



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“FACTORES DE RIESGO EN SALUD OCUPACIONAL Y SU  
INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA HOUSEMART PERÚ  
S.AC EN EL 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciada en Administración.**

**Autor:**

Sandra Noelia Huaman Bacalla

**Asesor:**

Dr. Alex Miguel Hernández Torres  
<https://orcid.org/0000-0002-5682-2500>

Lima - Perú

2023

## JURADO EVALUADOR

|                           |                                     |                 |
|---------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| Jurado 1<br>Presidente(a) | <b>ABELARDO FAVIO SANCHEZ POVIS</b> | <b>18211776</b> |
|                           | Nombre y Apellidos                  | Nº DNI          |

|          |                                      |                 |
|----------|--------------------------------------|-----------------|
| Jurado 2 | <b>SUSAN MADELEINE SILVERA ARCOS</b> | <b>70066528</b> |
|          | Nombre y Apellidos                   | Nº DNI          |

|          |                                      |                 |
|----------|--------------------------------------|-----------------|
| Jurado 3 | <b>ROSA DIANA PEDROZA SAN MIGUEL</b> | <b>45807238</b> |
|          | Nombre y Apellidos                   | Nº DNI          |

## INFORME DE SIMILITUD

FACTORES DE RIESGO EN SALUD OCUPACIONAL Y SU  
INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA HOUSEMART PERÚ S.AC EN  
EL 2021"

---

ORIGINALITY REPORT

**19%**

SIMILARITY INDEX

**16%**

INTERNET SOURCES

**6%**

PUBLICATIONS

**15%**

STUDENT PAPERS

---

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

## DEDICATORIA

Quiero dedicar mi tesis a Dios, el pilar de mi vida y a mi madre, quien siempre está presente en mi vida y corazón en todo momento, ellos dos son la principal pieza de mi esfuerzo.

## AGRADECIMIENTO

A Dios, quien ha hecho posible mis logros, me ha guiado y apoyado a lo largo de mi vida, a mi madre que siempre me acompaña y me ha dado su apoyo en cada paso que doy. A Gior que me ha apoyado a lo largo de todo este proceso y me ha dado ánimos de nunca rendirme.

## Tabla de contenido

|                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| JURADO EVALUADOR                      | 2         |
| INFORME DE SIMILITUD                  | 3         |
| DEDICATORIA                           | 4         |
| AGRADECIMIENTO                        | 5         |
| TABLA DE CONTENIDO                    | 6         |
| ÍNDICE DE TABLAS                      | 7         |
| ÍNDICE DE FIGURAS                     | 8         |
| RESUMEN                               | 9         |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN              | 10        |
| <b>1.1. Realidad problemática</b>     | <b>10</b> |
| <b>1.2. Justificación</b>             | <b>20</b> |
| <b>1.3. Formulación del problema</b>  | <b>20</b> |
| <b>1.4. Objetivos</b>                 | <b>20</b> |
| 1.3.1. Objetivo General               | 20        |
| 1.3.2. Objetivos específicos          | 20        |
| <b>1.5. Hipótesis</b>                 | <b>21</b> |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA              | 25        |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS              | 29        |
| CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 45        |
| REFERENCIAS.                          | 54        |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1</b> Operacionalización .....  | 22 |
| <b>Tabla 2</b> Población de la empresa Housemart Perú SAC.....                                     | 25 |
| <b>Tabla 3</b> Muestra seleccionada de la empresa Housemart Perú SAC. ....                         | 26 |
| <b>Tabla 4</b> Resumen de procesamiento de casos .....   | 29 |
| <b>Tabla 5</b> Estadísticas de fiabilidad v1 factores de riesgo en salud ocupacional .....         | 30 |
| <b>Tabla 6</b> Estadísticas de fiabilidad v2 desempeño laboral .....                               | 30 |
| <b>Tabla 7</b> Factores de riesgo en salud ocupacional .....                                       | 30 |
| <b>Tabla 8</b> Desempeño laboral .....   | 31 |
| <b>Tabla 9</b> Nivel de factor ergonómico.....   | 33 |
| <b>Tabla 10</b> Nivel de factor Ambiental.....   | 34 |
| <b>Tabla 11</b> Nivel de factor seguridad .....  | 35 |
| <b>Tabla 12</b> Nivel de factor psicosocial .....  | 36 |
| <b>Tabla 13</b> Nivel de productividad .....   | 37 |
| <b>Tabla 14</b> Muestra.....   | 38 |
| <b>Tabla 15</b> Resumen de procesamiento de casos .....  | 39 |
| <b>Tabla 16</b> Desempeño laboral actual .....   | 39 |
| <b>Tabla 17</b> Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de las variable desempeño laboral. .... | 41 |
| <b>Tabla 18</b> Estadísticas de muestras emparejadas .....   | 43 |
| <b>Tabla 19</b> Prueba de muestras emparejadas.....  | 43 |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1</b> Estadística descriptiva por porcentaje de la variable factores de riesgo en salud ocupacional ..... | 31 |
| <b>Figura 2</b> Estadística descriptiva por porcentaje de la variable desempeño laboral .....                       | 32 |
| <b>Figura 3</b> Estadística descriptiva por porcentaje de la dimensión factor ergonómico .....                      | 33 |
| <b>Figura 4</b> Estadística descriptiva por porcentaje de la dimensión factor ambiental. ....                       | 34 |
| <b>Figura 5</b> Estadística descriptiva por porcentaje de la dimensión factor seguridad.....                        | 35 |
| <b>Figura 6</b> Estadística descriptiva por porcentaje de la dimensión factor psicosocial. ....                     | 36 |
| <b>Figura 7</b> . Estadística descriptiva por porcentaje de la dimensión productividad .....                        | 37 |
| <b>Figura 8</b> . Estadística descriptiva por porcentaje de nivel de desempeño actual.....                          | 40 |

