínima que permite iniciar el fuego mediante un foco de ignición.



- Una reacción en cadena, que es el fenómeno mediante el cual el fuego se propaga conformando el tetraedro del fuego.

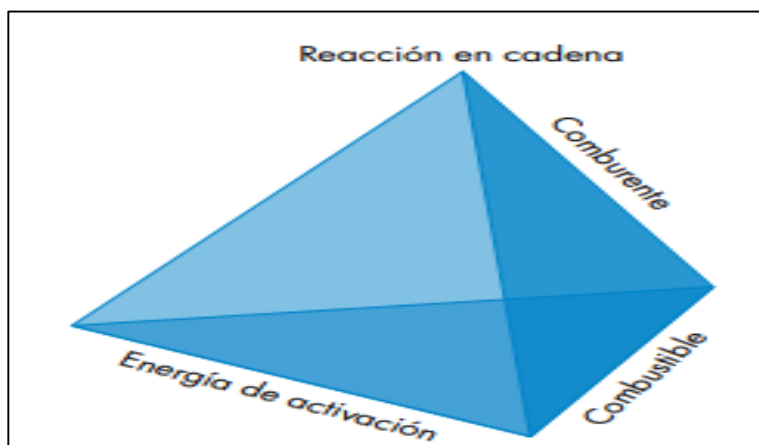


Figura 8. Incendios. Fuente: Esquema del tetraedro del fuego Vicente, (2012).

#### e) Señalización

La señalización de salud y seguridad en el trabajo, como medida complementaria en prevención, debe seguir una serie de criterios uniformes y homogéneos con el objetivo de permitir una información común, independientemente del centro de trabajo y/o de su actividad y garantizar así su correcta interpretación por parte de los trabajadores.

En este apartado se pretende abordar los diferentes tipos de señalización existentes en el ámbito laboral y los criterios para su utilización de acuerdo con la normativa aplicable.

¿Qué tipos de señales existen según la forma de manifestación?

- Señales en forma de panel.
- Señales luminosas.
- Señales acústicas.
- Comunicaciones verbales.
- Señales gestuales.

### ***2.2.1.6. Accidentes de trabajo y Enfermedad.***

La legislación determina que “un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (art.115 LGSS), esta definición sigue siendo válida para contar los accidentes de trabajo, pero con la aprobación de la ley 20/2007 los trabajadores autónomos (no trabajan por cuenta ajena) si tienen derecho a las prestaciones por contingencia profesionales, en el caso de los autónomos económicamente dependientes es obligatoria la cotización y por tanto la prestación y para el resto de los autónomos esta cotización es voluntaria.

Se consideran accidentes de trabajo

- Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar del trabajo.
- Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente del buen funcionamiento de la empresa.
- Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades, no incluidas como tales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

No se consideran accidentes de trabajo:

- Los que sean debidos a fuerza mayor al trabajo, entendiendo por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
- Los que sean debidos a la imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

De acuerdo con el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT, en el mes de abril de 2020 se registraron 731 notificaciones lo que representa una disminución de 77,2% respecto al mes de abril del año anterior, y una disminución de 64,9% con respecto al mes de marzo del año 2020. Del total de notificaciones, el 96,03% corresponde a accidentes de trabajo no mortales, el 0,55% accidentes mortales, el 3,42% a incidentes peligrosos. La actividad económica que tuvo mayor número de notificaciones fue industrias manufactureras con el 18,74%; seguido de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler: con el 14,50%; explotación de minas y canteras con 14,09%; entre otras.

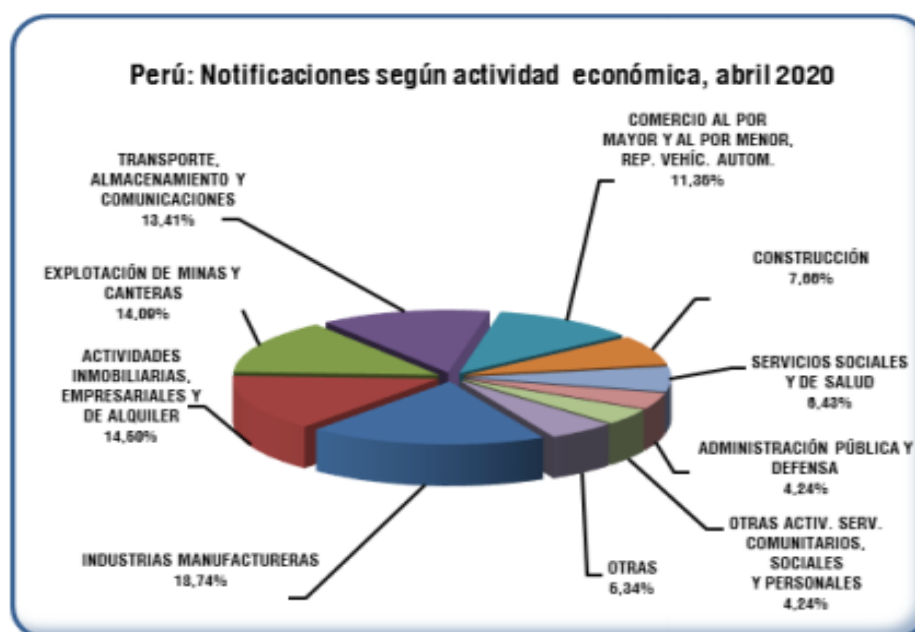


Figura 9. Accidente de Trabajo. Fuente: MTPE/ OGETIC/ Oficina de Estadística.

### 2.2.1.7. Medidas preventivas.

A inicios del 2017, el MTPE aprobó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021. Este documento prioriza la inspección en los centros laborales, sobre todo en aquellos con actividades de alto riesgo.

Por otro lado, la misma entidad señala que las actividades económicas con más notificaciones de accidentes laborales son las relacionadas a la industria manufacturera (24.87 %), a las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (18.78 %), y al rubro de construcción (11.43 %). La prevención se realiza a través de seis puntos: normas, información y capacitación, cumplimiento, fortalecimiento de capacidades, fomento del diálogo social y protección social.

Todos los puestos de trabajo están expuestos a sufrir un accidente y esta tendencia va en aumento. Esto pasa básicamente por 3 motivos: desconocimiento, poca formación y falta de concienciación e implicación tanto de la empresa como de los propios trabajadores.



Figura 10. Medidas preventivas. Fuente: Aspectos del trabajo en Oficinas. Elaboración propia.

Recomendaciones adicionales para la prevención de accidentes dentro de la empresa HLB Perú.

- Mantener las zonas de tránsito libres de obstáculos como cajas, papeleras, etc.

- No utilizar sillas, mesas o papeleras para acceder a las zonas superiores de estándares o muebles.
- No sobrecargas los enchufes para conectar diversos aparatos eléctricos en un mismo punto.
- No adoptar posturas incorrectas como: sentarse sobre pierna o sentarse con las piernas cruzadas ni sujetar el auricular del teléfono con el hombro.
- Informar sobre cualquier situación insegura que observe en armarios o estanterías.
- Proporcionar forma equitativa al peso entre los cajones de los archivadores a aprovechar toda su profundidad.
- Solicitar ayuda antes de mover objetos, muebles y/o equipos pesados.

Por ello, se verá a continuación 08 claves que permitirá reducir el número de accidentes en una empresa.



Figura 11. Ocho pasos para reducir el accidente. Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción y Empleo, (2012).

## 1. Estudiar el terreno

Conocer los riesgos que pueden estar asociados a cada puesto de trabajo de tu empresa te dará ventaja para evitarlos. Te recomiendo que hagas una lista identificando todos aquellos posibles riesgos que puedan poner en jaque la funcionalidad de tu empresa para poder establecer las medidas necesarias para, por un lado, evitar que suceda y, por otro, estar preparado en caso de que pase.

## **2. Prepararte para la acción**

Evalúa los riesgos, prioriza y planifica los cambios. Una vez tengas la lista con los riesgos, establece con qué puedes equipar todos aquellos espacios que necesiten de elementos para la prevención de estos riesgos. Evidentemente, según el sector, el equipamiento será distinto. Por ejemplo, sillas ergonómicas para oficinas, cascos y/o guantes para empresas industriales, etc.

## **3. Formación**

Cuando ya has identificado los riesgos y planificado el equipamiento necesario, deberás formar e informar al personal de tu empresa para que sepa qué hacer y qué no hacer. Recuerda que para que la formación preventiva sea eficaz debes hacerla bajo la perspectiva de mejorar la percepción del riesgo del trabajador.

## **4. Plan de acción para emergencias**

Desarrolla un manual de actuación para tener previsto y establecido un protocolo en caso de que ocurran accidentes. Así, tus trabajadores sabrán cómo actuar en caso de verse implicados en un accidente de trabajo, o tengan que aportar ayuda.

## **5. Orden y limpieza**

Procura que los espacios de trabajo mantengan un protocolo de higiene y orden básico y estricto para evitar riesgos innecesarios.

## **6. Evita que tus trabajadores se distraigan**

Intenta que tus empleados tomen conciencia de lo que están haciendo en cada momento para evitar distracciones y posibles lesiones. Es decir, todos los trabajadores deben ser conscientes en todo momento de los movimientos, tareas y acciones que conlleva su trabajo. Prestando atención, los empleados harán exactamente lo que se les ha enseñado: cómo escribir en el ordenador, cómo sentarse correctamente en una silla para evitar dolores y enfermedades futuras, cómo manipular maquinaria, cómo levantar una caja, cómo hacer las camas de un hotel, etc. (insisto, dependiendo del sector).

## **7. Estimula a los trabajadores**

Valora el trabajo bien hecho y su esfuerzo, e invítalos a preguntar siempre en caso de dudas.

## **8. Invierte en prevención de riesgos laborales**

Contrata asesoría especializada si es necesario. Déjate ayudar y haz de tu empresa una empresa segura en la que trabajar.

### **2.2.2. Desempeño del trabajo**

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Según (Chavenato, 2000:359), afirma que:

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

Según (Robbins, Stephen, Coulter, 2013), define que:

El desempeño, es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o u individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual (p.151)

(Robbins y Judge, 2013), explican que:

En las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información, hoy en día se reconocen tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral (p.75).

Se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, sino por el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

#### ***2.2.2.1. Dimensiones del Desempeño del Trabajo.***

##### **➤ Satisfacción**

La satisfacción constituye la sensación por lo que conscientemente se hace mediante el esfuerzo, se espera que cada trabajador se sienta satisfecho de su propio trabajo, en ese sentido, la satisfacción es un indicador del desempeño laboral.

Según (García, 2010, párr.2), la satisfacción de carácter laboral es un tema muy importante actualmente. Se define la satisfacción laboral como una actitud en la que una persona asume



ante sus labores el sentir propio de sus sentimientos, actitudes, estados de ánimo y comportamiento en general respecto a su actividad laboral.

➤ **Eficiencia**

Capacidad del trabajador para alcanzar un resultado mediante el empleo de los mejores y posibles medios a su alcance.

Según (Manene, 2013,párr.7) la define como un criterio utilizado para conocer la forma en que se opera con menos recursos para poder lograr un solo o mismo objetivo. Comprende un criterio de evaluación del desempeño laboral para constatar lo útil que puede ser para una organización.

➤ **Eficacia**

Se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos" (Coulter R, 2008).

La eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (Da Silva O. Reinaldo, 2008).

➤ **Productividad**

Para (Atalaya, 1999, párr.8) se entiende por productividad como una medida que permite constatar lo bien que funciona un conjunto de procedimientos u operaciones de alguna organización. Constituye un indicador del grado de competitividad o nivel de eficiencia alcanzado por una organización o inclusive solo parte de ella.

***2.2.2.2.Evaluación del desempeño del trabajo.***

Según (Chiavenato, 2009) señaló que:

La evaluación de desempeño es un proceso que revive de la actividad productiva del pasado, para evaluar el aporte que el trabajador realiza en sus labores, y para que logren sus objetivos dentro del sistema administrativo. (p.81-82). Respecto a la evaluación del desempeño la persona en un cargo es extremadamente situacional y varía de una persona a otra, y de situación en situación, depende de muchos factores que condicionalmente influyen. Cada persona evalúa el vínculo del costo beneficio para saber si vale la pena hacer un esfuerzo, por cuanto dependen de las habilidades y capacidades del esfuerzo individual que hace persona y de su apreciación del papel que debe desempeñar.

➤ **Evaluar el desempeño.**

El autor arribó a que toda persona debe recibir retroalimentación sobre su desempeño, para conocer cómo marcha en el trabajo. Sin esta retroalimentación, las personas dan pasos a ciegas. Las razones para que las organizaciones muestren su preocupación por evaluar el desempeño de sus empleados son:

- Conforme al desempeño se debe proporcionar aumentos salariales, promociones, conforme a un juicio sistemático.
- Transferencias y, en muchas ocasiones se ven los despidos de empleados.
- El desempeño permite transmitir a los empleados como marchan en el trabajo, si deben cambiar en el comportamiento, en las actitudes, habilidades o conocimientos.
- Facilita conocer a los jefes lo que piensan los subordinados. La evaluación generalmente lo realizan los Gerentes como base para guiar y aconsejar a los subordinados sobre su desempeño.
- La evaluación de desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas; en consecuencia, se debe tener en cuenta las siguientes líneas básicas.

- La evaluación debe abarcar no solo el desempeño en el cargo ocupado, sino también el alcance de metas y objetivos.
- La evaluación debe hacerse con vehemencia en el individuo que ocupa el cargo y no en la impresión sobre sus hábitos personales observados en el trabajo. Asimismo, debe concentrar en un análisis objetivo y no en las apreciaciones subjetiva de hábitos personales, es decir empeño y desempeño son cosas distintas.
- La evaluación debe ser aceptada por ambas partes tanto del evaluador como el evaluado. Para traer algún beneficio para la organización y el empleado, deben estar de acuerdo con la evaluación.
- La evaluación de desempeño se debe utilizar para mejorar la productividad del individuo en la organización, equipándolo mejor para producir con eficacia y eficiencia.

### ***2.2.2.3. Medición del desempeño.***

Según (Rivas, 2009) define que:

La primera vez que se aplicó la medición del desempeño fueron a vendedores contratados por el gobierno en Estados Unidos en el siglo XIX. De igual forma fue aplicado al Ejército de ese país en 1916. Es así que con el transcurso de los años la evaluación del desempeño se ha convertido en el gran método de apoyo para los empleados que no alcanzan los estándares, para medir el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva, así como para considerar el sistema de capacitación que utiliza la organización.

Según (Keijzers, 2010) explica que:

El desempeño laboral depende de la personalidad, destrezas, conocimientos, experiencia y habilidades del empleado; aunque este indicador señale la capacidad del empleado, también se refiere a la parte de gestión del rendimiento. Es decir que la organización de la jerarquía y la distribución de tarea son muy importantes para el desempeño. El buen desempeño laboral

dentro de una organización es necesario para que la compañía alcance el éxito, pues depende de la creatividad, la innovación y el compromiso de los empleados. Estos parámetros junto al crecimiento de la productividad son importantes en la estabilización de la economía; debido a la mejoría de los niveles de vida, salarios más altos, con un incremento de bienes disponibles para consumo, etc.

Según (Sierra, 2014) el autor define a la evaluación como:

El camino a seguir para valorar el rendimiento de cada miembro de la organización, su finalidad de establecer estrategias para dar solución a problemas, promover a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal dentro de la empresa.

#### ***2.2.2.4. Beneficios de la Evaluación del Desempeño del Trabajo.***

Según (Chiavenato, 2007) indica que:

Al realizar un programa de evaluación del desempeño planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios destacados son:

##### **a) Beneficios para el jefe o gerente**

1. Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en las variables y los factores de evaluación, principalmente, que al contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
2. Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.

3. Comunicarse con sus subordinados, con el propósito de que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño, como un sistema objetivo, y que mediante éste conozcan su desempeño.

**b) Beneficios para el subordinado**

1. Conocer las reglas de juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus empleados.
2. Conocer cuáles son las expectativas de su jefe en cuanto a su desempeño, y, según la evaluación de desempeño cuáles son sus fortalezas y debilidades.
3. Conoce qué disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, u otros.), y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta (autocorrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, u otro medio de mejora.)
4. Hace una autoevaluación y crítica personal de su desarrollo y control personales.

**c) Beneficios para la organización**

1. Evalúa su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, y define la contribución de cada empleado.
2. Puede identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tiene condiciones para ascenderlos o transferirlos.
3. Dinamiza su política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los empleados (no solo de ascensos, sino de progreso y de desarrollo personal),

ya que estimula la productividad y mejora las relaciones humanas en el trabajo.

(Cardozo Cuenca, 2007), presenta una lista de beneficios que la evaluación del desempeño ofrece en diferentes áreas, estos son los siguientes:

- Mejora el desempeño mediante la retroalimentación.
- Ayuda a mejorar las políticas de remuneración, determinando quiénes merecen recibir aumentos.
- Facilita las decisiones de ubicación. Las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.
- Permite detectar necesidades de capacitación y desarrollo.
- Permite una mejor planeación y desarrollo de la carrera profesional. Guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Ayuda a detectar imprecisión de la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.
- Identifica errores en el diseño del puesto.
- Detecta desafíos externos al desempeño del empleado, tales como la familia, la salud, las finanzas, etc.

### **2.3. Definición de Términos Básicos**

#### **Accidente de Trabajo (AT)**

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes

del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo. (D.S.005, 2012-TR).

### **Desempeño**

Son las acciones y comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (García y Ruiz, 2002).

### **Eficiencia**

Utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados. (Chiavenato, 2004).

### **Evaluación del desempeño**

Es la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien. En otros términos, se le denota como revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de mérito, valoración del desempeño, evaluación de empleados y valoración del empleado. (Ivancevich, 2005).

### **Enfermedad profesional u ocupacional**

Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo. (D.S. 005, 2012-TR).

### **Evaluación de riesgos**

Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el

empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar. (D.S. 005, 2012-TR).

### **Factores del Trabajo**

Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros. (D.S. 005, 2012-TR).

### **Gestión de la Seguridad y Salud**

Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos. (D.S. 005, 2012-TR).

### **Lugar de trabajo**

Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o adonde tienen que acudir para desarrollarlo. (Manual de Salud Ocupacional, 2005).

### **Productividad**

Es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos -humanos, capital, conocimientos, energía, etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado. (Martinez, 2007).

### **Riesgo**

Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente. (D.S. 005, 2012-TR).



## **Riesgo Laboral**

Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión. (D.S. 005, 2012-TR).

## **Seguridad**

Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales. (D.S. 005, 2012-TR).

## **Seguridad en el trabajo**

La Seguridad en el Trabajo consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, (lesiones, incluidos los efectos agudos producidos por agentes o productos potencialmente peligrosos). (Grau y Moreno, 2000).

## **Salud**

Es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad. (D.S. 005, 2012-TR).

## **Salud Ocupacional**

Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades. (Manual de Salud Ocupacional, 2005).

## **Trabajador**

Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado. (D.S. 005, 2012\_TR).

## **CAPITULO III: Metodología de la Investigación**

### **3.1.Enfoque de la Investigación**

La presente investigación tiene el enfoque cuantitativo (que representa, un conjunto de proceso) que es secuencial y probatorio. Ya que partió de una idea, se acoto y una vez delimitado, se derivaron los objetivos y preguntas de investigación, se revisó la literatura y se construyó un marco o una perspectiva teórica.