## RESUMEN

El presente proyecto de tesis explica cómo los factores de riesgos en seguridad y salud en el trabajo tienen influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú S.A.C. El estudio se basa en una investigación aplicada con enfoque cuantitativo, empleando un nivel descriptivo y explicativo, mediante conceptos, casos y definiciones que algunos autores mencionan, asimismo utilizando el instrumento del cuestionario. Dicho instrumento fue aplicado a una muestra de 48 personas administrativas y operativas de 2 de las sedes de las 4 que existen en Housemart Perú SAC, esta muestra fue tomada utilizando un muestreo no probabilístico. Según el estudio realizado se halló que los Factores de riesgo de salud ocupacional (V1) influyen significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores(V2) pues los datos cuantitativos reflejan la influencia en el rendimiento de sus funciones pues se obtuvo como resultado el comparativo del antes y después de lo aplicado a través de la teoría de T de student. Además, se recomienda implementar un proyecto de seguridad y salud en el trabajo, crear una matriz de riesgos y peligros para identificar los factores y/o puntos clave en los cuales se debe reforzar la seguridad y las condiciones de trabajo de cada área. Asimismo, capacitar a los colaboradores constantemente, brindar charlas y pautas de forma cotidiana, sobre todo al personal operativo.

**PALABRAS CLAVES:** Salud ocupacional, Factores de riesgo en el trabajo, Condiciones de trabajo. Desempeño laboral.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La salud ocupacional es un conjunto de técnicas y conceptos con una sola finalidad la cual es prevenir y promocionar la salud dentro del trabajo y actividades de un colaborador en una empresa (Cortés, 2018) En este contexto, se ha identificado que existen factores de riesgo en salud ocupacional que pueden tener un impacto negativo en el desempeño laboral de los colaboradores de Housemart Perú S.A.C en el año 2021.

Varios autores han señalado la importancia de los factores de riesgo en salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores. Según Correa (2019), los factores de riesgo laborales pueden incluir condiciones ergonómicas deficientes, exposición a sustancias químicas nocivas, carga de trabajo excesiva, estrés laboral, falta de descanso adecuado, entre otros. Estos factores pueden tener un impacto negativo en la salud física y mental de los colaboradores, lo que a su vez puede afectar su capacidad para desempeñarse de manera eficiente en sus tareas laborales. Además, Garcés, Pineda y Navarro, (2020) encontraron que la calidad de vida laboral y el síndrome de burnout son factores importantes que influyen en el desempeño laboral de los empleados en el sector retail, lo que resalta aún más la importancia de abordar los factores de riesgo en salud ocupacional en este contexto específico.

Desde la antigüedad, se ha reconocido la relación entre las ocupaciones laborales de una persona y su salud. Por ejemplo, los egipcios relataban los efectos que sufrían los albañiles de las pirámides al realizar las construcciones, así como los desórdenes crónicos que padecían debido a la serie constante de movimientos repetitivos de las manos y articulaciones. A principios del siglo XX, se consideró que este panorama de la salud

ocupacional tenía un impacto en la productividad de los trabajadores y se convirtió en una prioridad en las naciones. (Revista Cubana de Salud y Trabajo, 2020).

En Perú, en el año 2011 se aprobó la Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo el 20 de agosto, con el objetivo de fomentar un ambiente de organización y prevención de riesgos ocupacionales a nivel nacional. El 10 de agosto de 2012 se instaló el CONSSAT (Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) en Perú. El CONSSAT es una de las dos instancias encargadas de velar por la salud ocupacional y es el nivel más alto en términos de seguridad y salud en el trabajo. Tiene una estructura tripartita compuesta por representantes del gobierno, trabajadores y empleadores, y está vinculado al sector de fuerza laboral y promoción del empleo.

La empresa Housemart Perú S.A.C es uno de los principales importadores de acabados de construcción en Perú. Tiene proveedores de diferentes países como China, Brasil, España, India y Perú. La organización opera a través de dos canales de distribución: el canal tradicional, que abarca zonas con comercio de acabados a nivel nacional, y el canal moderno, dirigido al sector minorista (Sodimac y Maestro). La empresa está compuesta por 7 departamentos y/o áreas, que son: ventas, contabilidad, administración, recursos humanos, marketing, importaciones, almacén y el departamento de Seguridad. En la actualidad, cuenta con 5 almacenes distribuidos en los distritos de Comas y San Martín de Porres, y posee maquinaria para las operaciones diarias de la planta, incluyendo aproximadamente 25 montacargas para agilizar la fluidez operativa. Al analizar la situación actual de la empresa, se establece que no cuenta con una adecuada gestión de salud ocupacional. No existen mapas de riesgos que permitan identificar actividades sujetas a riesgos. Además, no se cuenta con una matriz IPERC para controlar e identificar los peligros en la empresa, tanto en el área de oficinas o administrativa como en el departamento operativo (almacenes), donde existen

mayores riesgos. Esto es motivo de preocupación para los colaboradores. Por lo tanto, el presente estudio busca determinar la influencia de los factores de riesgos de salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores durante el año 2021 a través de unas charlas de seguridad y salud en el trabajo.

### **Antecedentes internacionales**

Andres (2020), en su investigación titulada “ Evaluación de riesgos laborales en los puestos de trabajo del personal operativo en el área de producción de una empresa que fabrica productos de construcción”. El objetivo fue evaluar los riesgos en el trabajo sobre todo en los lugares donde realizan actividades el personal operativo de una empresa productora de materiales de construcción en el Ecuador. Se realizó un levantamiento de información mediante encuestas elaboradas a los colaboradores operativos del área. Además, analizaron los procedimientos de producción para observar los posibles riesgos ocupacionales. Finalmente llegó la conclusión que, en primer lugar, los principales factores de riesgo son los factores mecánicos con un 48%, con tres puntos que no se pueden tolerar tales como desorden, falta de limpieza, obstáculos en los suelos y zonas de trabajo. En segundo lugar, los riesgos de ergonomía al 16%. El autor llegó al diagnóstico que elaborar un plan de acción que reduzca los factores de riesgo laborales mejorará el ambiente laboral, pues brindará prevención a accidentes que perjudicarán a la salud de los trabajadores y su entorno laboral.

El estudio de Liu, Huang y Wang (2019) examinó la relación entre los factores de riesgo en salud ocupacional y el desempeño laboral en una muestra de 345 trabajadores en Taiwán. Los resultados indicaron que la carga de trabajo excesiva, la falta de autonomía en el trabajo y la falta de apoyo social en el trabajo estaban significativamente relacionados con un peor desempeño laboral. Además, los autores encontraron que los trabajadores que informaron de mayores niveles de estrés laboral también reportaron un peor desempeño laboral. Estos

hallazgos sugieren que abordar los factores de riesgo en salud ocupacional es importante para mejorar el desempeño laboral en diferentes contextos culturales.

Un estudio realizado por Choobineh, Soleimani y Daneshmandi (2018) en Irán también examinó la relación entre los factores de riesgo en salud ocupacional y el desempeño laboral. En este estudio, los autores encontraron que los trabajadores que informaron de mayores niveles de estrés laboral, falta de apoyo social en el trabajo y falta de autonomía en el trabajo también reportaron un peor desempeño laboral. Además, los trabajadores expuestos a niveles más altos de ruido y vibración en el trabajo también informaron de un peor desempeño laboral. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar los factores de riesgo en salud ocupacional en diferentes contextos culturales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Por último, un estudio realizado por Kajiki, Kameda y Yamamoto-Mitani (2020) en Japón examinó la relación entre los factores de riesgo en salud ocupacional y la satisfacción laboral en una muestra de 464 trabajadores. Los resultados indicaron que los trabajadores que informaron de mayores niveles de carga de trabajo excesiva, estrés laboral y falta de apoyo social en el trabajo también informaron de niveles más bajos de satisfacción laboral. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar los factores de riesgo en salud ocupacional no solo para mejorar el desempeño laboral, sino también para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores en diferentes contextos culturales.

#### Antecedentes nacionales

Norly (2021) en su investigación “Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en base a la iso 45001:2018 para mitigar los riesgos de seguridad industrial en el proceso productivo y efectos en la rentabilidad de cerámicos Lambayeque”. La finalidad fue elaborar un diseño de seguridad en las actividades laborales para minimizar los riesgos

de seguridad en el trabajo en los procesos productivos de la organización que se estudió la muestra de la investigación fue el total de trabajadores del departamento de producción de la casa matriz ubicada en Lambayeque. Finalmente se concluyó que al establecer una planificación de salud ocupacional en la empresa se puede lograr una prevención efectiva de accidentes, lo que mejora la exposición de los trabajadores a enfermedades laborales. Se recomendó acatar la ejecución de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y facilitar al colaborador información sobre su cumplimiento. Además, se recomendó mejorar el nivel de vida laboral del empleado, lo que conduce a una mejora en su capacidad de trabajo física y mental.

Hidalgo (2019) en su tesis, “Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar la productividad en el Área de Producción de Manufacturas Especiales del Acero S.A.C. Villa del Salvador, 2019.” La finalidad fue precisar que la ejecución de un sistema de gestión de seguridad mejora el desempeño y la productividad de la fábrica de la empresa Manufacturas especiales del acero SAC en Villa El Salvador 2019. Su muestra fueron 20 colaboradores del área de producción durante el periodo de febrero hasta noviembre 2019. Se utilizó una investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-explicativo y diseño cuasi-experimental. Se halló que la elaboración y el uso de un diseño de control y seguridad en el trabajo incrementa la productividad de la empresa, lo que se expresa en la mejora del nivel y productividad del trabajo.