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) señalan que:

El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente, por lo tanto, no podemos eludir pasos, se sigue un orden riguroso y cabe la posibilidad de redefinir alguna etapa si es necesario. Se inicia con la idea principal, luego con la delimitación y planteamiento del problema, objetivos, se continua con la revisión de la literatura y a partir de ello se elabora el marco teórico. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables y un determinado contexto, se utiliza un método estadístico y se extrae una serie de conclusiones. (p.4).

### **3.2.Variables**

Variable 01: Seguridad y Salud Ocupacional

Variable 02: Desempeño del Trabajo

#### **3.2.1. Operacionalización de las variables.**

Es un conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado. (Reynolds, 1986, p.52).

## **Variable 01: Seguridad y Salud Ocupacional**

### **Definición:**

Según (Apaza R., 2012), La Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) es una multidisciplina en asuntos de protección, seguridad, salud y bienestar de las personas involucradas en el trabajo. Los programas de seguridad e higiene industrial buscan fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable. El SySO también incluye protección a los compañeros de trabajo, familiares, empleadores, clientes, y otros que podan ser afectados por el ambiente de trabajo

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>ESCALA</b>
Condiciones de Trabajo Ocupacional	Lugar de trabajo	1. ¿En la empresa donde laboras tienes un lugar adecuado de trabajo?	Ordinal
	Equipos de Trabajo	2. ¿En la empresa donde laboras tienes los equipos adecuados de trabajo?	Ordinal
	Instalaciones Eléctricas	3. ¿En la empresa donde laboras las instalaciones eléctricas son adecuadas?	Ordinal
	Señalización	4. ¿En la empresa donde laboras existen señalizaciones adecuada?	Ordinal
Accidente de Trabajo y Enfermedad	Accidentes por Caídas	5. ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por caídas?	Ordinal
	Accidente por Exposición o Contacto	6. ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir por exposición o contacto?	Ordinal
	Sobreesfuerzos o Golpes	7. ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir sobreesfuerzos o golpes?	Ordinal
	Accidente Biológico	8. ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidente biológico?	Ordinal

Medidas Preventivas	Mantener el espacio ordenado y limpio	9. ¿En la empresa donde laboras te brindan las facilidades para mantener el espacio ordenado y limpio?	Ordinal
	Identificar peligros	10. ¿En la empresa donde laboras te brindan charlas para identificar riesgos?	Ordinal
	Plan de emergencia	11. ¿En la empresa donde laboras te brindan plan de emergencia?	Ordinal
	Salidas de emergencia	12. ¿En la empresa donde laboras existen salidas de emergencia?	Ordinal

### Variable 02: Desempeño del Trabajo

#### Definición:

Según (Chiavenato, 2000), es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA
Satisfacción	Ámbito Laboral	1. ¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con el ámbito laboral?	Ordinal
	Resultado Obtenido	2. ¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con el resultado obtenido?	Ordinal

	Estabilidad laboral	3. ¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con la estabilidad laboral?	Ordinal
	Reconocimientos	4. ¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con los reconocimientos que te brinda?	Ordinal
<b>Eficiencia</b>	Responsabilidad del personal	5. ¿En la empresa donde laboras percibes la responsabilidad del personal?	Ordinal
	Nivel de conocimientos técnicos	6. ¿En la empresa donde laboras percibes que el personal tiene el nivel de conocimientos técnicos adecuados?	Ordinal
	Liderazgo y cooperación	7. ¿En la empresa donde laboras percibes que existe liderazgo y cooperación en el personal?	Ordinal
	Nivel de adaptabilidad	8. ¿En la empresa donde laboras como es el nivel de adaptabilidad?	Ordinal
<b>Eficacia</b>	Percepción del nivel de calidad de trabajo	9. ¿En la empresa donde laboras percibes un nivel de calidad de trabajo?	Ordinal
	Metas trazadas	10. ¿En la empresa donde laboras cumples con las metas trazadas?	Ordinal

	Cumplimiento de las tareas asignadas	11. ¿En la empresa donde laboras cumples con las tareas asignadas?	Ordinal
	Conocimiento dentro del puesto de trabajo	12. ¿En la empresa donde laboras existe conocimiento dentro del puesto de trabajo?	Ordinal
<b>Productividad</b>	Ejecución de tareas	13. ¿En la empresa donde laboras la ejecución de tareas es a cabalidad?	Ordinal
	Resultados efectivos	14. ¿En la empresa donde laboras cuan frecuente son los resultados efectivos?	Ordinal
	Eficiencia en el uso de recursos	15. ¿En la empresa donde laboras la eficiencia en el uso de recursos son frecuentes?	Ordinal
	Seguimiento de procesos	16. ¿En la empresa donde laboras el seguimiento de procesos es constante?	Ordinal



Tabla 1: Operacionalización de las variables

Variables	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Seguridad Y Salud Ocupacional	Según Apaza R. (2012), La Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) es una multidisciplina en asuntos de protección, seguridad, salud y bienestar de las personas involucradas en el trabajo. Los programas de seguridad e higiene industrial buscan fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable. El SySO también incluye protección a los compañeros de trabajo, familiares, empleadores, clientes, y otros que podan ser afectados por el ambiente de trabajo.	Condiciones de Trabajo Ocupacional	Lugar de trabajo	1) ¿En la empresa donde laboras tienes un lugar adecuado de trabajo?
			Equipos de Trabajo	2) ¿En la empresa donde laboras tienes los equipos adecuados de trabajo?
			Instalaciones Eléctricas	3) ¿En la empresa donde laboras las instalaciones eléctricas son adecuadas?
			Señalización	4) ¿En la empresa donde laboras existen señalizaciones adecuada?
		Accidente de Trabajo y enfermedad	Accidentes por Caídas	5) ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por caídas?
			Accidente por Exposición o Contacto	6) ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir por exposición o contacto?
			Sobreesfuerzos o Golpes	7) ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir sobreesfuerzos o golpes?
			Accidente Biológico	8) ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidente biológico?
		Medidas Preventivas	Mantener el espacio ordenado y limpio	9) ¿En la empresa donde laboras te brindan las facilidades para mantener el espacio ordenado y limpio?
			Identificar peligros	10) ¿En la empresa donde laboras te brindan charlas para identificar riesgos?
			Plan de emergencia	11) ¿En la empresa donde laboras te brindan plan de emergencia?

			Salidas de emergencia	12 ¿En la empresa donde laboras existen salidas de emergencia?
Desempeño del Trabajo	Según Chiavenato (2000), es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.	Satisfacción	Ámbito Laboral	13 ¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con el ámbito laboral?
			Resultado Obtenido	14 ¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con el resultado obtenido?
			Estabilidad laboral	15 ¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con la estabilidad laboral?
			Reconocimientos	16 ¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con los reconocimientos que te brinda?
		Eficiencia	Responsabilidad del personal	17 ¿En la empresa donde laboras percibes la responsabilidad del personal?
			Nivel de conocimientos técnicos	18 ¿En la empresa donde laboras percibes que el personal tiene el nivel de conocimientos técnicos adecuados?
			Liderazgo y cooperación	19 ¿En la empresa donde laboras percibes que existe liderazgo y cooperación en el personal?
			Nivel de adaptabilidad	20 ¿En la empresa donde laboras como es el nivel de adaptabilidad?
		Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo	21 ¿En la empresa donde laboras percibes un nivel de calidad de trabajo?
			Metas trazadas	22 ¿En la empresa donde laboras cumples con las metas trazadas?
			Cumplimiento de las tareas asignadas	23 ¿En la empresa donde laboras cumples con las tareas asignadas?
			Conocimiento dentro del puesto de trabajo	24 ¿En la empresa donde laboras existe conocimiento dentro del puesto de trabajo?
		Productividad	Ejecución de tareas	25 ¿En la empresa donde laboras la ejecución de tareas es a cabalidad?
			Resultados efectivos	26 ¿En la empresa donde laboras cuan frecuente son los resultados efectivos?

			Eficiencia en el uso de recursos	27 ¿En la empresa donde laboras la eficiencia en el uso de recursos son frecuentes?
			Seguimiento de procesos	28 ¿En la empresa donde laboras el seguimiento de procesos es constante?

*Fuente. Elaboración propia*

### **3.3.Hipótesis**

#### **3.3.1. Hipótesis General.**

La seguridad y salud ocupacional influyen directamente en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

#### **3.3.2. Hipótesis Específicas.**

La seguridad y salud ocupacional influyen directamente en las condiciones de trabajo ocupacional del desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

La seguridad y salud ocupacional influyen directamente en el accidente de trabajo y enfermedad del desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

La seguridad y salud ocupacional influyen directamente en las medidas preventivas del desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

### **3.4.Tipo de Investigación**

La presente investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo – correlacional – explicativo, en base a una metodología que permite evaluar la variable seguridad y salud ocupacional y el desempeño del trabajo que tiene la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L.

### **3.5.Diseño de Investigación**

La presente investigación tuvo un diseño no experimental, según (Fernandez, R., Fernandez, C. y Baptista,M., 2014) argumentan que:

La investigación no experimental es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. En esta investigación se observan fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos.

(...). En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (p. 152).

### **3.6.Población y Muestra**

#### **3.6.1. Población.**

La población estuvo conformada por 21 colaboradores en la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L.

#### **3.6.2. Muestra.**

En la presente investigación no se consideró muestra, debido a que se abordó a la totalidad de la población anteriormente descrita.

### **3.7.Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **3.7.1. Técnicas de recolección de datos.**

Se utilizó la técnica de la encuesta para poder comparar los datos recolectados. Así mismo, se evaluó el comportamiento de los trabajadores respecto a la seguridad y salud ocupacional y el desempeño del trabajo que tiene los colaboradores.

#### **3.7.2. Instrumento de recolección de datos.**

Según (Riddle, 2006), declara que para la elaboración de un instrumento de evaluación es necesario que se identifiquen los puntos que se desea conocer dentro de la evaluación, para que los enunciados puedan ser concisos, claros y logren medir la variable deseada. Afirma que los verbos, que identifican la acción a evaluar, deben ser utilizados en el tiempo pretérito dado que esto permite más efectividad y credibilidad por la razón de que confirma que la acción fue realizada durante el período que se está evaluando.

Para la recolección de datos de la investigación se utilizó dos cuestionarios de encuesta para las variables. Sus características se presentan en las siguientes fichas técnicas.

**Variable N° 01: Seguridad y salud ocupacional se utilizó la encuesta.**

<b>FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE</b>				
<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>				
<b>TÉCNICA:</b> encuesta				
<b>INSTRUMENTO:</b> cuestionario				
<b>N ° ITEMS:</b> 12				
<b>TIPO DE RESPUESTA:</b> cerrada				
<b>ESCALA:</b> tipo Likert				
<b>VALORES DE ESCALA:</b>				
Muy Bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy Malo
4	3	2	1	0
<b>DIMENSIONES:</b> 3				
<b>ITEMS POR CADA DIMENSIÓN:</b> 4				
<b>TIEMPO APROXIMADO:</b> 10 minutos				

*Figura 12. Fuente: Ficha Técnica de Cuestionario para la variable SSO, Elaboración propia.*

## Variable N° 02: Desempeño del Trabajo

<b>FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE</b>				
<b>DESEMPEÑO DEL TRABAJO</b>				
<b>TÉCNICA:</b> encuesta				
<b>INSTRUMENTO:</b> cuestionario				
<b>N ° ITEMS:</b> 16				
<b>TIPO DE RESPUESTA:</b> cerrada				
<b>ESCALA:</b> tipo Likert				
<b>VALORES DE ESCALA:</b>				
Muy Bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy Malo
4	3	2	1	0
<b>DIMENSIONES:</b> 4				
<b>ITEMS POR CADA DIMENSIÓN:</b> 4				
<b>TIEMPO APROXIMADO:</b> 10 minutos				

Figura 13. Fuente: Ficha Técnica de Cuestionario para la variable Desempeño del Trabajo, Elaboración propia.

### Validación del Instrumento

Se realizó mediante juicio de expertos las cuales validaron el cuestionario que cuenta con una ficha que contiene 10 criterios y una valoración de 1 a 5.

Tabla 2: Validación de Instrumento

Valoración	
1	Deficiente
2	Regular
3	Buena
4	Muy Buena
5	Excelente

Fuente. Validación de Instrumento. Elaboración propia.

Culminada la validación de la variable “Seguridad y Salud Ocupacional” y se realiza la matriz siguiente.

*Tabla 3: Matriz de Análisis de Juicios de Expertos de la Variable 01*

INDICADORES	JUECES				TOTAL
	J.1	J.2	J.3	J.4	
1.CLARIDAD	4	4	4	3	15
2.OBJETIVIDAD	4	4	4	4	16
3.ACTUALIDAD	4	3	4	3	14
4.SUFICIENCIA	4	4	4	3	15
5. ORGANIZACIÓN	4	4	4	3	15
6.INTENCIONALIDAD	4	4	4	3	15
7.CONSISTENCIA	4	4	4	3	15
8.COHERENCIA	4	3	4	3	14
9. METODOLOGÍA	4	4	4	3	15
10. PERTINENCIA	4	4	4	4	16
<b>TOTAL, DE OPINIÓN</b>	40	38	40	32	150

*Fuente: Matriz de Análisis de Juicio de Experto. Variable SSO Elaboración propia.*

Validez del Instrumento = Total Máximo / (N° de indicadores) \* (N° de jueces) \* (Puntaje Máximo de Respuestas)

Cálculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{150}{10 \cdot 4 \cdot 4} = \frac{150}{160} = 0.94 = 94\%$$

**Conclusión:** El Coeficiente de Validez del Instrumento es de 94%, es considerado muy buena.

Asimismo, se validó de la variable “Desempeño del Trabajo” y se realiza la matriz siguiente.



Tabla 4: Matriz de Análisis de Juicios de Expertos de la Variable 02

INDICADORES	JUECES				TOTAL
	J.1	J.2	J.3	J.4	
1.CLARIDAD	4	4	4	3	15
2.OBJETIVIDAD	4	4	4	3	15
3.ACTUALIDAD	4	3	4	3	14
4.SUFICIENCIA	4	4	4	3	15
5. ORGANIZACIÓN	4	4	4	3	15
6.INTENCIONALIDAD	4	4	4	3	15
7.CONSISTENCIA	4	4	4	3	15
8.COHERENCIA	4	3	4	3	14
9. METODOLOGÍA	4	4	4	3	15
10. PERTINENCIA	4	4	4	3	15
<b>TOTAL, DE OPINIÓN</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>148</b>

Fuente. Matriz de Análisis de Juicio de Experto. Variable Desempeño del Trabajo Elaboración propia.

Validez del Instrumento = Total, Máximo / (N° de indicadores) \* (N° de jueces) \* (Puntaje Máximo de Respuestas)

Cálculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{148}{10 \cdot 4 \cdot 4} = \frac{148}{160} = 0.93 = 93\%$$

**Conclusión:** El Coeficiente de Validez del Instrumento es de 93%, es considerado muy buena.

### 3.8. Análisis de Confiabilidad del Instrumento de Recolección de datos

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, Para calcular el Alfa de Cronbach, se tendrá en cuenta el número de ítems, pues de lo que se trata es de medir la consistencia entre cada una de las preguntas, la estabilidad de cada una de ellas y la fiabilidad del instrumento (cuestionario) para la investigación que se viene desarrollando.

Para la confiabilidad el cuestionario se aplicó a 21 colaboradores de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L. Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach y la confiabilidad con la tercera parte de la muestra.

Los resultados de la confiabilidad del instrumento: En la aplicación de la seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño del trabajo es lo siguiente:

### 3.8.1. Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable 01: seguridad y salud ocupacional.

*Tabla 5: Alfa de Cronbach del instrumento de la variable SSO*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.85	12

*Fuente: Alfa de Cronbach del instrumento de la variable SSO. Elaboración propia*

Como indica la tabla 05, el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.85, el cual indica que tuvo alta confiabilidad, por lo tanto, fue confiable su aplicación, se utilizó Microsoft Excel.

### 3.8.2. Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable 02: desempeño del trabajo.

*Tabla 6: Alfa de Cronbach del instrumento de la variable Desempeño del Trabajo*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.84	16

*Fuente: Alfa de Cronbach del instrumento de la variable Desempeño del Trabajo. Elaboración propia.*

Como indica la tabla 06, el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.84, el cual indica que tuvo alta confiabilidad, por lo tanto, fue confiable su aplicación, se utilizó Microsoft Excel

Se toma de referencia la siguiente tabla para la interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach:

*Tabla 7: Interpretación del Coeficiente Alfa de Cronbach*

<b>ESCALA</b>	<b>CATEGORÍA</b>
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq r \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq r \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq r \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq r \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq r \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq r \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

*Fuente. Para la interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach. Valderrama (2018). Elaboración propia.*

## Capítulo IV: Resultado

### 4.1. Análisis de Resultados:

#### CUESTIONARIO 01: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Pregunta 01: ¿En la empresa donde laboras tienes un lugar adecuado de trabajo?

Tabla 8: ¿En la empresa donde laboras tienes un lugar adecuado de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	4,8	4,8	4,8
	Aceptable	5	23,8	23,8	28,6
	Bueno	11	52,4	52,4	81,0
	Muy Bueno	4	19,0	19,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

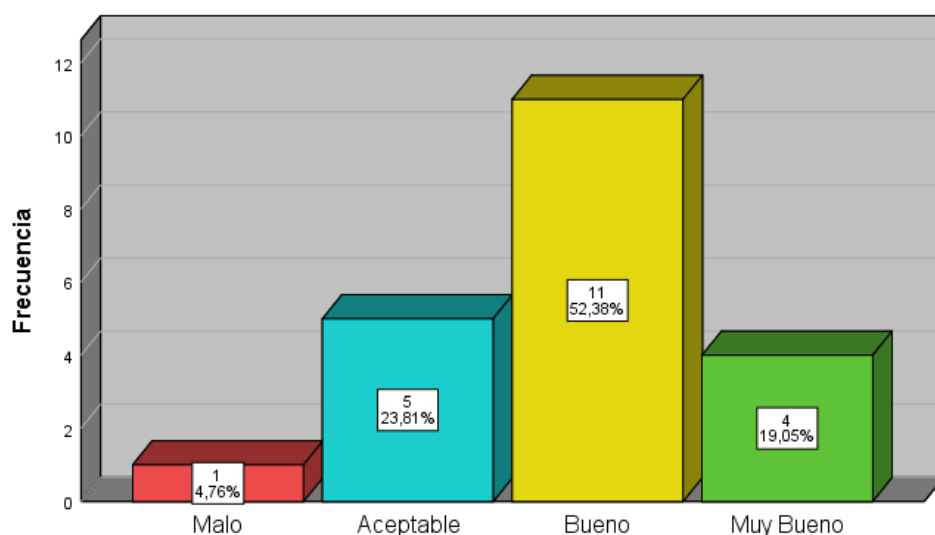


Figura 14. Gráfico de barras sobre la pregunta 01: ¿En la empresa donde laboras tienes un lugar adecuado de trabajo? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 08 y figura 14, se presentan las respuestas de la pregunta 01. Como se evidencia 04 personas indicaron la alternativa muy buena, 11 personas la alternativa bueno, 05

personas la alternativa aceptable y 01 persona la alternativa muy mala. La alternativa predominante fue buena.