Atalaya (2020) en su tesis “Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ley 29783; para reducir los riesgos laborales de la empresa cerámicos Cajamarca srl, Cajamarca” el objetivo fue diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para reducir los factores de riesgo en la empresa a estudiar. El método utilizado para

la investigación fue no experimental, su muestra fue todos los departamentos de la organización CECAJ SRL Cajamarca. Tuvo como resultado 7 factores de riesgo, que fueron: Físico, químico, ergonómico, psicosocial, eléctrico, mecánico y locativo. Además, la empresa no contaba con documentación adecuada en SGS-ST anteriormente. En conclusión, al diseñar un plan o sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se logrará reducir los factores de riesgo ocupacionales y se obtendrá una mejora en el ambiente laboral y calidad de vida de los colaboradores, obteniendo así un buen desempeño en sus actividades laborales.

Carbajal (2020) En su tesis, “Análisis de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las ferreterías de la ciudad de Trujillo – 2020” buscó precisar si la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas ferreteras en Trujillo son las adecuadas, pues considera que es de suma importancia para los trabajadores. Su muestra fueron 18 compañías consideradas grandes ferreterías teniendo como participantes a 81 trabajadores. Su investigación fue desarrollada de tipo aplicada y transversa, con diseño no experimental. Como conclusión, se obtuvo que el 79.4% de colaboradores se sienten disconformes con su actual plan de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se llegó a la conclusión de que la ferretera casi nunca les provee a los colaboradores equipos de protección de personal (EPPS) dando como responsabilidad completa a trabajador de sus EPPS lo que causa un ambiente laboral poco incentivador trayendo como consecuencia el bajo rendimiento laboral.

### **Salud ocupacional**

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), la salud ocupacional se puede definir como “las actividades que promueven la protección de la salud de la gente activa tratando de controlar los accidentes y enfermedades causados por las actividades del trabajo”. Dicha actividad se encarga de promover y gestionar los factores de riesgo que amenazan

trabajadores de la empresa ya sea por condiciones de trabajo, accidentes de trabajo o enfermedades diversas. También se debe considerar la definición de salud ocupacional como la planificación, organización y evaluación de las medidas de medicina preventiva., medicina ocupacional e higiene ocupacional encargadas de mejorar la salud de los trabajadores, además del “autocuidado” de todos. Un ser humano es consciente y sensato de su propia vida y de su propio cuidado, quien tiene libertad en las decisiones y controles de su vida, este cuidado también debe trasladarse al ámbito laboral.

### **Factores de riesgo ocupacional**

Los riesgos laborales se identifican como toda situación que son peligrosas para los trabajadores tanto físico, químico, biológico, psicosocial, seguridad, ergonómico, entre otros que pueden llegar a afectar al colaborador tanto física como psicológicamente. (Montoya, 2019).

Según Medina (2020). Lesiones musculo esqueléticas relacionadas con el trabajo, por ejemplo las que afectan a músculos, tendones, ligamentos, huesos, nervios, patologías del codo y por supuesto el dolor lumbar son los riesgos más frecuentes y cotidianos en los colaboradores tanto administrativos como operativos, ya que, tienen manipulación con equipos electrónicos que contienen estos peligros, tales como: cajas registradoras, sillas sin espaldares adecuadas, montacargas, maquinarias de riesgo, vehículos, carritos electrónicos, etc. Por otra parte, Paez (2019), también señala que es más frecuente encontrar patologías musculo esqueléticas especialmente en el personal de estiba, ya que, presentan posturas corporales inapropiadas que manejan al momento de realizar sus actividades y/o funciones como cargas de peso desmesuradas. Además, el autor destaca que en la mayoría de casos se producen sintomatologías muy fuertes o graves que traen como consecuencia discapacidad para realizar actividades de la vida cotidiana. Rodríguez (2020) Recalca que los riesgos

psicosociales causados por el estrés laboral se encuentran dentro de los factores de riesgos más frecuentes y difíciles en el campo de seguridad y salud en el trabajo. El síndrome de burnout según el autor es considerado como estrés laboral que puede llegar a ocasionar incapacidad total y abandono de labores, este puede darse por el entorno de trabajo y condiciones laborales.

Para sustentar la investigación con la información que se mencionará a continuación, se redactará en detalle los orígenes de las teorías que sirvieron de base para obtener la funcionabilidad de las variables:

### **Factor Ergonómico**

Bojaca (2020) Señala que los movimientos repetitivos las posturas forzadas y prolongadas son consideradas como riesgos ergonómicos que provocan desordenes musculo esqueléticos a los colaboradores. Los trastornos musculo esqueléticos son una patología que produce alteración en los músculos, tendones, articulaciones, nervios, entre otros, producidos por el producto de trabajo y mala praxis en movimientos a la hora de realizar trabajos de carga pesada o de posturas inadecuadas, asimismo son considerados como causa principal de ausencias laborales. (Ramírez, 2021)

### **Factor Ambiental**

Forero (2021) Señala que los riesgos ambientales en un trabajo son los que afectan a la integridad personal de un colaborador como los accidentes o enfermedades. Dentro de lo que esto ocasiona tenemos agrupadas la falta de limpieza en las infraestructuras y la disposición final de residuos peligrosos. La condición de exposición al sol, polvo y residuos tóxicos del trabajador son considerados también como riesgos ambientales.

### **Factor condiciones de seguridad**

Se entiende a la condición relacionada a la infraestructura de las organizaciones entorno

inmediato. Asimismo, involucran a la salud del trabajador y actividades y recursos dentro de la empresa. Un colaborador debe contar con adecuadas condiciones de seguridad, ya que, con ello refuerza su motivación y productividad, si este colaborador cuenta con condiciones precarias veremos afectada su salud y su desempeño. (Sabastizagal, 2020)

### **Factor psicosocial**

Este factor está relacionado con el estrés laboral. Pando (2019) señala que es un problema constante, se desarrolla en el comportamiento psíquico y psicoemocional del trabajador y afecta la situación personal del trabajador fuera del trabajo, así como el entorno y el puesto de trabajo del mismo. Así como lo mencionado líneas arriba, también existen los factores psicosociales positivos, que no necesitan ser controlados ni frenados, sino fomentados, es decir, motivados, esto afecta positivamente en la salud del trabajador.

### **Desempeño laboral.**

El desempeño laboral es la mejora continua de las habilidades, características, capacidades, talentos y/o habilidades que describen el nivel de desempeño de un individuo. Explica que se debe tener claro que la persona debe identificar y registrar sus emociones sociales, comprendiendo las posibilidades y situaciones de su entorno laboral. Se concluye que la importancia de una evaluación de desempeño es una combinación correcta de los conocimientos y habilidades del sujeto. Los principales componentes de la eficiencia laboral se construyen sobre las habilidades, características, capacidades, destrezas y habilidades del empleado en sus tareas. (Indacochea, 2018).

Actualmente el desempeño laboral se puede medir mediante evaluaciones donde el trabajador hace notar sus capacidades profesionales obtenidas individualmente, estas se pueden evaluar mediante un software, de manera sistematizada o mediante la experiencia. (Guartán, 2019)

## **Productividad**

Baltodano (2020) Se refiere a la relación entre el rendimiento durante un período de tiempo, expresada en relación con las ganancias del trabajador entre las horas de trabajo. Asimismo, se refiere a un componente fundamental para lograr resultados esperados y se relaciona con la cantidad de recursos proporcionados al trabajador y como este los utiliza (Ortiz, 2019)

## **Eficiencia**

Se utiliza para entrelazar los esfuerzos con los resultados obtenidos. El autor señala: "Cuanto mejores sean los resultados, mayor será la eficacia". Al evaluar la eficiencia de las empresas, los costos y el tiempo se toman como factores principales. La eficiencia también contribuye a la mejora del personal y al desarrollo del socio, de la empresa y de su entorno.

## **Eficacia**

Señala que la eficacia es el efecto de lo que se realiza, es decir del producto o servicio brindados, se refiere al resultado necesario que logre satisfacer al cliente. Además, la eficacia busca armonizar las condiciones del entorno y adecuarlas estableciendo lo correcto. La eficacia es decisiva, es la capacidad de elegir los objetivos correctos.

## **1.2. Justificación**

En el presente trabajo se pretende obtener un informe detallado de los factores de riesgo en salud ocupacional que predominan más en la empresa Housemart Perú S.A.C, así como la influencia de estos en el desempeño laboral de los colaboradores, con ello, se quiere llegar a describir cómo afecta la salud ocupacional en el rendimiento que tienen los trabajadores al momento de la realización de sus funciones, tanto personal administrativo como operativo. Se busca, dar a conocer las consecuencias que tiene la influencia de estos factores con el logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, se quiere dar a conocer acerca de los planes ocupacionales más utilizados en este sector, ello nos permitirá evidenciar cuán importante es para la empresa en mención utilizar estas estrategias de prevención.

## **1.3. Formulación del problema**

¿De qué manera influyen los factores de riesgo de salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú SAC en el año 2021

## **1.4. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la influencia de los factores de riesgo de salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú S.A.C en el 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar los factores de riesgo ocupacional de la empresa Housemart Perú SAC
- b) Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de Housemart Perú SAC actualmente

- c) Aplicar charlas de SST para determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú SAC.
- d) Evaluar el nivel de desempeño que tienen los colaboradores actualmente después de las charlas aplicadas.
- e) Comparara el antes y después de la aplicación de charlas de SST para determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional y del desempeño laboral.

### **1.5. Hipótesis**

- Hi: Los factores de riesgo de ergonomía y psicosocial influyen significativamente en el desempeño laboral.
- Ho: Los factores de riesgo de ergonomía y psicosocial NO influyen significativamente en el desempeño laboral.