Pregunta 02: **¿En la empresa donde laboras tienes los equipos adecuados de trabajo?**

Tabla 9: *¿En la empresa donde laboras tienes los equipos adecuados de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	5	23,8	23,8	23,8
	Bueno	12	57,1	57,1	81,0
	Muy Bueno	4	19,0	19,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: *Elaboración propia –SPSS-25*

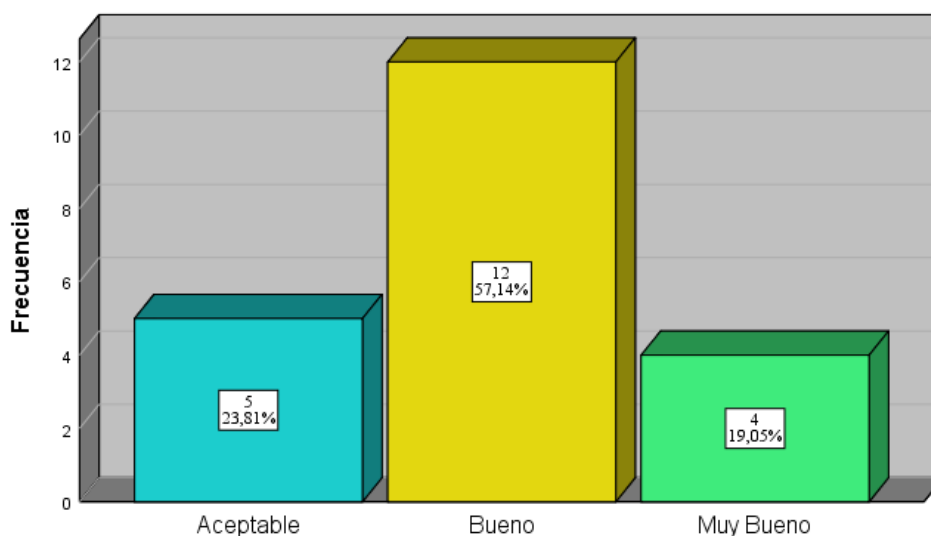


Figura 15. *Gráfico de barras sobre la pregunta 02: ¿En la empresa donde laboras tienes los equipos adecuados de trabajo? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25*

En la tabla 09 y figura 15, se presentan las respuestas de la pregunta 02. Como se evidencia 04 personas indicaron la alternativa muy buena, 12 personas la alternativa bueno y 05 personas la alternativa aceptable. La alternativa predominante fue buena.

Pregunta 03: ¿En la empresa donde laboras las instalaciones eléctricas son adecuadas?

Tabla 10: ¿En la empresa donde laboras las instalaciones eléctricas son adecuadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	1	4,8	4,8	4,8
	Aceptable	5	23,8	23,8	28,6
	Bueno	13	61,9	61,9	90,5
	Muy Bueno	2	9,5	9,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

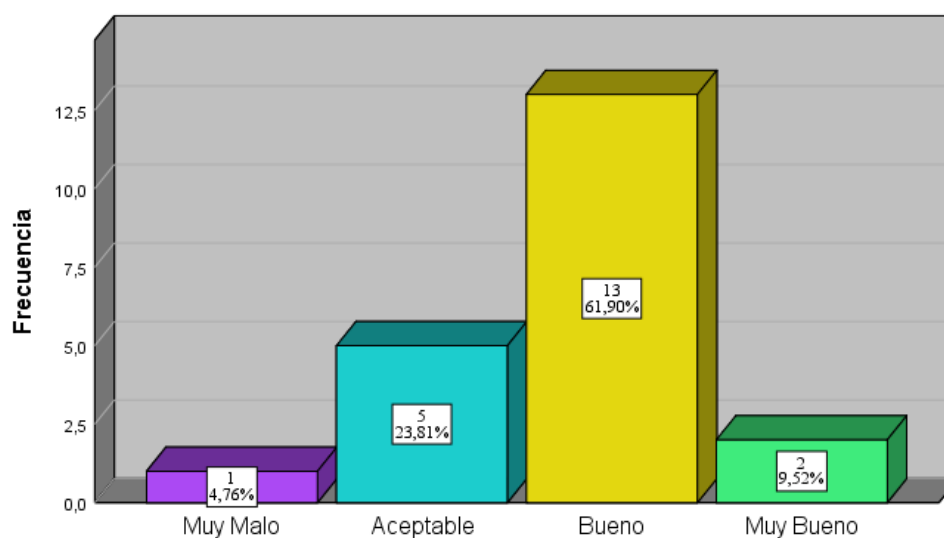


Figura 16. Gráfico de barras sobre la pregunta 03: ¿En la empresa donde laboras las instalaciones eléctricas son adecuadas? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 10 y figura 16, se presentan las respuestas de la pregunta 03. Como se evidencia 02 personas indicaron la alternativa muy buena, 13 personas la alternativa bueno, 05 personas la alternativa aceptable y 01 persona la alternativa muy mala. La alternativa predominante fue buena.

Pregunta 04: ¿En la empresa donde laboras existe señalizaciones adecuadas?

Tabla 11: ¿En la empresa donde laboras existe señalizaciones adecuadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	6	28,6	28,6	28,6
	Bueno	10	47,6	47,6	76,2
	Muy Bueno	5	23,8	23,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

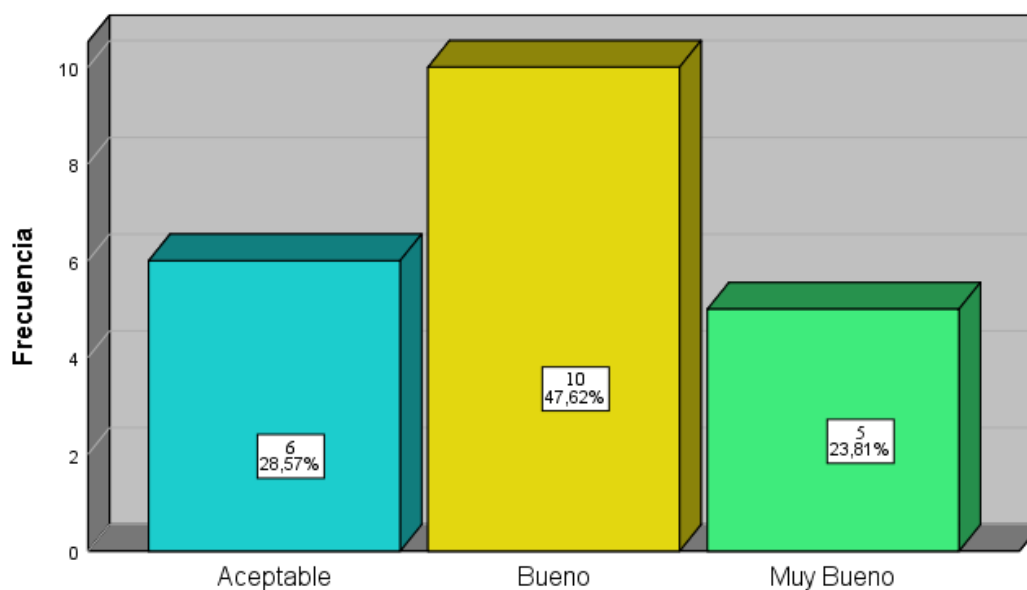


Figura 17. Gráfico de barras sobre la pregunta 04: ¿En la empresa donde laboras existe señalizaciones adecuadas? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

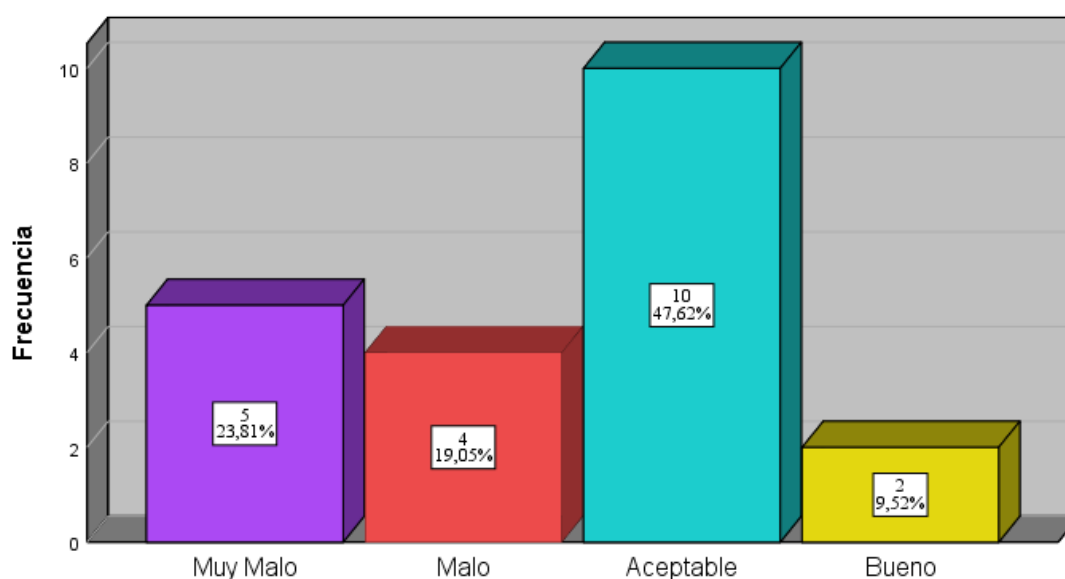
En la tabla 11 y figura 17, se presentan las respuestas de la pregunta 04. Como se evidencia 05 personas indicaron la alternativa muy buena, 10 personas la alternativa bueno y 06 personas la alternativa aceptable. La alternativa predominante fue buena.

**Pregunta 05: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por caídas?**

*Tabla 12: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por caídas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	5	23,8	23,8	23,8
	Malo	4	19,0	19,0	42,9
	Aceptable	10	47,6	47,6	90,5
	Bueno	2	9,5	9,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia –SPSS-25*



*Figura 18. Gráfico de barras sobre la pregunta 05: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por caídas? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25*

En la tabla 12 y figura 18, se presentan las respuestas de la pregunta 05. Como se evidencia 02 personas indicaron la alternativa bueno, 10 personas la alternativa aceptable, 04 personas indicaron la alternativa malo y 05 personas la alternativa muy mala. La alternativa predominante fue aceptable.

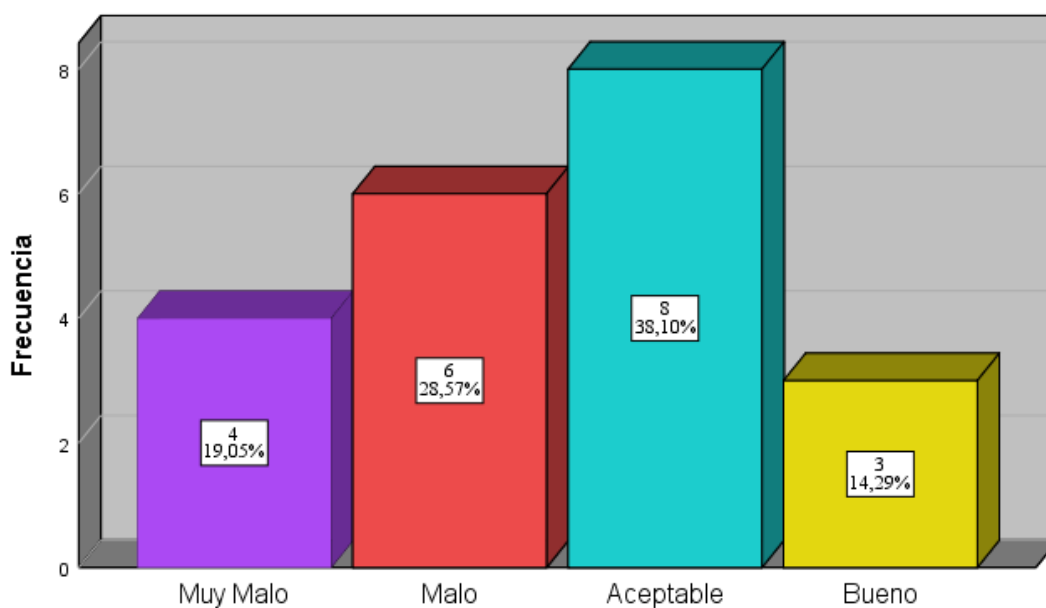


**Pregunta 06: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por exposición?**

*Tabla 13: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por exposición?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	4	19,0	19,0	19,0
	Malo	6	28,6	28,6	47,6
	Aceptable	8	38,1	38,1	85,7
	Bueno	3	14,3	14,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia –SPSS-25*



*Figura 19. Gráfico de barras sobre la pregunta 06: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por exposición? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25*

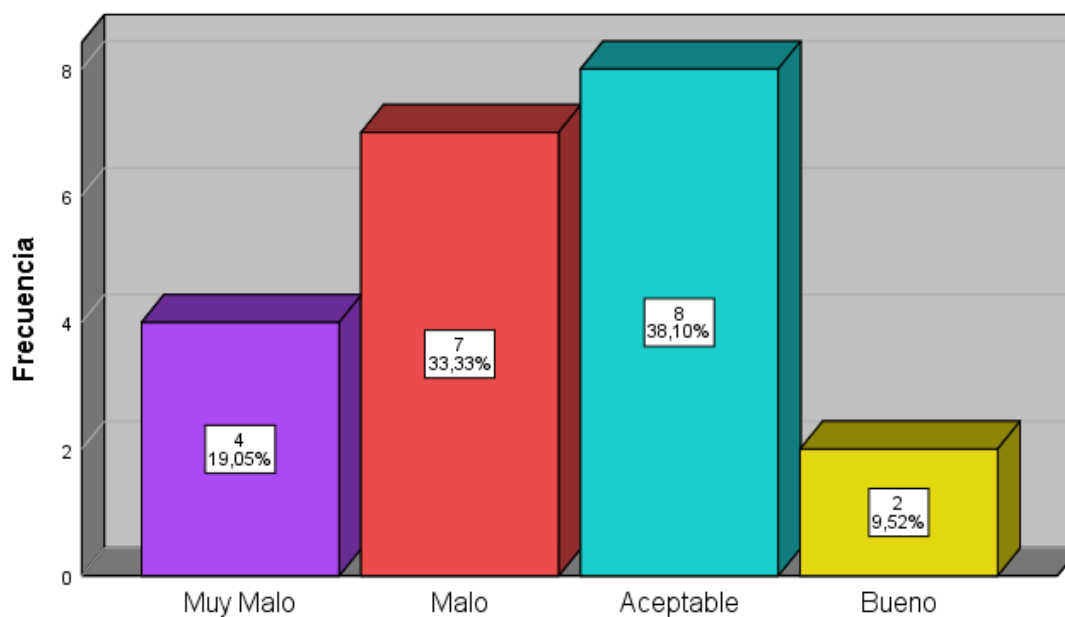
En la tabla 13 y figura 19, se presentan las respuestas de la pregunta 06. Como se evidencia 03 personas indicaron la alternativa bueno, 08 personas la alternativa aceptable, 06 personas indicaron la alternativa malo y 04 personas la alternativa muy mala. La alternativa predominante fue aceptable.

**Pregunta 07: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir posturas inadecuadas o golpes?**

*Tabla 14: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir posturas inadecuadas o golpes?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	4	19,0	19,0	19,0
	Malo	7	33,3	33,3	52,4
	Aceptable	8	38,1	38,1	90,5
	Bueno	2	9,5	9,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia –SPSS-25*



*Figura 20. Gráfico de barras sobre la pregunta 07: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir posturas inadecuadas o golpes? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25*

En la tabla 14 y figura 20, se presentan las respuestas de la pregunta 07. Como se evidencia 02 personas indicaron la alternativa bueno, 08 personas la alternativa aceptable, 07

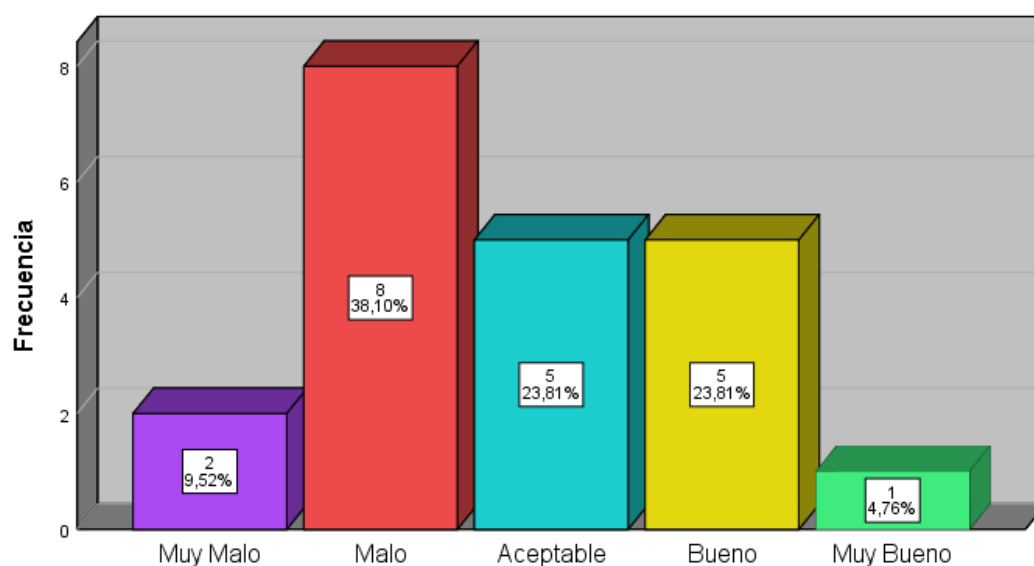
personas indicaron la alternativa malo y 04 personas la alternativa muy mala. La alternativa predominante fue aceptable.

**Pregunta 08: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir enfermedades biológicas?**

*Tabla 15: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir enfermedades biológicas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	2	9,5	9,5	9,5
	Malo	8	38,1	38,1	47,6
	Aceptable	5	23,8	23,8	71,4
	Bueno	5	23,8	23,8	95,2
	Muy Bueno	1	4,8	4,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia –SPSS-25*



*Figura 21. Gráfico de barras sobre la pregunta 08: ¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir enfermedades biológicas? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25*

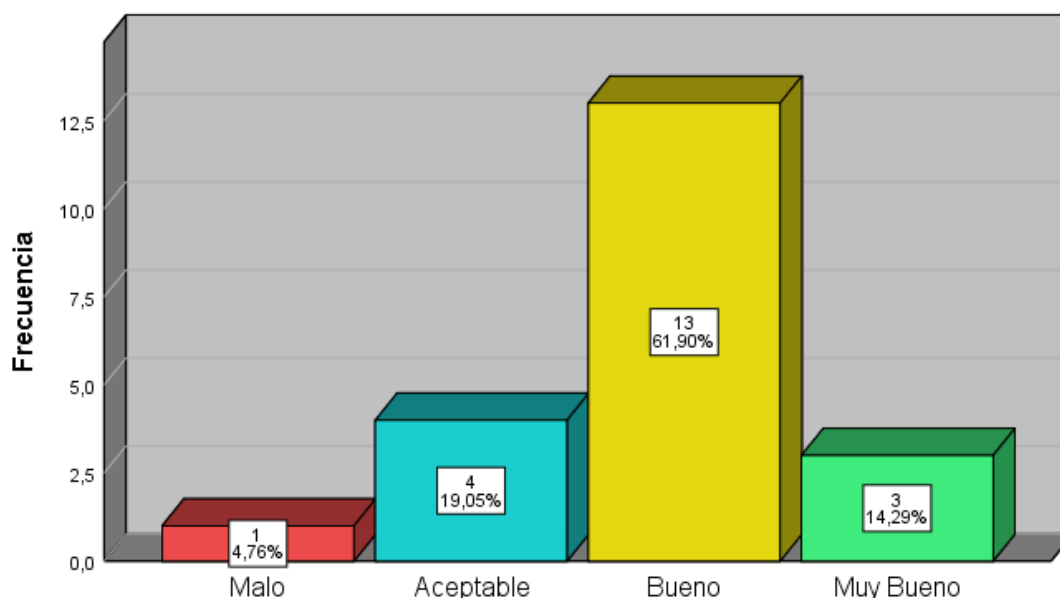
En la tabla 15 y figura 21, se presentan las respuestas de la pregunta 08. Como se evidencia 01 persona indica la alternativa muy buena, 05 personas la alternativa bueno, 05 personas indicaron la alternativa aceptable, 08 personas la alternativa malo y 02 personas la alternativa muy mala. La alternativa predominante fue mala.