*Tabla 1 Operacionalización*

| Variables                                      | Operacionalización  |  | Dimensione (Sub- variables) | Indicadores                   | ITEMS                |
|--|---|--|-----------------------------|-------------------------------|----------------------|
|  | Definición Conceptual   | Definición Operacional   |                             |                               |                      |
| <b>FACTORES DE RIESGO EN SALUD OCUPACIONAL</b> | Se identifica a los factores de riesgo ocupacional todo peligro que con de riesgo para los colaboradores, tanto físico, mismo, biológico, psicológico, seguridad, ergonómico, entre otros que pueden llegar a afectar al colaborador tanto física como psicológicamente. Montoya (2019) | Los factores de riesgo ocupacionales son muy oportunidades identificarlos, ya que, con esto se previenen múltiples accidentes laborales y una mejora calidad de vida laboral al trabajador. Los factores más frecuentes según investigaciones fueron la ergonomía y los riesgos psicosociales. | <b>Ergonómico</b>           | Lesiones musculo esqueléticas | 1,2                  |
|  |   |  |                             | Movimientos repetitivos       | 3                    |
|  |   |  | <b>Ambiental</b>            | Higiene                       | 4,5,6                |
|  |   |  | <b>Seguridad</b>            | Infraestructura               | 7,8,9                |
|  |   |  | <b>Psicosocial</b>          | Situación de Trabajo          | 10,11,12,13,14,15    |
|  |   |  |                             | Cultura Organizacional        | 16,17,18,19,20       |
| <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>                       | El de desempeño una combinación directa de los conocimientos habilidades de etc. (2018).  | Es importante y esencial identificar el desempeño laboral de un colaborador pues esta determina como los colaboradores están sacando adelante las operaciones de una organización,   | <b>Productividad</b>        | Eficiencia                    | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 |

|  |  |  |          |                               |
|--|--|--|----------|-------------------------------|
|  |  | así como también los objetivos y metas de ella, se determinaron principalmente a la productividad como indicador a evaluar para determinar el desempeño de un colaborador. |          |                               |
|  |  |  | Eficacia | 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20 |

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### Tipo de investigación

La presente investigación un enfoque cuantitativo, explicativo y aplicada. (Doria, 2020) Señala que la investigación cuantitativa se expresa mediante datos numéricos, ya que, busca mostrar y confrontar datos que son analizables y así encontrar los de las variables, en este caso los resultados en datos numéricos se obtendrán de las preguntas cerradas a la muestra tomada, participantes de la empresa Housemart Perú SAC. Por otro lado, Ramos (2020) Señala que la investigación explicativa busca dar explicación y determinación de los fenómenos estudiados para así determinar un enlace causal (causa-efecto)

### 2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

#### 2.2.1 Población

Según Porfiri (2020) es un elemento accesible para recabar los datos de una observación, es la unidad de análisis perteneciente al rubro especial donde se desarrollará el estudio. La población de esta investigación está conformada por 168 personas, colaboradores de la empresa Housemart Perú S.A.C entre hombres y mujeres, que están compuestos por:

**Tabla 2** *Población de la empresa Housemart Perú SAC.*

| CARGO                   | N° |
|-------------------------|----|
| Gerente General         | 1  |
| Gerentes de Área        | 9  |
| Jefes                   | 3  |
| Ingeniero de SST        | 1  |
| Ingeniero de proyectos  | 2  |
| Traductor               | 1  |
| Supervisores            | 10 |
| Analista de Inventarios | 1  |
| Analista TI             | 1  |

|                           |            |
|---------------------------|------------|
| Planilleras               | 2          |
| Asistentes                | 17         |
| Vendedores                | 17         |
| Coordinador de Transporte | 1          |
| Auxiliares                | 20         |
| Operadores de Montacargas | 15         |
| Choferes                  | 2          |
| Auxiliar de Servicios     | 5          |
| Estibadores               | 50         |
| Agentes de seguridad      | 10         |
| <b>TOTAL</b>              | <b>168</b> |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0

### 2.2.2 Muestra

Robles (2019) Señala que una muestra es un conjunto de elementos que representan a toda la población que llenan las unidades de interés en la investigación. En este estudio se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico, pues se basa en una técnica donde el investigador selecciona a la muestra según su propio criterio, puesto que no se basan en fórmulas para determinar el muestreo exacto, sino, es seleccionado a criterio del investigador. (Salgado, 2019). Bajo el criterio de la investigadora y la facilidad de acceso se tomó como muestra a 48 colaboradores que corresponden al total de 2 de las 4 sedes de la empresa Housemart Perú SAC, ellas son las sedes de Palao y Comas los cuales comprenden a los siguientes participantes.

**Tabla 3** *Muestra seleccionada de la empresa Housemart Perú SAC.*

| CARGO                   | N° |
|-------------------------|----|
| Supervisor de Almacén   | 2  |
| Asistente de Almacén    | 2  |
| Auxiliar de Almacén     | 11 |
| Operador de Montacargas | 7  |

|             |    |
|-------------|----|
| Choferes    | 1  |
| Estibadores | 10 |
| TOTAL       | 48 |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

#### **2.3.1 Técnicas.**

Cuestionario: Estuvo enfocado a 48 colaboradores de las sedes de Palao y Comas de Housemart Perú S.A.C de diferentes áreas de la organización mencionados en la tabla 3, los cuales brindarán información concreta e importante con respecto a su situación actual en su puesto de trabajo.

#### **2.3.3 Procedimiento de recolección de datos.**

Los colaboradores participantes del estudio fueron contactados personalmente, ya que, se tuvo la facilidad de debido a las condiciones laborales de la investigadora. La investigadora se identificó con los participantes y se explicó de forma concreta y objetiva el propósito del cuestionario y del estudio, así como los beneficios que esto puede traer. La recolección de datos se obtuvo principalmente mediante los cuestionarios presenciales y mediante la observación en campo (almacén y oficinas). Aprovechando el horario de refrigerio de los colaboradores se pudo observar a detalle las condiciones de la infraestructura del almacén en el caso de los participantes operativos, así como los puestos de trabajo del personal de oficina. Los cuestionarios fueron elaborados por la investigadora, con la finalidad de profundizar y categorizar mejor la información con la previa información que ya tenía de la empresa.

#### **2.3.4 Procedimiento de tratamiento y análisis de datos.**

Los datos de un instrumento cuantitativo son una representación numérica que expresa una determinada información producto de un registro de respuestas o testimonios. (Useche, 2019). El procesamiento de datos obtenidos se realizó a través de SPSS, software informativo para el procesamiento y tratamiento de datos estadísticos el cual es capaz de cubrir todas las necesidades del investigador en cualquier campo que se aplique. (Rivadeneira, 2019)

Hidalgo (2019) señala que para tener un análisis de datos nos debemos basar en la búsqueda de elementos que caractericen los hechos estudiados. Además, indica considerar los puntos más importantes para este análisis, los cuales están conformados por los objetivos del estudio, la hipótesis de la investigación y la naturaleza de las variables. Otro punto importante a tomar en cuenta para un correcto análisis es el comportamiento de la muestra al ser interrogados. En este caso nos fijamos en las reacciones de los trabajadores de la empresa en estudio al realizarle las preguntas de nuestro instrumento para poder también, analizar las reacciones de estos.

#### **2.4 Consideraciones Éticas.**

El cuestionario en campo y oficinas de la empresa Housemart Perú S.A.C en la sede Palao y Comas fueron con la autorización solicitada al gerente de general del área estudiada (almacén). Asimismo, se solicitó la divulgación de estos datos, lo cual fue aprobado por los participantes voluntarios. Por otra parte, los cuestionarios fueron realizadas manteniendo los protocolos establecidos de bioseguridad por el ministerio de salud (MINSA) para la prevención del Covid-19, utilizando los epps correspondientes para proteger a todos los participantes de este estudio.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la presente investigación son producto del procesamiento de datos recopilados del cuestionario realizado a 48 colaboradores de la empresa Housemart Perú S.A.C, el cual está estructurado por 40 preguntas, siendo 20 preguntas pertenecientes a la variable factores de riesgo en salud ocupacional, las cuales cuentan con 4 dimensiones, las últimas 20 preguntas pertenecientes a la variable desempeño laboral, la cual cuenta con una dimensión. Dichas preguntas han sido elaboradas con la intención de responder al objetivo general planteado el cual fue explicar la influencia de los factores de riesgo de salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú S.A.C en el 2021. Este instrumento fue procesado mediante el software IBM SPSS STATISTICS. Con los datos obtenidos se determinó el análisis correspondiente para responder a nuestra investigación. Asimismo, se presenta a continuación una prueba de confiabilidad aplicando un coeficiente denominado Alfa de Cronbach. Dicho coeficiente sirve para medir la fiabilidad del instrumento aplicado por el investigador, con una escala de 0 a 1, siendo el número más aproximado a 1 el de mayor consistencia.

### 3.1 Análisis de fiabilidad de las Variables

A continuación, se presenta el análisis de fiabilidad mediante alfa de conbrach de las dos variables en estudio:

**Tabla 4** *Resumen de procesamiento de casos*

|       |          | N  | %     |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido   | 48 | 100.0 |
|       | Excluido | 0  | .0    |

|       |    |       |
|-------|----|-------|
| Total | 48 | 100.0 |
|-------|----|-------|

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0

Según la tabla adjuntada, se observa que el procesamiento de casos o individuos que respondieron el cuestionario fueron del 100% se procesaron los datos de los 48 colaboradores de la organización mencionados con anterioridad sin ningún caso excluido.