**Pregunta 09: ¿En la empresa donde laboras mantiene ordenado y limpio el espacio?**

*Tabla 16: ¿En la empresa donde laboras mantiene ordenado y limpio el espacio?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	4,8	4,8	4,8
	Aceptable	4	19,0	19,0	23,8
	Bueno	13	61,9	61,9	85,7
	Muy Bueno	3	14,3	14,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia –SPSS-25*



*Figura 22. Gráfico de barras sobre la pregunta 09: ¿En la empresa donde laboras mantiene ordenado y limpio el espacio? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25*

En la tabla 16 y figura 22, se presentan las respuestas de la pregunta 09. Como se evidencia 03 personas indicaron la alternativa muy buena, 13 personas la alternativa bueno, 04 personas indicaron la alternativa aceptable y 01 persona la alternativa mala. La alternativa predominante fue buena.

**Pregunta 10: ¿En la empresa donde laboras te brindan capacitación para identificar riesgos y peligros?**

*Tabla 17: ¿En la empresa donde laboras te brindan capacitación para identificar riesgos y peligros?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	2	9,5	9,5	9,5
	Malo	8	38,1	38,1	47,6
	Aceptable	5	23,8	23,8	71,4
	Bueno	5	23,8	23,8	95,2
	Muy Bueno	1	4,8	4,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia –SPSS-25*

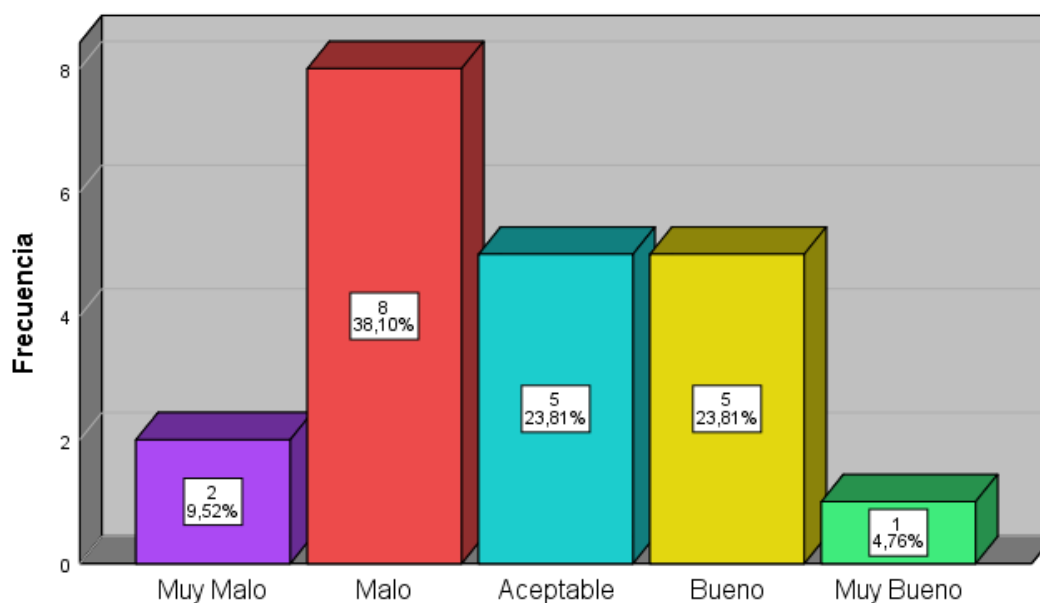


Figura 23. Gráfico de barras sobre la pregunta 10: ¿En la empresa donde laboras te brindan capacitación para identificar riesgos y peligros? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 17 y figura 23, se presentan las respuestas de la pregunta 10. Como se evidencia 01 persona indica la alternativa muy buena, 05 personas la alternativa bueno, 05 personas indicaron la alternativa aceptable, 08 personas la alternativa mala y 02 personas la alternativa muy mala. La alternativa predominante fue mala.

**Pregunta 11: ¿En la empresa donde laboras te brindan plan de emergencia?**

Tabla 18: ¿En la empresa donde laboras te brindan plan de emergencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	1	4,8	4,8	4,8
	Malo	8	38,1	38,1	42,9
	Aceptable	5	23,8	23,8	66,7
	Bueno	5	23,8	23,8	90,5
	Muy Bueno	2	9,5	9,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

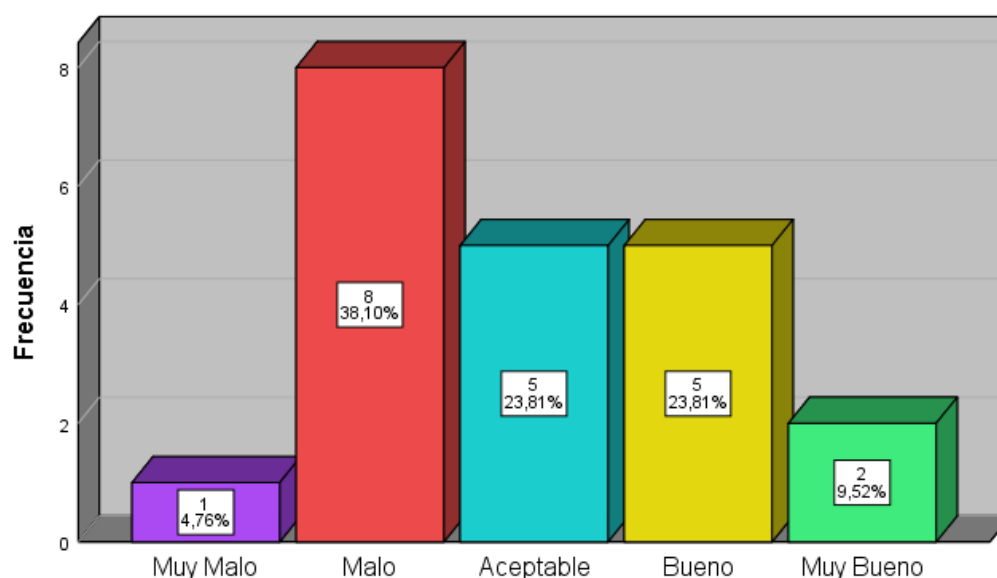


Figura 24. Gráfico de barras sobre la pregunta 11: ¿En la empresa donde laboras te brindan plan de emergencia? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 18 y figura 24, se presentan las respuestas de la pregunta 11. Como se evidencia 02 personas indicaron la alternativa muy buena, 05 personas la alternativa bueno, 05 personas indicaron la alternativa aceptable, 08 personas la alternativa mala y 01 persona la alternativa muy mala. La alternativa predominante fue mala.

Pregunta 12: **¿En la empresa donde laboras te brinda elemento de protección personal-EPP?**

Tabla 19: ¿En la empresa donde laboras te brinda elemento de protección personal-EPP?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	1	4,8	4,8	4,8
	Malo	4	19,0	19,0	23,8
	Aceptable	6	28,6	28,6	52,4
	Bueno	6	28,6	28,6	81,0
	Muy Bueno	4	19,0	19,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

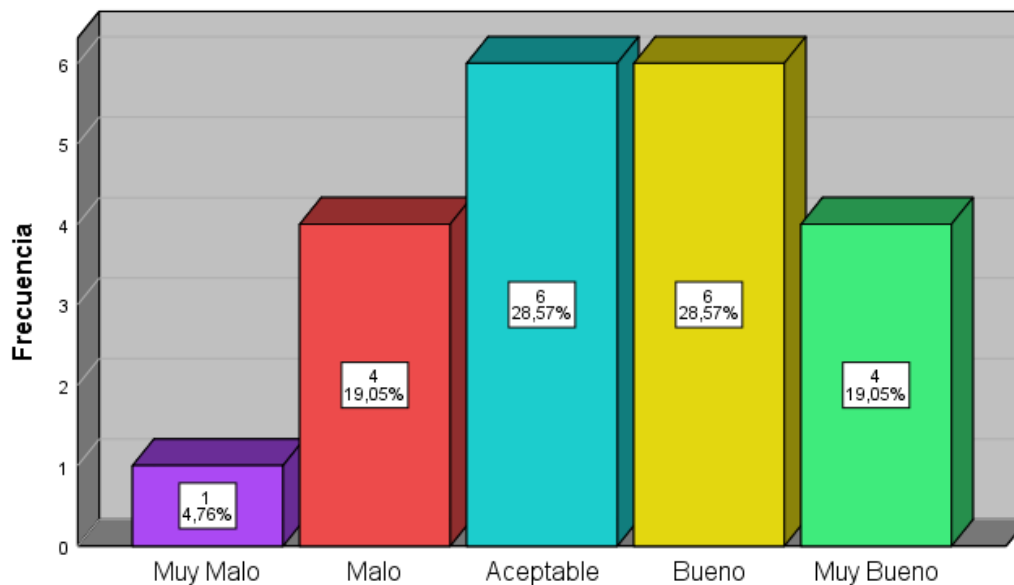


Figura 25. Gráfico de barras sobre la pregunta 12: ¿En la empresa donde laboras te brinda elemento de protección personal-EPP? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 19 y figura 25, se presentan las respuestas de la pregunta 12. Como se evidencia 04 personas indicaron la alternativa muy buena, 06 personas la alternativa bueno, 06 personas indicaron la alternativa aceptable, 04 personas la alternativa mala y 01 persona la alternativa muy mala. Las alternativas predominantes fueron buena y aceptable.

## CUESTIONARIO 02: DESEMPEÑO DEL TRABAJO

Pregunta 01: ¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con el ámbito laboral?

Tabla 20: ¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con el ámbito laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	5	23,8	23,8	23,8
	Bueno	14	66,7	66,7	90,5
	Muy Bueno	2	9,5	9,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25



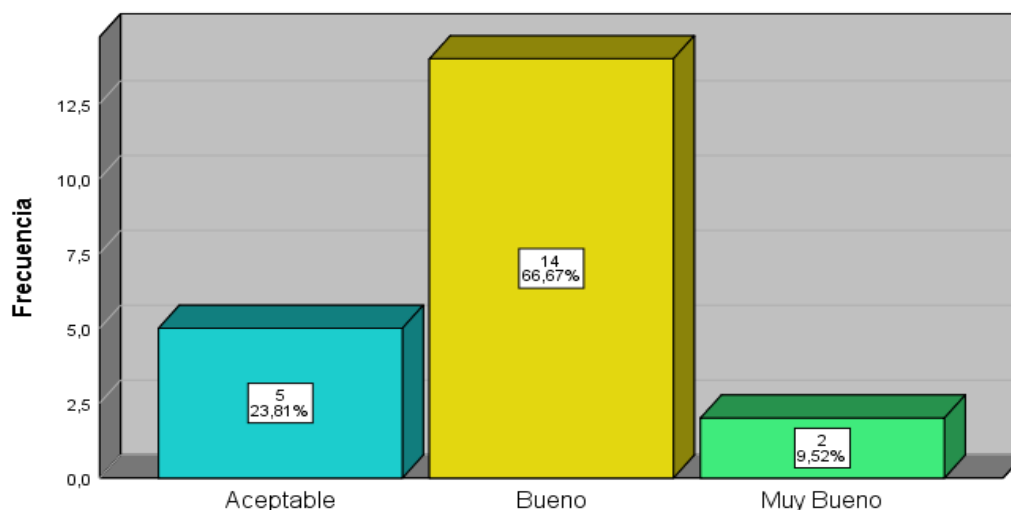


Figura 26. Gráfico de barras sobre la pregunta 01: ¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con el ámbito laboral? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 20 y figura 26, se presentan las respuestas de la pregunta 01. Como se evidencia 02 personas indicaron la alternativa muy buena, 14 personas la alternativa bueno y 05 personas indicaron la alternativa aceptable. La alternativa predominante fue buena.

**Pregunta 02: ¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con el resultado obtenido?**

Tabla 21: ¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con el resultado obtenido?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	1	4,8	4,8	4,8
	Aceptable	3	14,3	14,3	19,0
	Bueno	16	76,2	76,2	95,2
	Muy Bueno	1	4,8	4,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

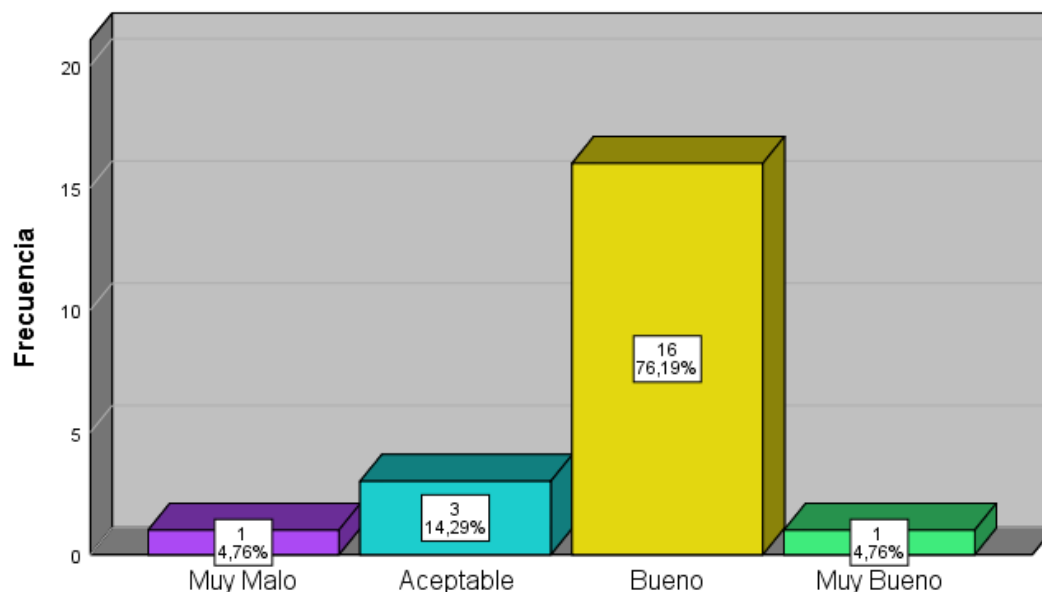


Figura 27. Gráfico de barras sobre la pregunta 02: ¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con el resultado obtenido? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 21 y figura 27, se presentan las respuestas de la pregunta 02. Como se evidencia 01 persona indica la alternativa muy buena, 16 personas la alternativa bueno, 03 personas indicaron la alternativa aceptable y 01 persona la alternativa muy mala. La alternativa predominante fue buena.

### Pregunta 03: ¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con la estabilidad laboral?

Tabla 22: ¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con la estabilidad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	4	19,0	19,0	19,0
	Bueno	14	66,7	66,7	85,7
	Muy Bueno	3	14,3	14,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

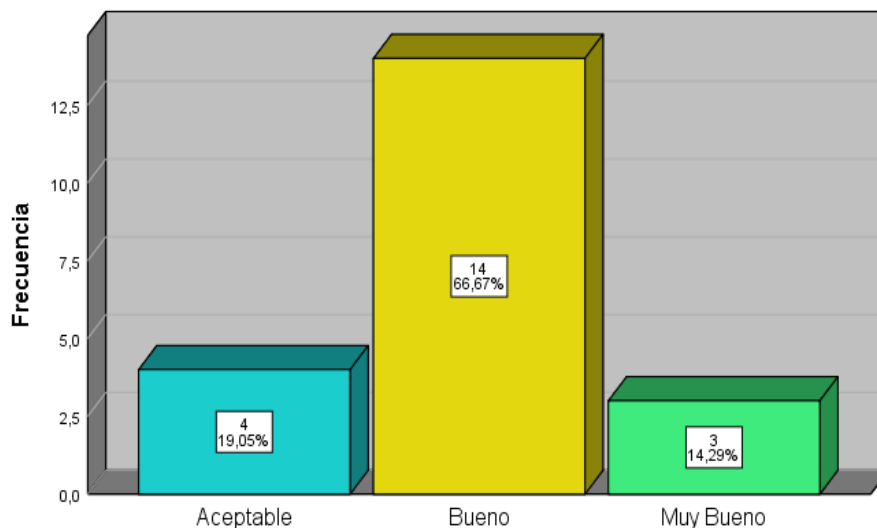


Figura 28. Gráfico de barras sobre la pregunta 03: ¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con la estabilidad laboral? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 22 y figura 28, se presentan las respuestas de la pregunta 03. Como se evidencia 03 personas indicaron la alternativa muy buena, 14 personas la alternativa bueno y 04 personas indicaron la alternativa aceptable. La alternativa predominante fue buena.

**Pregunta 04: ¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con los reconocimientos que te brinda?**

Tabla 23: ¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con los reconocimientos que te brinda?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	4,8	4,8	4,8
	Aceptable	7	33,3	33,3	38,1
	Bueno	7	33,3	33,3	71,4
	Muy Bueno	6	28,6	28,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

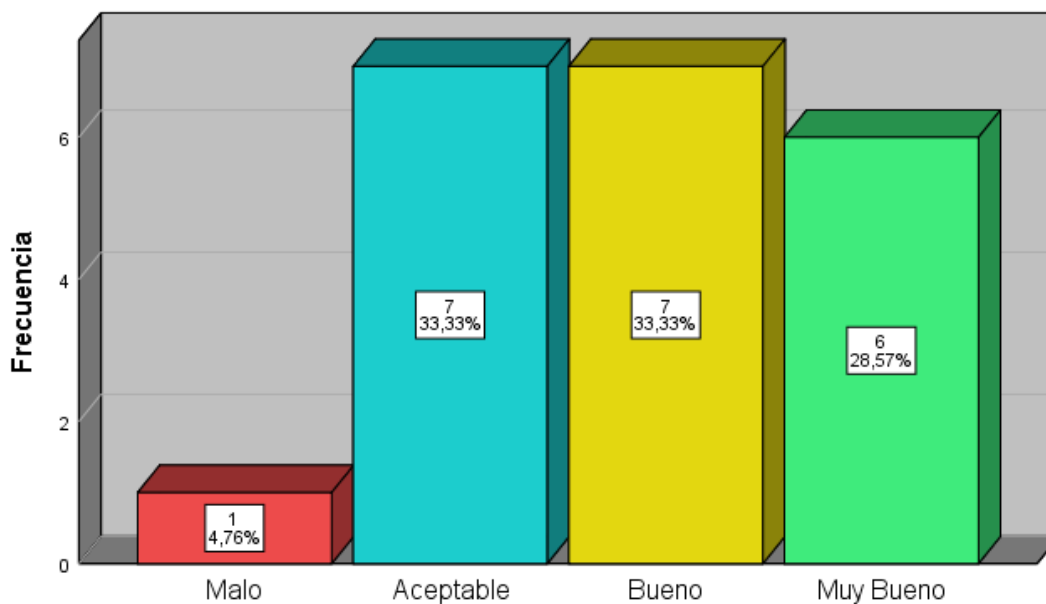


Figura 29. Gráfico de barras sobre la pregunta 04: ¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con los reconocimientos que te brinda? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 23 y figura 29, se presentan las respuestas de la pregunta 04. Como se evidencia 06 personas indicaron la alternativa muy buena, 07 personas la alternativa bueno, 07 personas la alternativa aceptable y 01 persona la alternativa mala. Las alternativas predominantes fueron buena y aceptable.

**Pregunta 05: ¿En la empresa donde laboras percibes la responsabilidad del personal?**

Tabla 24: ¿En la empresa donde laboras percibes la responsabilidad del personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	3	14,3	14,3	14,3
	Bueno	12	57,1	57,1	71,4
	Muy Bueno	6	28,6	28,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

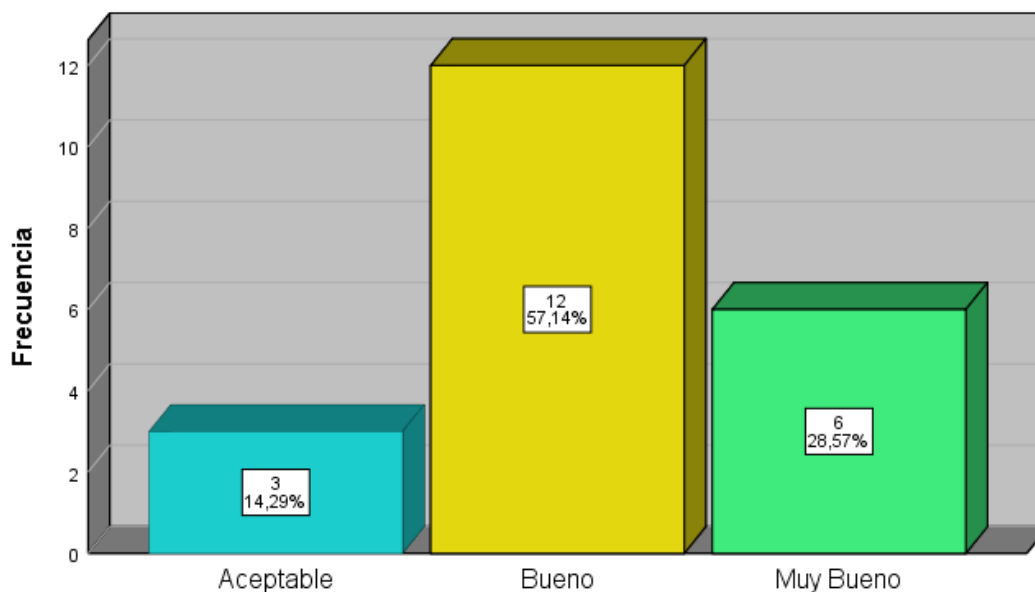


Figura 30. Gráfico de barras sobre la pregunta 05: ¿En la empresa donde laboras percibes la responsabilidad del personal? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 24 y figura 30, se presentan las respuestas de la pregunta 05. Como se evidencia 06 personas indicaron la alternativa muy buena, 12 personas la alternativa bueno y 03 personas la alternativa aceptable, La alternativa predominante fue buena.

**Pregunta 06: ¿En la empresa donde laboras percibes que el personal tiene el nivel de conocimientos técnicos adecuados?**

Tabla 25: ¿En la empresa donde laboras percibes que el personal tiene el nivel de conocimientos técnicos adecuados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	3	14,3	14,3	14,3
	Bueno	13	61,9	61,9	76,2
	Muy Bueno	5	23,8	23,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

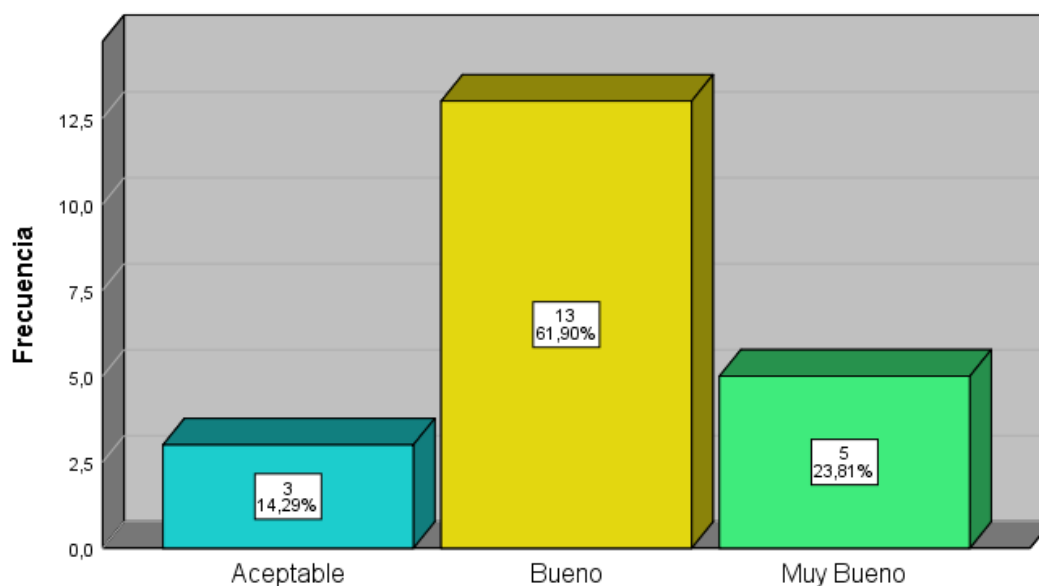


Figura 31. Gráfico de barras sobre la pregunta 06: ¿En la empresa donde laboras percibes que el personal tiene el nivel de conocimientos técnicos adecuados? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 25 y figura 31, se presentan las respuestas de la pregunta 06. Como se evidencia 05 personas indicaron la alternativa muy buena, 13 personas la alternativa bueno y 03 personas indicaron la alternativa aceptable, La alternativa predominante fue buena.

**Pregunta 07: ¿En la empresa donde laboras percibes que existe liderazgo y cooperación en el personal?**

Tabla 26: ¿En la empresa donde laboras percibes que existe liderazgo y cooperación en el personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	8	38,1	38,1	38,1
	Bueno	9	42,9	42,9	81,0
	Muy Bueno	4	19,0	19,0	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

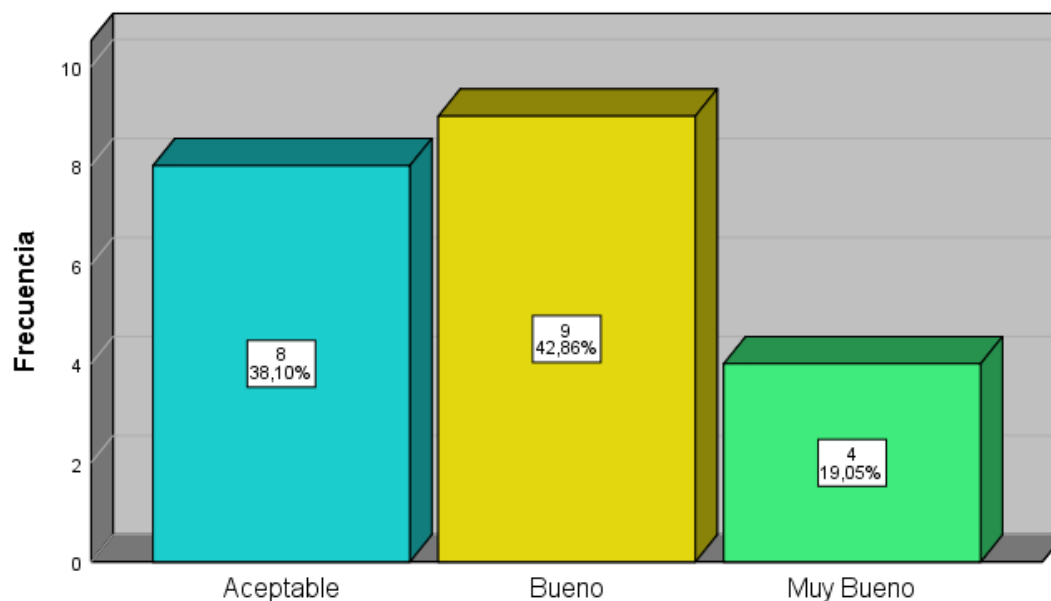


Figura 32. Gráfico de barras sobre la pregunta 07: ¿En la empresa donde laboras percibes que existe liderazgo y cooperación en el personal? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 26 y figura 32, se presentan las respuestas de la pregunta 07. Como se evidencia 04 personas indicaron la alternativa muy buena, 09 personas la alternativa bueno y 08 personas indicaron la alternativa aceptable, La alternativa predominante fue buena.

**Pregunta 08: ¿En la empresa donde laboras como es el nivel de adaptabilidad?**

Tabla 27: ¿En la empresa donde laboras como es el nivel de adaptabilidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	2	9,5	9,5	9,5
	Bueno	14	66,7	66,7	76,2
	Muy Bueno	5	23,8	23,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

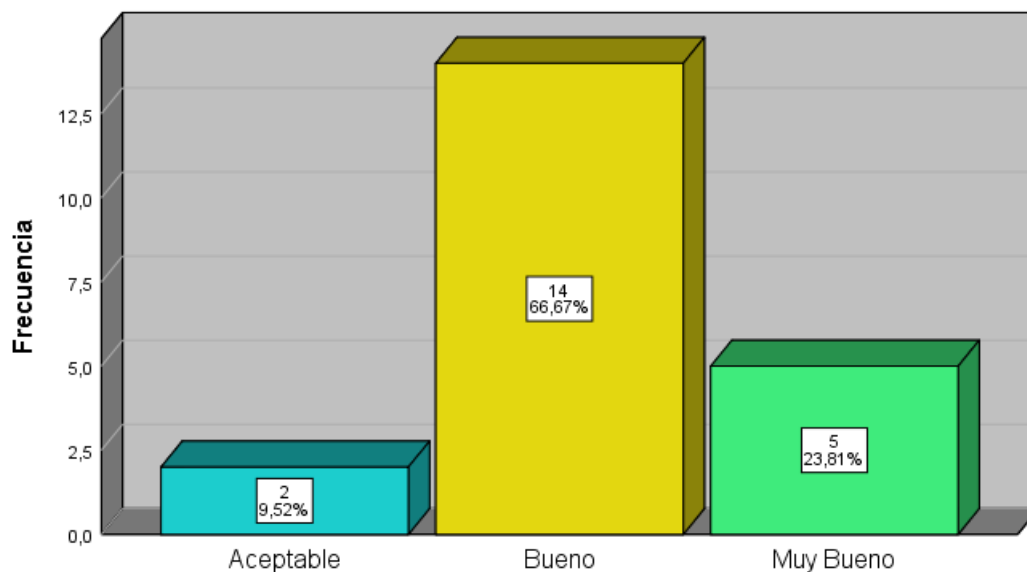


Figura 33. Gráfico de barras sobre la pregunta 08: ¿En la empresa donde laboras como es el nivel de adaptabilidad? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 27 y figura 33, se presentan las respuestas de la pregunta 08. Como se evidencia 05 personas indicaron la alternativa muy buena, 14 personas la alternativa bueno y 02 personas indicaron la alternativa aceptable, La alternativa predominante fue buena.

**Pregunta 09: ¿En la empresa donde laboras percibes un nivel de calidad de trabajo?**

Tabla 28: ¿En la empresa donde laboras percibes un nivel de calidad de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	4	19,0	19,0	19,0
	Bueno	13	61,9	61,9	81,0
	Muy Bueno	4	19,0	19,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25



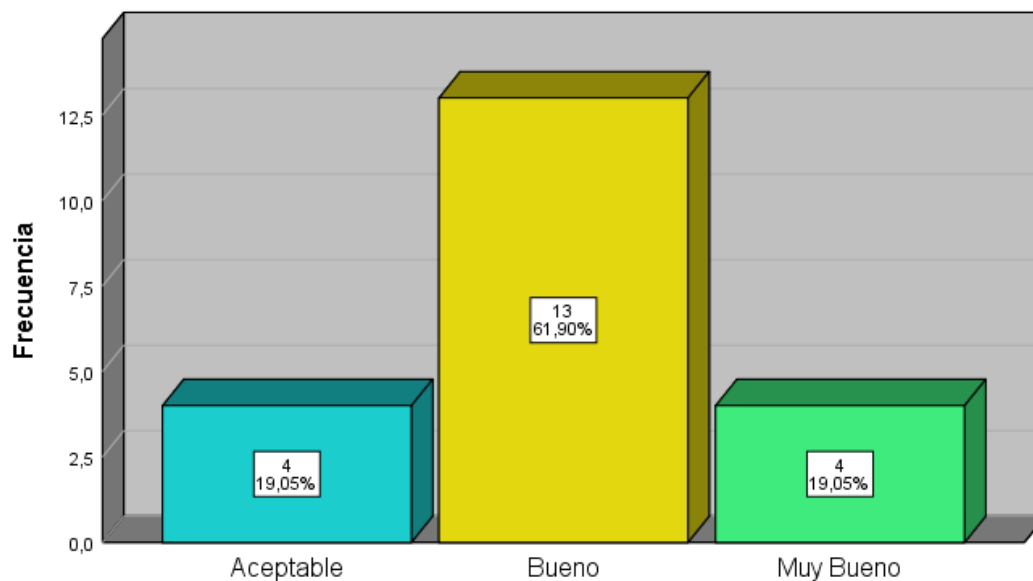


Figura 34. Gráfico de barras sobre la pregunta 09: ¿En la empresa donde laboras percibes un nivel de calidad de trabajo? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 28 y figura 34, se presentan las respuestas de la pregunta 09. Como se evidencia 04 personas indicaron la alternativa muy buena, 13 personas la alternativa bueno y 04 personas indicaron la alternativa aceptable, La alternativa predominante fue buena.

#### Pregunta 10: ¿En la empresa donde laboras cumples con las metas trazadas?

Tabla 29: ¿En la empresa donde laboras cumples con las metas trazadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	5	23,8	23,8	23,8
	Bueno	9	42,9	42,9	66,7
	Muy Bueno	7	33,3	33,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

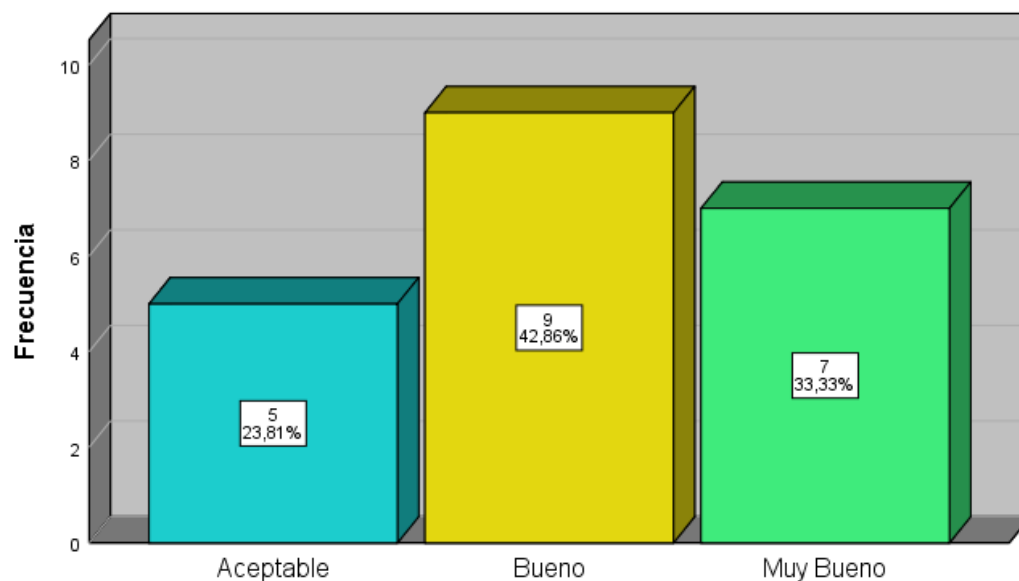


Figura 35. Gráfico de barras sobre la pregunta 10: ¿En la empresa donde laboras cumples con las metas trazadas? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 29 y figura 35, se presentan las respuestas de la pregunta 10. Como se evidencia 07 personas indicaron la alternativa muy buena, 09 personas la alternativa bueno y 05 personas indicaron la alternativa aceptable, La alternativa predominante fue buena.

#### Pregunta 11: ¿En la empresa donde laboras cumples con las tareas asignadas?

Tabla 30: ¿En la empresa donde laboras cumples con las tareas asignadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	3	14,3	14,3	14,3
	Bueno	10	47,6	47,6	61,9
	Muy Bueno	8	38,1	38,1	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

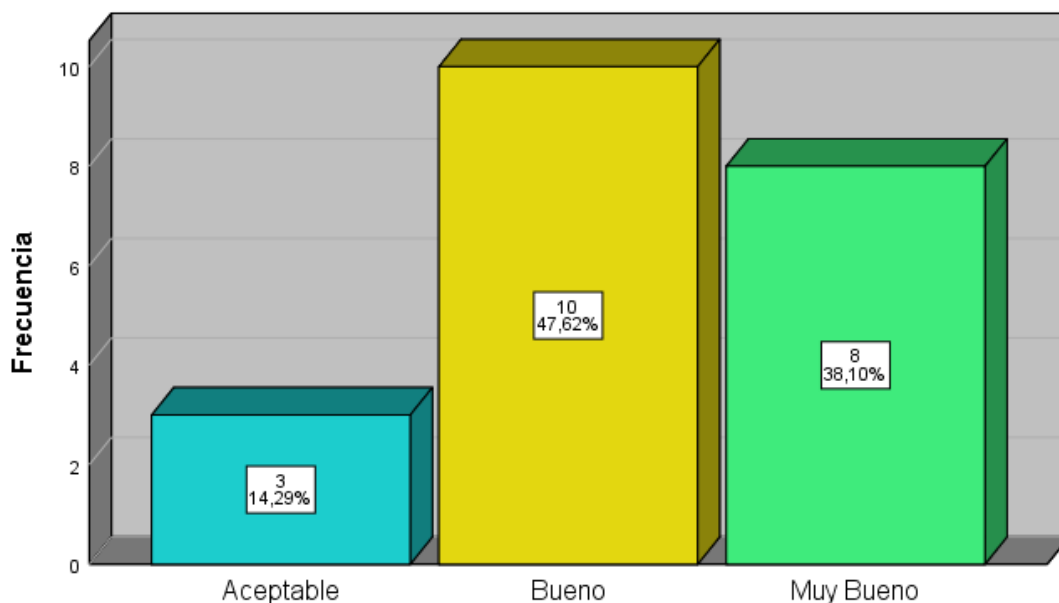


Figura 36. Gráfico de barras sobre la pregunta 11: ¿En la empresa donde laboras cumples con las tareas asignadas? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 30 y figura 36, se presentan las respuestas de la pregunta 11. Como se evidencia 08 personas indicaron la alternativa muy buena, 10 personas la alternativa bueno y 03 personas indicaron la alternativa aceptable, La alternativa predominante fue buena.

**Pregunta 12: ¿En la empresa donde laboras existe conocimiento dentro del puesto de trabajo?**

Tabla 31: ¿En la empresa donde laboras existe conocimiento dentro del puesto de trabajo?

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Aceptable	4	19,0	19,0	19,0
	Bueno	12	57,1	57,1	76,2
	Muy Bueno	5	23,8	23,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

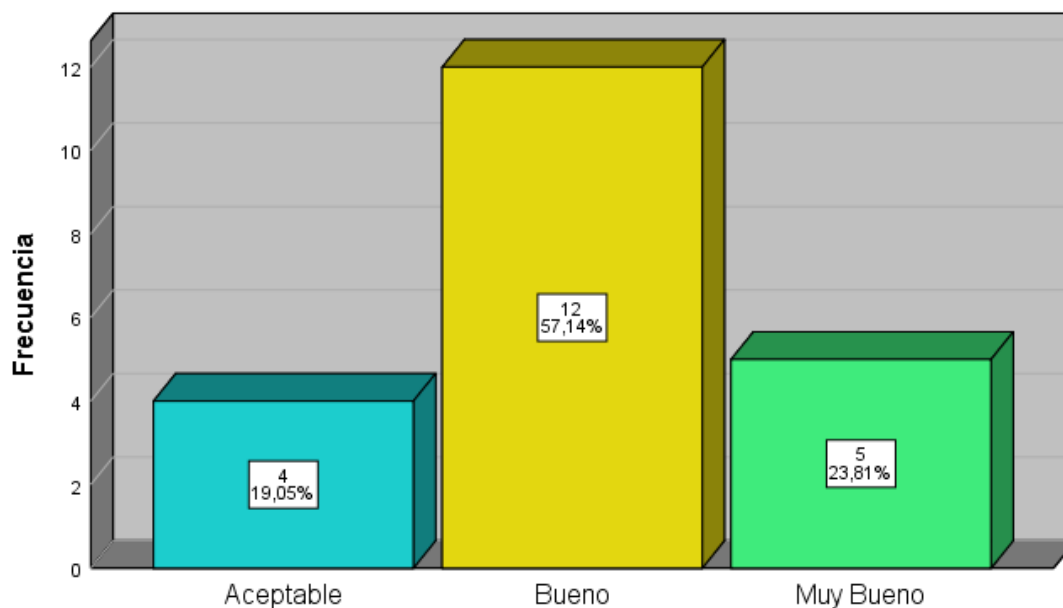


Figura 37. Gráfico de barras sobre la pregunta 12: ¿En la empresa donde laboras existe conocimiento dentro del puesto de trabajo? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 31 y figura 37, se presentan las respuestas de la pregunta 12. Como se evidencia 05 personas indicaron la alternativa muy buena, 12 personas la alternativa bueno y 04 personas indicaron la alternativa aceptable, La alternativa predominante fue buena.

**Pregunta 13: ¿En la empresa donde laboras la ejecución de tareas es a cabalidad?**

Tabla 32: ¿En la empresa donde laboras la ejecución de tareas es a cabalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	1	4,8	4,8	4,8
	Aceptable	3	14,3	14,3	19,0
	Bueno	11	52,4	52,4	71,4
	Muy Bueno	6	28,6	28,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

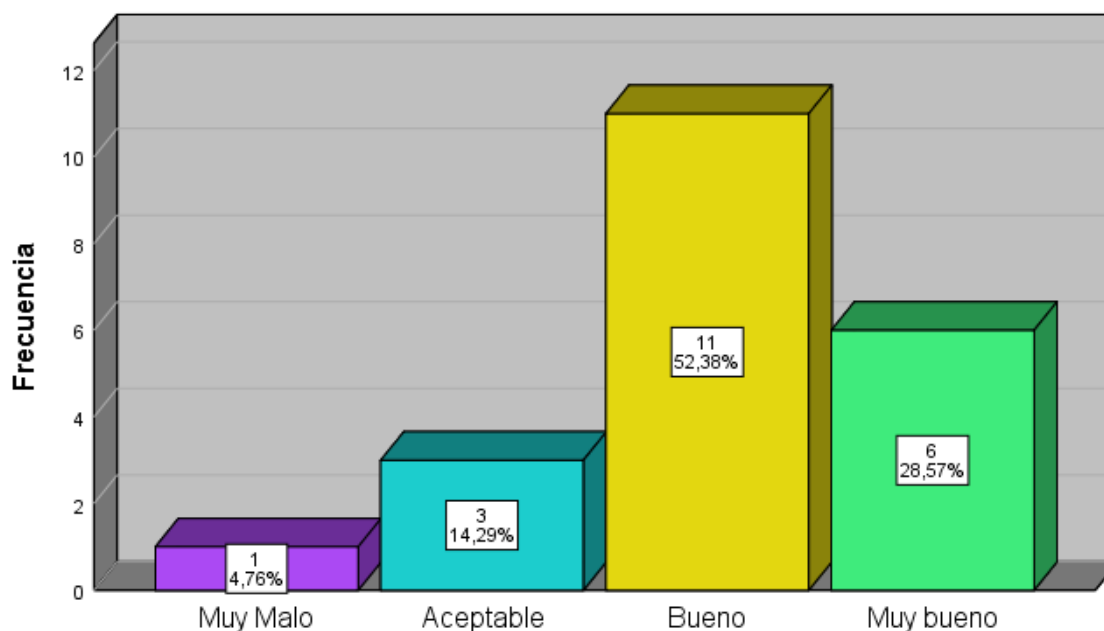


Figura 38. Gráfico de barras sobre la pregunta 13: ¿En la empresa donde laboras la ejecución de tareas es a cabalidad? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 32 y figura 38, se presentan las respuestas de la pregunta 13. Como se evidencia 06 personas indicaron la alternativa muy buena, 11 personas la alternativa bueno, 03 personas indicaron la alternativa aceptable y 01 persona la alternativa muy mala, La alternativa predominante fue buena.

**Pregunta 14: ¿En la empresa donde laboras cuan frecuente son los resultados efectivos?**

Tabla 33: ¿En la empresa donde laboras cuan frecuente son los resultados efectivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	1	4,8	4,8	4,8
	Aceptable	3	14,3	14,3	19,0
	Bueno	16	76,2	76,2	95,2
	Muy Bueno	1	4,8	4,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

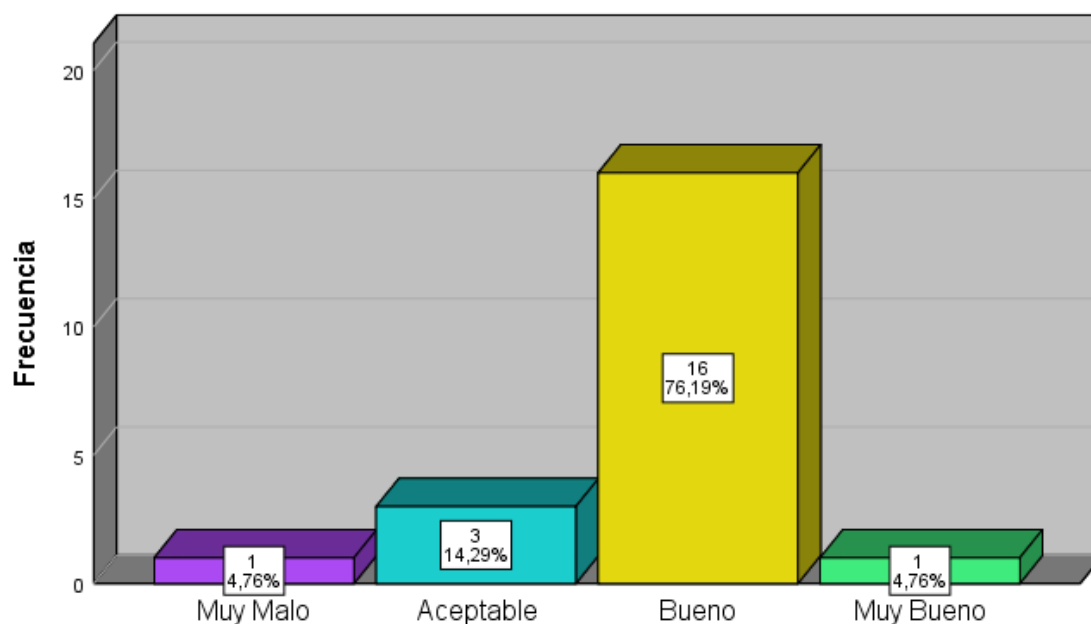


Figura 39. Gráfico de barras sobre la pregunta 14: ¿En la empresa donde laboras cuan frecuente son los resultados efectivos? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 33 y figura 39, se presentan las respuestas de la pregunta 14. Como se evidencia 01 persona indicaron la alternativa muy buena, 16 personas la alternativa bueno, 03 personas indicaron la alternativa aceptable y 01 persona la alternativa muy mala, La alternativa predominante fue buena.

**Pregunta 15: ¿En la empresa donde laboras la eficiencia en el uso de recursos son frecuentes?**

Tabla 34: ¿En la empresa donde laboras la eficiencia en el uso de recursos son frecuentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	3	14,3	14,3	14,3
	Bueno	15	71,4	71,4	85,7
	Muy Bueno	3	14,3	14,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia –SPSS-25

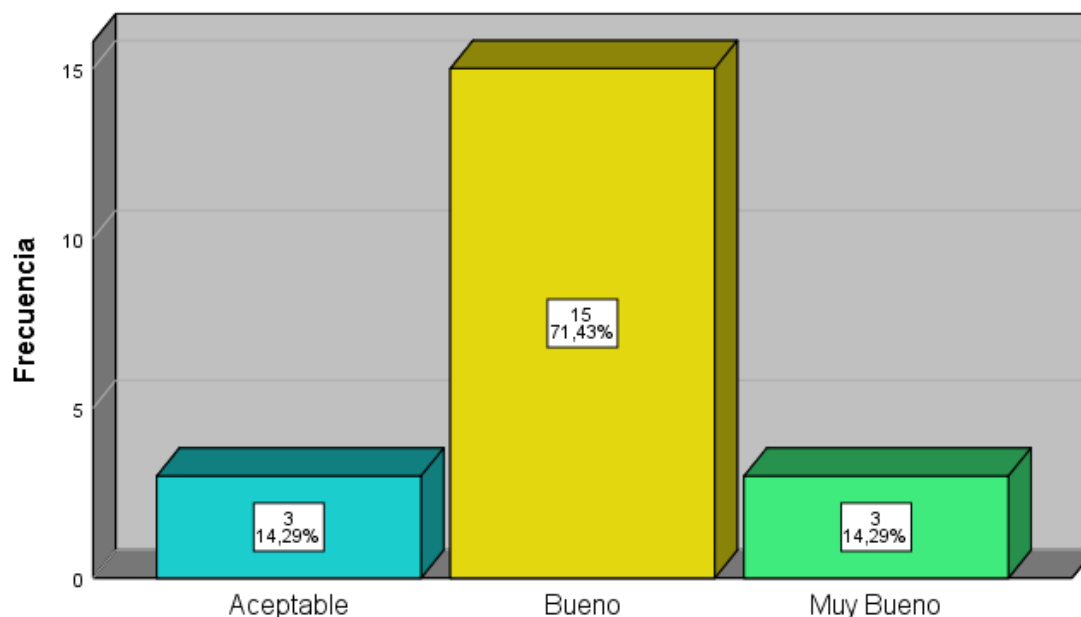


Figura 40. Gráfico de barras sobre la pregunta 15: ¿En la empresa donde laboras la eficiencia en el uso de recursos son frecuentes? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 34 y figura 40, se presentan las respuestas de la pregunta 15. Como se evidencia 03 personas indicaron la alternativa muy buena, 15 personas la alternativa bueno y 03 personas indicaron la alternativa aceptable. La alternativa predominante fue buena.

**Pregunta 16: ¿En la empresa donde laboras el seguimiento de procesos es constante?**

Tabla 35: ¿En la empresa donde laboras el seguimiento de procesos es constante?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	4	19,0	19,0	19,0
	Bueno	15	71,4	71,4	90,5
	Muy Bueno	2	9,5	9,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

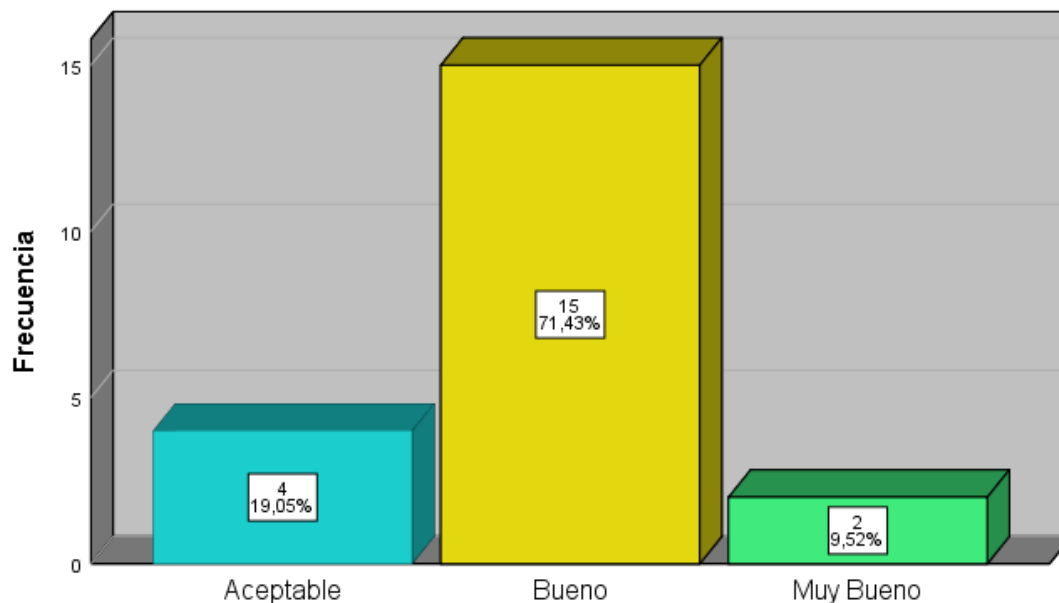


Figura 41. Gráfico de barras sobre la pregunta 16: ¿En la empresa donde laboras el seguimiento de procesos es constante? Fuente: Elaboración propia – SPSS-25

En la tabla 35 y figura 41, se presentan las respuestas de la pregunta 16. Como se evidencia 02 personas indicaron la alternativa muy buena, 15 personas la alternativa bueno y 04 personas indicaron la alternativa aceptable. La alternativa predominante fue buena.

## 4.2. Comprobación de hipótesis

### 4.2.1. Comprobación de hipótesis general

La seguridad y salud ocupacional influyen directamente en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

#### *Hipótesis nula (H0)*

H<sub>0</sub>: La seguridad y salud ocupacional no influyen directamente en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.



*Hipótesis alterna (H1)*

H 1: La seguridad y salud ocupacional si influyen directamente en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020.

*Nivel de significancia* = 0.05 y un nivel de confianza de 95%.

*Tamaño de muestra (n)* = 21 colaboradores

Se aplicó la prueba del Coeficiente de Rho de Spearman, la cual muestra los siguientes resultados:

*Tabla 36: Tabla de correlación entre seguridad y salud ocupacional y desempeño del trabajo*

		<b>Correlaciones</b>		
			Seguridad y Salud Ocupacional	Desempeño del Trabajo
Rho de Spearman	Seguridad y Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000	,510*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	21	21
	Desempeño del Trabajo	Coeficiente de correlación	,510*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	21	21

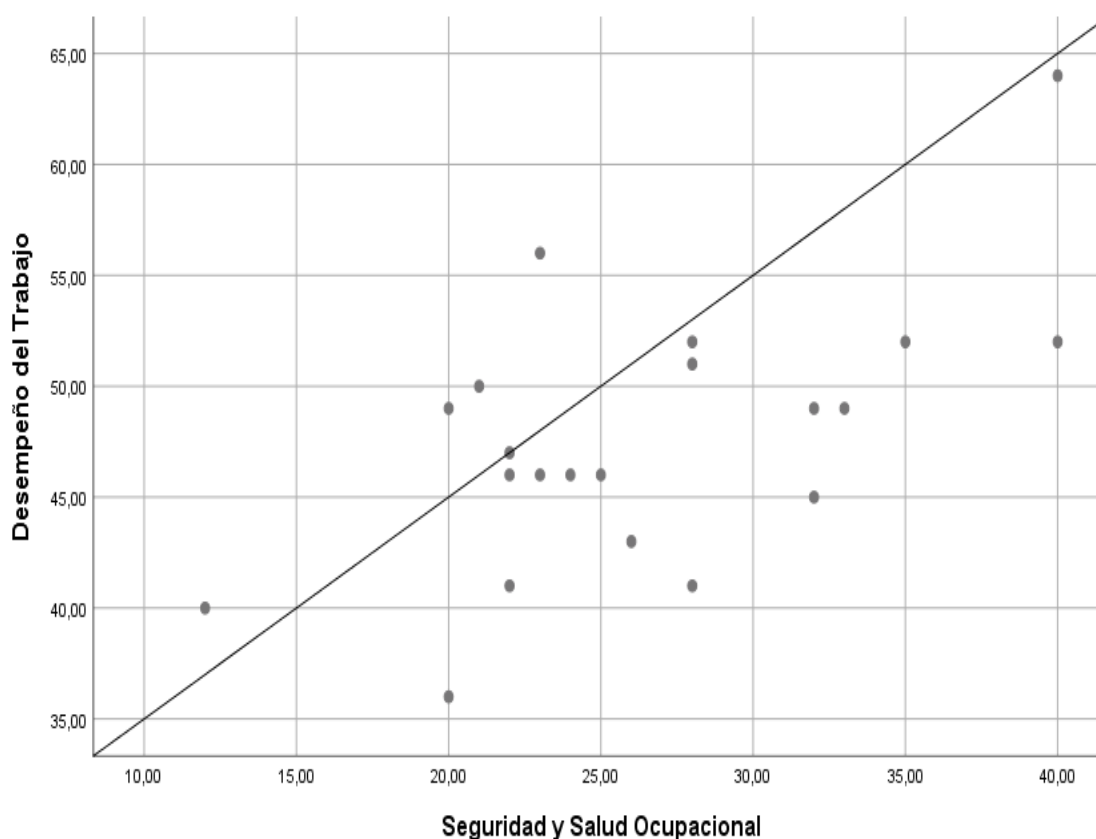
\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Fuente. Correlaciones entre la Seguridad y Salud Ocupacional y Desempeño del trabajo. Fuente: Elaboración propia –SPSS-25.*

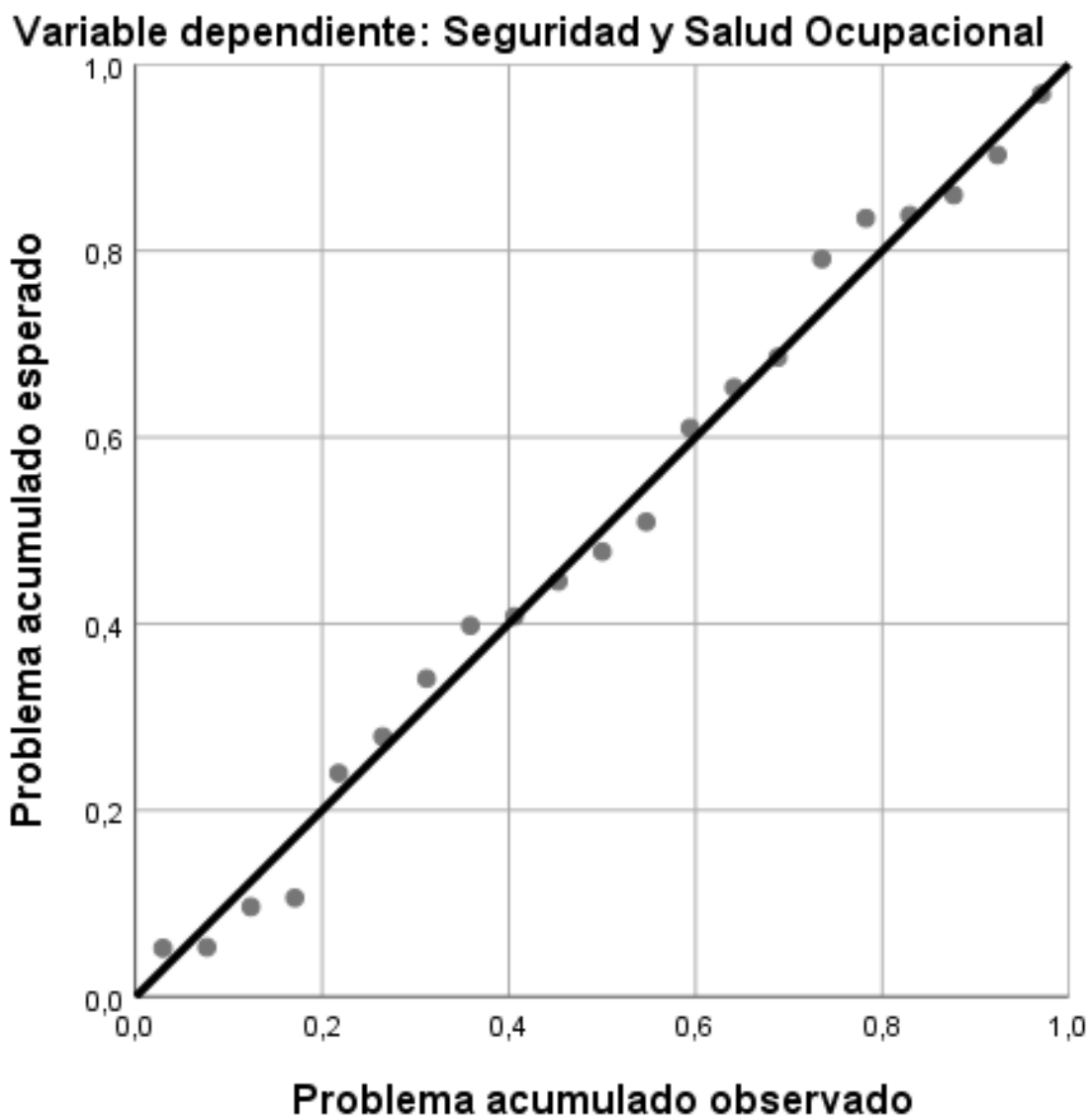
*Interpretación:*

Como muestra la tabla 36, el P valor es 0.018, el cual es  $<$  al 0.05 de significancia establecido para la investigación presente; por lo tanto, se decide rechazar la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

**Conclusión:** Hay evidencia estadística para afirmar que la seguridad y salud ocupacional influye exitosamente en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020. Asimismo, se pone énfasis en que la influencia es exitosa de nivel moderado y se puede apreciar la existencia de un coeficiente de correlación de Spearman de 0.510.



*Figura 42. Correlación de los datos en la variable independiente y variable dependiente.*



*Figura 43. Regresión Lineal en la variable independiente y de la variable dependiente.*

Se procedió a comprobar las hipótesis de la investigación.

Se trabajó con prueba de correlación de Rho de Spearman, tomando en cuenta los siguientes valores para su decisión:

Tabla 37: Tabla para la interpretación de la correlación positiva y negativa

ESCALA	CATEGORIA	
$r = 1$	Correlación perfecta	<b>CORRELACIÓN POSITIVA</b>
$0,81 \leq r \leq 0,99$	Correlación muy alta	
$0,61 \leq r \leq 0,80$	Correlación alta	
$0,41 \leq r \leq 0,60$	Correlación moderada	
$0,21 \leq r \leq 0,40$	Correlación baja	
$0,01 \leq r \leq 0,20$	Correlación muy baja	
$r = 0$	No hay correlación	
ESCALA	CATEGORIA	
$r = 0$	Correlación perfecta	<b>CORRELACIÓN NEGATIVA</b>
$-0,01 \leq r \leq -0,20$	Correlación muy alta	
$-0,21 \leq r \leq -0,40$	Correlación alta	
$-0,41 \leq r \leq -0,60$	Correlación moderada	
$-0,61 \leq r \leq -0,80$	Correlación baja	
$-0,81 \leq r \leq -0,99$	Correlación muy baja	
$r = -1$	No hay correlación	

Fuente. Tabla para la interpretación de la correlación positiva y negativa. Fuente: Valderrama (2018). Elaboración propia.

#### 4.2.2. Comprobación de hipótesis específicas

##### Comprobación de hipótesis específica 1

La seguridad y salud ocupacional influyen directamente en las condiciones de trabajo ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

*Hipótesis nula (H0)*

H<sub>0</sub>: La seguridad y salud ocupacional no influyen directamente en las condiciones de trabajo ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

*Hipótesis alterna (H1)*

H<sub>1</sub>: La seguridad y salud ocupacional si influyen directamente en las condiciones de trabajo ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

*Nivel de significancia* = 0.05 y un nivel de confianza de 95%.

*Tamaño de muestra (n)* = 21 colaborado

Se aplicó la prueba del Coeficiente de Rho de Spearman, la cual muestra los siguientes resulta

*Tabla 38: Tabla de correlación entre seguridad y salud ocupacional y condición de trabajo ocupacional*

		<b>Correlaciones</b>	
		Seguridad y Salud Ocupacional	Condición de Trabajo Ocupacional
Rho de Spearman	Seguridad y Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000 ,538*
		Sig. (bilateral)	. ,012
		N	21 21
	Condición de Trabajo Ocupacional	Coeficiente de correlación	,538* 1,000

Sig. (bilateral)	,012	.
N	21	21

---

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

*Fuente: Correlaciones entre Seguridad y Salud Ocupacional y Condición de Trabajo Ocupacional.  
Elaboración propia –SPSS-25*

#### *Interpretación:*

Como muestra la tabla 38, el P valor es 0.012, el cual es < al 0.05 de significancia establecido para la investigación presente; por lo tanto, se decide rechazar la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>.

**Conclusión:** Hay evidencia estadística para afirmar que la seguridad y salud ocupacional influye directamente en la condición de trabajo ocupacional de manera exitosa en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020. Asimismo, se pone énfasis en que la influencia es exitosa de nivel moderado y se puede apreciar la existencia de un coeficiente de correlación de Spearman de 0.538.

#### **Comprobación de hipótesis específica 2**

La seguridad y salud ocupacional influyen en el accidente de trabajo y enfermedad en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

##### *Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)*

La seguridad y salud ocupacional no influyen en el accidente de trabajo y enfermedad en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

##### *Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>)*

La seguridad y salud ocupacional si influyen en el accidente de trabajo y enfermedad en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

*Nivel de significancia* = 0.05 y un nivel de confianza de 95%.

*Tamaño de muestra (n)* = 21 colaboradores.

Se aplicó la prueba del Coeficiente de Rho de Spearman, la cual muestra los siguientes resultados:

*Tabla 39: Tabla de correlación entre seguridad y salud ocupacional y accidente de trabajo y enfermedad*

		<b>Correlaciones</b>	
		Seguridad y Salud Ocupacional	Accidente de Trabajo y Enfermedad
Rho de Spearman	Seguridad y Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000 ,890**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	21 21
	Accidente de Trabajo y Enfermedad	Coeficiente de correlación	,890** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	21 21

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

*Fuente: Correlación entre Seguridad y Salud Ocupacional y Accidente de Trabajo y Enfermedad.  
Elaboración propia –SPSS-25.*

*Interpretación:*

Como muestra la tabla 39, el P valor es 0.000, el cual es  $<$  al 0.05 de significancia establecido para la investigación presente; por lo tanto, se decide rechazar la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

**Conclusión:** Hay evidencia estadística para afirmar que la seguridad y salud ocupacional influye directamente en el accidente de trabajo y enfermedad de manera exitosa en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020. Asimismo, se pone énfasis en que la influencia es exitosa de nivel muy alta y se puede apreciar la existencia de un coeficiente de correlación de Spearman de 0.890.

**Comprobación de hipótesis específica 3**

La seguridad y salud ocupacional influyen en las medidas preventivas en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

*Hipótesis nula ( $H_0$ )*

La seguridad y salud ocupacional no influyen en las medidas preventivas en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

*Hipótesis alterna ( $H_1$ )*

La seguridad y salud ocupacional si influyen en las medidas preventivas en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.

*Nivel de significancia* = 0.05 y un nivel de confianza de 95%.

*Tamaño de muestra ( $n$ )* = 21 colaboradores.



Tabla 40: Tabla de correlación entre seguridad y salud ocupacional y medidas preventivas

		<b>Correlaciones</b>		
			Seguridad y Salud Ocupacional	Medidas Preventivas
Rho de Spearman	Seguridad y Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Medidas Preventivas	Coeficiente de correlación	,900**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

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

*Fuente: Correlación entre Seguridad y Salud Ocupacional y Medidas Preventivas. Elaboración propia –SPSS-25.*

**Interpretación:**

Como muestra la tabla 40, el P valor es 0.000, el cual es < al 0.05 de significancia establecido para la investigación presente; por lo tanto, se decide rechazar la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>.

**Conclusión:** Hay evidencia estadística para afirmar que la seguridad y salud ocupacional influye directamente en las medidas preventivas de manera exitosa en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020. Asimismo, se pone énfasis en que la influencia es exitosa de nivel muy alta y se puede apreciar la existencia de un coeficiente de correlación de Spearman de 0.900.

### 4.3. Discusión de resultados

En la presente tesis se demostró que la “condición de trabajo ocupacional” tiene una influencia moderada sobre el desempeño del trabajo de los colaboradores de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020, esto se explica cómo menciona Vicente (2012), indicando que mientras el personal desarrolle sus funciones en un ambiente de trabajo donde exista equipos de trabajo, instalaciones eléctricas y señalizaciones que están mal protegidos o porque no se siguen las instrucciones adecuadas para su uso pueden producir daños de salud al trabajador siempre en cuando las condiciones de seguridad son positivas para la salud de los colaboradores es decir, mientras se le otorga las herramientas, los equipos de protección personal, una adecuada cultura y compromiso preventivo, la calidad de desempeño de trabajo será excelente en todo aspecto.

Asimismo, de la experiencia laboral de la tesista se puede manifestar que la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020, se observa que los socios, gerentes de la organización manejan la escucha activa con todos los colaboradores de la empresa, esto ocurre constantemente en las coordinaciones, reuniones y gestiones necesarias para llevar a cabo sus funciones; es por ello, que los colaboradores se sienten con libertad para expresar sus opiniones y plantear sus ideas, ya sea de mejora para el desarrollo o necesidades de capacitación.

También se afirma que los colaboradores se sienten motivados, porque los jefes de cada área fomentan el trabajo en equipo y la buena comunicación, lo cual se ve reflejado en la productividad y mayor disposición para trabajar; por lo tanto, el índice de rotación es mínimo; esto trae como consecuencia buenos resultados, tanto a favor del colaborador como para la compañía.

Ser imparcial con los colaboradores, ayuda a incrementar la confianza entre sí mismos, cuando los socios o gerentes de la organización comunican reconocimientos como el aumento

de sueldo y bonos para todos los jefes, no sólo lo incrementó para unos cuantos, sino solicitó la nivelación salarial para todos ellos ya que la norma laboral indica que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres.

Cada fin de mes por motivo de cumpleaños de los colaboradores, organiza el área administrativa una pequeña reunión de camaradería, en la cual tiene como objetivo compartir un momento de alegría con el agasajado o agasajados, para hacerlo sentir como en casa, pues el trabajo es el segundo hogar de todos los colaboradores ya que se pasa mucho más tiempo en el trabajo que en casa.

En la segunda dimensión, “accidente de trabajo y enfermedad” se ha obtenido como resultado que la influencia es muy alta, como lo hace notar el Ministerio de Trabajo de Promoción y Empleo (2020) este se considera como accidente de trabajo cuando el trabajador va y vuelve al lugar de trabajo, también cuando se ejercitan las funciones propias de dichos cargos y en ocasión de las tareas que aun siendo distintas a las categorías profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento a las órdenes del empresario o del buen funcionamiento de la empresa. Las enfermedades biológicas como el Covid-19 es un factor que se vive hoy en día ya que la propagación está en aumento por ello la empresa ha presentado ante el Ministerio de Salud el protocolo de seguridad y salud ocupacional frente a la prevención del Covid-19 para tomar medidas de prevención y un control en el trabajo.

Por consiguiente, los accidentes se notifican de acuerdo a la actividad de la organización, siendo el 14.60% según la actividad empresarial en que se encuentra la empresa. Misma que se caracterizan que los trabajadores no son autónomos sino tienen derecho a una prestación económica, manteniendo el desempeño laboral, y así cumplir con la visión a largo plazo de la empresa.

Finalmente, en las “medidas preventivas” se ha obtenido como resultado que la influencia es muy alta, teniendo en cuenta al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo

(2017), quien aprobó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo donde priorizaran la inspección en los centros laborales, sobre todo en aquellas actividades de alto riesgo. Sin embargo, todos los puestos de trabajo están expuestos a sufrir un accidente y esta tendencia va en aumento, básicamente por tres motivos; desconocimiento, poca formación y falta de conciencia e implicación tanto de la empresa como de los propios colaboradores.

A la vez, es importante resaltar que existe investigación que tienen similitud y fue desarrollado en Perú,

Salazar (2018) en su investigación utilizó el diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional es decir no hubo manipulación de datos y solo se observaron los hechos. La muestra utilizada en la investigación estuvo conformada por 309 trabajadores, a las cuales se le aplicó dos encuestas, la primera encuesta para evaluar la seguridad y salud ocupacional con 20 ítems y la segunda encuesta para el desempeño del personal con 8 ítems.

Salazar (2018) afirma que obtuvo el resultado de la hipótesis general es decir una correlación directa significativa con grado de correlación alta ( $r_s = 0.716$ ;  $P - \text{Valor} < 0.001$ ), entre la variable seguridad y salud ocupacional, y el desempeño del personal. indicando que, cuanto más el personal cumpla con los estándares de seguridad y salud ocupacional, también será probable que mejore el desempeño de todos los trabajadores.

Hay evidencia para afirmar que existe similitud en la metodología empleada en la presente investigación de Salazar (2018), en sus resultados obtenidos de la variable independiente “Seguridad y Salud ocupacional”, mostraron detalladamente las deficiencias que tuvo el proyecto: Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución Educativa Emblemática Gómez Arias Dávila, al momento de ser evaluado por el personal obrero. Para poder contrastar nuestra hipótesis general, se realizó Rho Spearman, dando como resultado un coeficiente de correlación de 0.716 es decir, que aceptamos nuestra hipótesis de que la seguridad y salud ocupacional influye significativamente en el desempeño del personal del

proyecto: Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución Educativa Emblemática Gómez Arias Dávila.

## CONCLUSIONES

1. De manera general, se comprobó que la seguridad y salud ocupacional tiene una influencia exitosa de nivel moderada en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020. ( $p=0,018$ ;  $r=0.510$ ).
2. Existe evidencia estadística la cual demuestra que la seguridad y salud ocupacional influyen directamente en las condiciones de trabajo ocupacional de manera exitosa de nivel moderado en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020. ( $p=0,012$ ;  $r=0.538$ ).
3. Existe evidencia estadística la cual demuestra que la seguridad y salud ocupacional influyen directamente en el accidente de trabajo y enfermedad de manera exitosa de nivel muy alta en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020. ( $p=0,00$ ;  $r=0.890$ ).
4. Existe evidencia estadística la cual demuestra que la seguridad y salud ocupacional influyen directamente en las medidas preventivas de manera exitosa de nivel muy alta en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020. ( $p=0,00$ ;  $r=0.900$ ).

## **RECOMENDACIONES**

1. Si existe la seguridad y salud ocupacional en una empresa, este debe ponerse en constante práctica, asimismo, debe formar un comité de Seguridad y Salud Ocupacional en HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L. que haga las gestiones para garantizar el bienestar de los trabajadores.
2. Las condiciones de trabajo evidenciadas denotan la urgencia de cumplir con las normas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (GSST) a la mayor brevedad, los factores de riesgo evidenciados se pueden disminuir con una adecuada gestión, existen zonas de peligro que requieren de un adecuado control que evite infortunios de grandes niveles.
3. Se ve necesario que la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L. realice capacitaciones para todos los empleados en materia de seguridad y salud ocupacional para que ellos conozcan los lineamientos necesarios para prevenir accidentes de riesgos y enfermedades en sus puestos de trabajo.
4. Se debe programar reuniones mensuales para dar a conocer las medidas preventivas que deben tomar los colaboradores dentro de la organización y así apoyar en la identificación de los peligros y sus riesgos para proteger la salud de los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado. (2017). *Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una empresa de Servicios en Mantenimiento Eléctricos en la ciudad de Guayaquil*. Retrieved from <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/14842>
- Apaza R. (2012). *La Seguridad y Salud Ocupacional*. Perú.
- art.115 LGSS. (n.d.). Accidente de Trabajo y Enfermedad.
- Atalaya. (1999, párr.8). *Productividad*.
- Cardozo Cuenca. (2007). *Beneficios para la Organización*.
- Chavenato. (2000:359). *Desempeño del Trabajo*.
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogota: Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2004). *Eficiencia*.
- Chiavenato. (2007). *Beneficios de la Evaluación del Desempeño del Trabajo*.
- Chiavenato. (2009). *Evaluación del Desempeño del Trabajo*.
- CONSSAT. (2018, p.9). Decreto Supremo N° 002-2013-TR. *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021*.
- Coulter R. (2008). *Eficacia*.
- D.S. 005. (2012\_TR). Trabajo. *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*.
- D.S. 005. (2012-TR). Enfermedad profesional u ocupacional. *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*.



D.S. 005. (2012-TR). Evaluación de Riesgos. *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

D.S. 005. (2012-TR). Factores del Trabajo. *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

D.S. 005. (2012-TR). Gestión de la Seguridad y Salud. *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

D.S. 005. (2012-TR). Riesgo Laboral. *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

D.S. 005. (2012-TR). Riesgos. In M. C., *Principios y Conceptos en Seguridad y Salud en el Trabajo.*

D.S. 005. (2012-TR). Salud. *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

D.S. 005. (2012-TR). Seguridad. *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

D.S.005. (2012-TR). Accidente de Trabajo. *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Da Silva O. Reinaldo. (2008). *Eficacia.*

Decreto Supremo N° 005. (2012-TR). *Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Fernandez, R., Fernandez, C. y Baptista,M. (2014). *Diseño de Investigación.* Mexico.

Flores, Perez y Romero. (2019). *Diseño de un programa de seguridad y salud ocupacional que contribuya al mejoramiento de las condiciones laborales de la empresa Quality*

*Grains S.A. de C.V.* Retrieved from

<http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/20526/1/%E2%80%9CDISE%C3%91O%20DE%20UN%20PROGRAMA%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20OCUPACIONAL.pdf>.

García. (2010, párr.2). Dimensiones del Desempeño del Trabajo.

García y Ruiz. (2002). *Desempeño*.

Grau y Moreno. (2000). *Seguridad en el Trabajo*.

Hernández. (2014). *Integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social. Estudio de caso en cinco empresas bogotanas*. Retrieved from <http://bdigital.unal.edu.co/49707/1/52706508.20015.pdf>.

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill.

Ichuta. (2018). *Influencia de la Salud Ocupacional en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Puno*. Retrieved from [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/Ichuta\\_Apaza\\_Anny\\_Lys.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/Ichuta_Apaza_Anny_Lys.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Ivancevich. (2005). *Evaluación del Desempeño*.

Keijzers. (2010). *Employee Motivation and Performance*. Retrieved from (Tesis de Bachiller en Business Studies).

Llerena. (2019). *Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38995>.

Lozada, M. y Muñoz, A. (2012). *La Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo*.

Manene. (2013, párr.7). Eficiencia.

- Manual de Salud Ocupacional. (2005). Lugar de Trabajo. *Manual de Salud Ocupacional*.
- Manual de Salud Ocupacional. (2005). Salud Ocupacional.
- Martinez. (2007). *Productividad*.
- Medrano. (2017). *Influencia de la Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la mejora de la productividad del proceso de conserva de espárrago en la empresa agroindustrial Danper, 2015* . Retrieved from <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10618>.
- Núñez. (2017). *Ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional en los trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, 2016*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7305>.
- OIT. (2005). Disposiciones Seguridad Salud del Trabajo.
- OMS. (1995, p.64). Salud Ocupacional. *OMS*, 64.
- Reynolds. (1986, p.52). *Operacionalización de variables*.
- Riddle. (2006). *Instrumento de Recolección de Datos*.
- Rivas. (2009). *Medición del Desempeño*.
- Roa. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción*. Retrieved from <http://www.bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>
- Robayo. (2017). *Documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Teorema Shoes en la ciudad de San José de Cúcuta*. Retrieved from <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9739/TRABAJO-DE-GRADO-CARLOS-ROBAYO%20RICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins y Judge. (2013). *Desempeño del trabajo*.

Robbins, Stephen, Coulter. (2013). *Desempeño del Trabajo*.

Salazar. (2018). *Factor Clave de Exito es el Capital Humano*.

Salazar. (2018). *Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño del Personal en la Ejecución del Proyecto: Mejoramiento y Sustitución de la Infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila*. Retrieved from <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1481>.

Sierra. (2014). *Medición del Desempeño del Trabajo*.

## APÉNDICES

### 8. Apéndice

#### Apéndice 01. Matriz de consistencia

<b>Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño del Trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen &amp; Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020</b>					
<b>Problema general y problemas específicos</b>	<b>Objetivo general y objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis general y hipótesis específicas</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología de la investigación</b>	<b>Población y muestra</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivos Generales</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variables Generales</b>	<b>Tipo y Nivel</b>	<b>Población</b>
¿De qué manera influye la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020?	Demostrar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.	La seguridad y salud ocupacional influyen directamente en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.	I: Seguridad y Salud Ocupacional (cualitativa)  D: Desempeño del Trabajo (Cualitativa)	Básica, Descriptivo – correlacional - explicativo	<b>Universo poblacional:</b> 21 colaboradores en la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L.
<b>Problema específico 1</b>	<b>Objetivo específico 1</b>	<b>Hipótesis específica 1</b>	<b>Variable específica 1</b>	<b>Enfoque y diseño</b>	<b>Tamaño de la muestra</b>

¿Cómo influye la seguridad y salud ocupacional en las condiciones de trabajo ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020?	Determinar cómo influye la seguridad y salud ocupacional en las condiciones de trabajo ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.	La seguridad y salud ocupacional influyen directamente en las condiciones de trabajo ocupacional del desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.	I: Condición de Trabajo Ocupacional (cualitativa)  D: Desempeño del Trabajo (Cualitativa)	Cuantitativo, No Experimental	
<b>Problema específico 2</b>	<b>Objetivo específico 2</b>	<b>Hipótesis específica 2</b>	<b>Variable específica 2</b>	<b>Técnica de recolección de datos</b>	<b>Tamaño de la muestra</b>
¿Cómo influye la seguridad y salud ocupacional en el accidente de trabajo y enfermedad en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020?	Determinar cómo influye la seguridad y salud ocupacional en el accidente de trabajo y enfermedad en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020.	La seguridad y salud ocupacional influyen en el accidente de trabajo y enfermedad del desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.	I: Accidente de Trabajo y Enfermedad (cualitativa)  D: Desempeño del Trabajo (Cualitativa)	Encuesta	
<b>Problema específico 3</b>	<b>Objetivo específico 3</b>	<b>Hipótesis específica 3</b>	<b>Variable específica 3</b>		<b>Tamaño de la muestra</b>

<p>¿Cómo influye la seguridad y salud ocupacional en las medidas preventivas en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen &amp; Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020?</p>	<p>Determinar cómo influye la seguridad y salud ocupacional en las medidas preventivas del desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen &amp; Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020.</p>	<p>La seguridad y salud ocupacional influyen en las medidas preventivas del desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen &amp; Asociados S. Civil de R.L., Lima - 2020.</p>	<p>I: Medidas Preventivas (cualitativa)</p> <p>D: Desempeño del Trabajo (Cualitativa)</p>	<p>Cuestionario</p>	

## Apéndice 02. Ejemplares de cuestionarios

### CUESTIONARIO

#### VARIABLE: 01 SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

#### INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de la seguridad y salud ocupacional que tiene la empresa a través de los trabajadores que labora en ella.

**Autora:** Orfa Bonilla de la Universidad de las Américas

#### DATOS PERSONALES:

**Cargo:** \_\_\_\_\_

**Sexo:**

Masculino	Femenino

#### INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted le caracteriza.
- El desarrollo de este cuestionario tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Muy Bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy Malo
4	3	2	1	0

N.º	CONDICIONES DE TRABAJO OCUPACIONAL	RESPUESTA				
		4	3	2	1	0
1	¿En la empresa donde laboras tienes un lugar adecuado de trabajo?					
2	¿En la empresa donde laboras tienes los equipos adecuados de trabajo?					
3	¿En la empresa donde laboras las instalaciones eléctricas son adecuadas?					
4	¿En la empresa donde laboras existen señalizaciones adecuadas?					

N.º	ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMADAD OCUPACIONAL	RESPUESTA				
		4	3	2	1	0
5	¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por caídas?					
6	¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por exposición?					
7	¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir posturas inadecuadas o golpes?					



8	¿En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir enfermedades biológicas?					
---	---	--	--	--	--	--

N.º	MEDIDAS PREVENTIVAS	RESPUESTA				
		4	3	2	1	0
9	¿En la empresa donde laboras mantiene ordenado y limpio el espacio?					
10	¿En la empresa donde laboras te brindan capacitación para identificar riesgos y peligros?					
11	¿En la empresa donde laboras te brindan plan de emergencia?					
12	¿En la empresa donde laboras te brinda elemento de protección personal-EPP?					

*Muchas gracias*

## VARIABLE 02: DESEMPEÑO DEL TRABAJO

### INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel desempeño del trabajo que tiene la empresa a través de los trabajadores que labora en ella.

**Autora:** Orfa Bonilla de la Universidad de las Américas

### DATOS PERSONALES:

**Cargo:** \_\_\_\_\_

**Sexo:**

Masculino	Femenino

### INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted le caracteriza.
- El desarrollo de este cuestionario tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Muy Bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy Malo
4	3	2	1	0

N.º	SATISFACCION	RESPUESTA				
		4	3	2	1	0
1	¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con el ámbito laboral?					
2	¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con el resultado obtenido?					

3	¿En la empresa donde laboras estas satisfecho con la estabilidad laboral?					
4	¿En la empresa donde laboras te sientes satisfecho con los reconocimientos que te brinda?					

N.º	EFICIENCIA	RESPUESTA				
		4	3	2	1	0
5	¿En la empresa donde laboras percibes la responsabilidad del personal?					
6	¿En la empresa donde laboras percibes que el personal tiene el nivel de conocimientos técnicos adecuados?					
7	¿En la empresa donde laboras percibes que existe liderazgo y cooperación en el personal?					
8	¿En la empresa donde laboras como es el nivel de adaptabilidad?					

N.º	EFICACIA	RESPUESTA				
		4	3	2	1	0
9	¿En la empresa donde laboras percibes un nivel de calidad de trabajo?					
10	¿En la empresa donde laboras cumples con las metas trazadas?					
11	¿En la empresa donde laboras cumples con las tareas asignadas?					
12	¿En la empresa donde laboras existe conocimiento dentro del puesto de trabajo?					

N.º	PRODUCTIVIDAD	RESPUESTA				
		4	3	2	1	0
13	¿En la empresa donde laboras la ejecución de tareas es acabalidad?					
14	¿En la empresa donde laboras cuan frecuente son los resultados efectivos?					
15	¿En la empresa donde laboras la eficiencia en el uso de recursos son frecuentes?					
16	¿En la empresa donde laboras el seguimiento de procesos es constante?					

***Muchas gracias***

### Apéndice 03. Bases de datos de la investigación

#### BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Muy Bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy Malo
4	3	2	1	0

ITEMS	CONDICIONES DE TRABAJO OCUPACIONAL					ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMADAD					MEDIDAS PREVENTIVAS					
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12		
1	2	2	3	3	10	2	2	1	1	6	3	3	1	2	9	25
2	1	4	3	2	10	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	28
3	3	3	3	3	12	2	2	1	3	8	3	3	3	3	12	32
4	3	2	2	3	10	1	1	1	1	4	3	2	1	2	8	22
5	3	3	2	2	10	2	1	2	2	7	3	2	2	4	11	28
6	3	3	3	3	12	1	1	1	1	4	3	1	1	3	8	24
7	3	3	3	3	12	0	0	0	3	3	4	1	0	3	8	23
8	3	3	3	3	12	2	2	2	1	7	3	1	2	3	9	28
9	2	2	2	2	8	1	2	2	1	6	2	1	2	2	7	21
10	4	3	3	3	13	2	2	2	1	7	2	2	1	1	6	26
11	3	4	4	4	15	0	1	1	1	3	1	1	1	1	4	22
12	2	2	2	2	8	0	0	0	0	0	2	0	1	1	4	12
13	2	3	3	3	11	2	1	0	1	4	3	1	2	2	8	23
14	4	4	4	4	16	2	2	2	2	8	4	4	4	4	16	40
15	3	3	2	2	10	0	0	2	3	5	3	1	1	2	7	22
16	3	3	3	4	13	2	2	1	3	8	3	2	2	4	11	32
17	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	35
18	2	3	3	3	11	3	3	2	2	10	3	3	3	3	12	33
19	4	3	3	4	14	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	40
20	4	4	0	4	12	0	0	0	0	0	4	0	4	0	8	20
21	3	2	3	2	10	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	20

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DEL TRABAJO

Muy Bueno	Bueno	Acceptable	Malo	Muy Malo
4	3	2	1	0

ITEMS	SATISFACCIÓN					EFICIENCIA					EFICACIA					PRODUCTIVIDAD					
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12		13	14	15	16		
1	3	3	2	4	12	3	3	2	2	10	2	3	3	3	11	4	3	3	3	13	46
2	3	3	3	2	11	3	2	2	4	11	3	2	2	2	9	3	3	2	2	10	41
3	3	2	2	2	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	45
4	2	3	2	3	10	4	4	3	3	14	3	2	3	2	10	4	2	3	4	13	47
5	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	52
6	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	46
7	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	3	3	3	3	12	56
8	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	3	3	2	3	11	51
9	3	3	3	3	12	4	4	4	3	15	3	4	3	3	13	3	3	2	2	10	50
10	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	43
11	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	2	2	2	3	9	2	2	3	3	10	41
12	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	4	4	2	12	2	3	3	3	11	40
13	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	46
14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	4	3	4	3	14	52
15	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	46
16	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	4	3	3	3	13	49
17	3	3	3	4	13	3	3	4	4	14	3	2	3	4	12	4	3	3	3	13	52
18	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	49
19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	64
20	4	0	4	3	11	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	0	0	4	3	7	49
21	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	2	2	3	3	10	36

## Apéndice 04. Ficha de validación de expertos

### Ficha de Validación de Experto N° 01

#### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Flores Goycochea Rafael Atilio.
- 1.2. Grado Académico: Magister.
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Privada San Juan Bautista SAC.
- 1.3.1. Especialidad del validador: Economista.
- 1.3.2. Título de la investigación: “Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño del Trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020”.
- 1.3.3. Autor del Instrumento: Bonilla Borja Orfa
- 1.3.4. Instrumento:
- Encuesta: Cuestionario Seguridad y Salud Ocupacional

#### ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				x	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				x	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				x	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				x	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				x	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				x	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				x	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				x	

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...16... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha... 19 de Julio del 2020



Firma del Experto Informante.  
DNI. N. ° 09394756.  
Teléfono N. ° 996812059

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Rafael Atilio Flores Goycochea.

1.2. Grado Académico: Magister.

1.3. Institución donde labora: Universidad Privada San Juan Bautista SAC.

1.3.1. Especialidad del validador: Economista.

1.3.2. Título de la investigación: “Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño del Trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020”

1.3.3. Autor del Instrumento: Bonilla Borja Orfa

1.3.4. Instrumento:

Encuesta: Cuestionario Desempeño del Trabajo

#### ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				%	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				%	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				%	
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				%	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				%	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				%	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				%	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				%	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				%	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: .....16..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha...Surco, 19 de Julio del 2020.



Firma del Experto Informante.  
DNI. N.º 09394756  
Teléfono N.º 996812059

## Ficha de Validación de Experto N° 02

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Rosa Elizabeth Cerdan Flores
- 1.2. Grado Académico: Maestría en Administración con mención en Gestión Pública
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Peruana de Las Américas
- 1.3.1. Especialidad del validador: Licenciada en Administración
- 1.3.2. Título de la investigación: "Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño del Trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020"
- 1.3.3. Autor del Instrumento: Orfa Bonilla Borja
- 1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA: Cuestionario de Seguridad y Salud Ocupacional

#### ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: ..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 19 de Julio, 2020



Firma del Experto Informante.  
DNI. N.º 07737772  
Teléfono N.º 989008355

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Rosa Elizabeth Cerdan Flores
- 1.2. Grado Académico: Maestría en Administración con mención en Gestión Pública
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Peruana de Las Américas
- 1.3.1. Especialidad del validador: Licenciada en Administración
- 1.3.2. Título de la investigación: "Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño del Trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., Lima -2020"
- 1.3.3. Autor del Instrumento: Orfa Bonilla Borja
- 1.3.4. Instrumento:  
ENCUESTA: Cuestionario Desempeño del Trabajo

### ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: ..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 19 de Julio 2020.



Firma del Experto Informante.  
DNI. N.º 07737772  
Teléfono N.º 989008355



## Ficha de Validación de Experto N° 03

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del validador:

FLORES CERÓN NILDA EUDOCIA

1.2. Grado Académico:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

1.3. Institución donde labora:

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS

1.3.1. Especialidad del validador:

GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

1.3.2. Título de la investigación:

"LA INFLUENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO DE LA EMPRESA HLB ALANU. MONAGUAF ASOCIADOS S.CIVIL PER.U., 2020"

1.3.3. Autor del instrumento:

ORFA BONILLA BORDA

1.3.4. Instrumento:

ENCUESTA 01: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

#### ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: ..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(  ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

(  ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

LIMA,  
27/07/20

  
Firma del Experto Informante  
DNI. N.º 08593265  
Teléfono N.º 995348701

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del validador:  
 FLORES CERÓN VILMA EUDOCIA
- 1.2. Grado Académico:  
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
- 1.3. Institución donde labora:  
 UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS
- 1.3.1. Especialidad del validador:  
 GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
- 1.3.2. Título de la investigación:  
 LA INFLUENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL  
 DESEMPEÑO DEL TRABAJO DE LA EMPRESA. H.L.B. MORA HANABON &  
 ASOCIADOS S. CIVIL DE P. E. 2020
- 1.3.3. Autor del instrumento:  
 OREA BONILLA BASTA
- 1.3.4. Instrumento:

ENCUESTA 02: DESEMPEÑO DEL TRABAJO

**ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: ..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (  ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 (  ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: LIMA, 27/07/20

  
 Firma del Experto Informante  
 DNI N° 88592463  
 Teléfono N° 975 34240

## Ficha de Validación de Experto N° 04

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador:

Hernandez Hinostroza, Luis Walter .....

1.2. Grado Académico:

Magister Dirección Estratégica de Empresas (Centrum – PUCP) .....

1.3. Institución donde labora:

Universidad Peruana de las Américas .....

1.3.1. Especialidad del validador:

Ingeniería .....

1.3.2. Título de la investigación:

“La Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño del Trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., 2020” .....

1.3.3. Autor del Instrumento:

Orfa Bonilla Borja

1.3.4 Instrumento:

Encuesta de la variable independiente “Seguridad y Salud Ocupacional”

#### ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO (Seguridad y Salud Ocupacional)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			X		
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X		
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: .....3.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 25 Julio 2020

Luis W. Hernández H.

Firma del Experto Informante.  
 Luis W Hernández H  
 DNI. N° 08053008.  
 Teléfono N° 996361636.

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**J. DATOS GENERALES:**

**1.1. Apellidos y nombres del validador:**

Hernandez Hinojosa, Luis Walter .....

**1.2. Grado Académico:**

Magister Dirección Estratégica de Empresas (Centrum – PUCP) .....

**1.3. Institución donde labora:**

Universidad Peruana de las Américas .....

**1.3.1. Especialidad del validador:**

Ingeniería .....

**1.3.2. Título de la investigación:**

"La Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño del Trabajo de la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L., 2020" .....

**1.3.3. Autor del Instrumento:**

Orfa Bonilla Borja

**1.3.4 Instrumento:**

Encuesta de la variable dependiente "Desempeño del Trabajo"

**ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO (Desempeño del Trabajo)**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Esté formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Esté expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			X		
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X		
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.			X		

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: .....3.....**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 25 Julio 2020

Firma del Experto Informante.  
Luis W Hernández H  
DNI. Nº 08055008.  
Teléfono Nº 996361636.

## Apéndice 05. Declaración Jurada

Señores:

Universidad Peruana de las Américas S.A

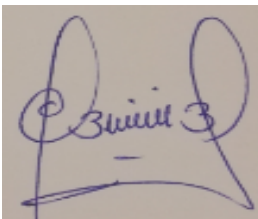
Me es grato dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente, asimismo expresarles que la Bachiller, Orfa Bonilla Borja identificada con DNI 44758940, realizó su estudio de investigación en nuestro establecimiento para optar el título de licenciada en Ciencias Administrativas y Gestión de Empresas.

Cabe mencionar que la empresa HLB Alonso, Hohagen & Asociados S. Civil de R.L. fue objeto de estudio, por ello se lo brindo información real, autorizando utilizar la información para la recolección de datos.

Para la constancia y validez en cumplimiento, firmamos el presente documento para los fines legales pertinentes.

Atentamente

Lima, 24 de agosto de 2020



---

Orfa Bonilla Borja  
Bach. Ciencias Administrativas y  
Gestión de Empresas.  
DNI: 44758940