**Tabla 5** *Estadísticas de fiabilidad v1 factores de riesgo en salud ocupacional*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .713             | 20             |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0

**Tabla 6** *Estadísticas de fiabilidad v2 desempeño laboral*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .829             | 20             |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0

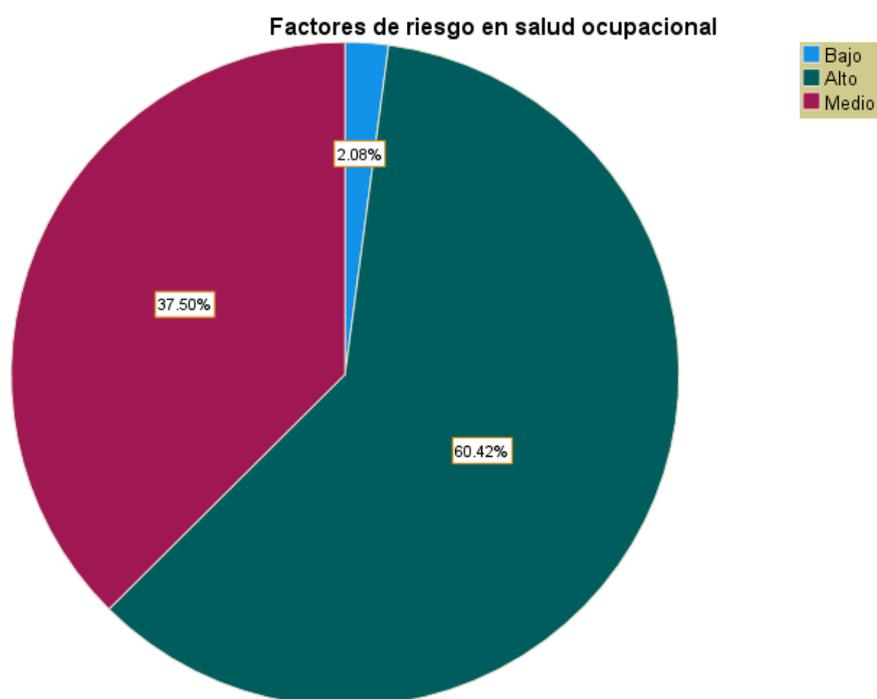
En la siguiente tabla 2 y 3 se puede interpretar que el instrumento aplicado es confiable, debido a los números arrojados los cuales se aproximan a 1.

### **3.1.2 En relación al objetivo general: Explicar la influencia de los factores de riesgo de salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú S.A.C en el 2021.**

**Tabla 7** *Factores de riesgo en salud ocupacional*

|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Bajo  | 1          | 2.1        | 2.1               | 2.1                  |
| Alto  | 29         | 60.4       | 60.4              |                      |
| Medio | 18         | 37.5       | 37.5              | 100.0                |
| Total | 48         | 100.0      | 100.0             |                      |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0



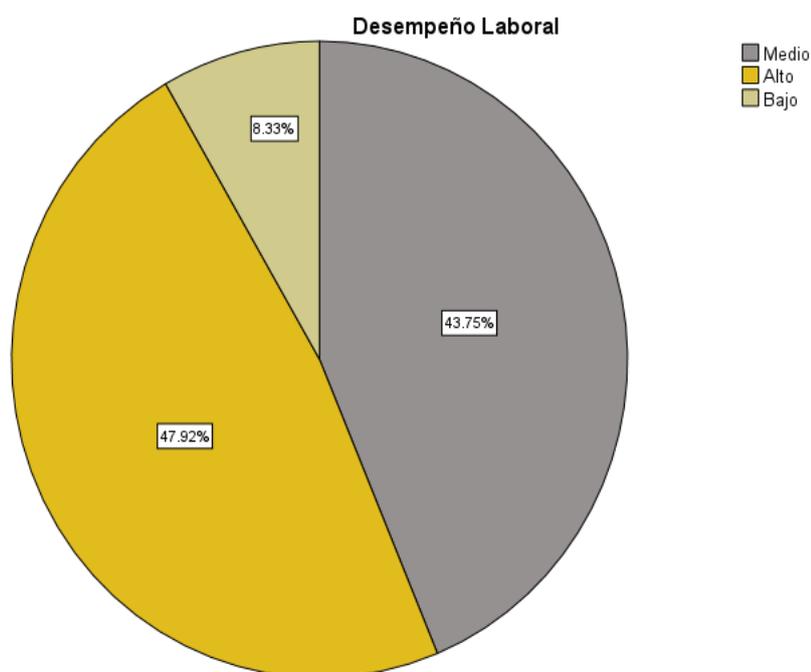
**Figura 1 Estadística descriptiva por porcentaje de la variable factores de riesgo en salud ocupacional.**

Según la muestra tomada podemos identificar que existen factores de riesgo presentes en la salud ocupacional de los colaboradores, se observa que el resultado es significativo ya que tiene un nivel alto con un 60.42%.

### **Tabla 8 Desempeño laboral**

|       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Medio | 21         | 43.8       | 43.8                 | 43.8                    |
| Alto  | 23         | 47.9       | 47.9                 | 91.7                    |
| Bajo  | 4          | 8.3        | 8.3                  | 100.0                   |
| Total | 48         | 100.0      | 100.0                |                         |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0



**Figura 2 Estadística descriptiva por porcentaje de la variable desempeño laboral**

Según la muestra tomada podemos identificar que existe un desempeño laboral bajo. Este resultado fue identificado un nivel de medio con 43.8% y bajo de 47.9% ambos resultados negativos indican el bajo desempeño de los colaboradores de la empresa.

### 3.1.3 En relación a los objetivos específicos

## Resultado específico uno: Identificar los factores de riesgo ocupacionales de la empresa Housemart Perú SAC

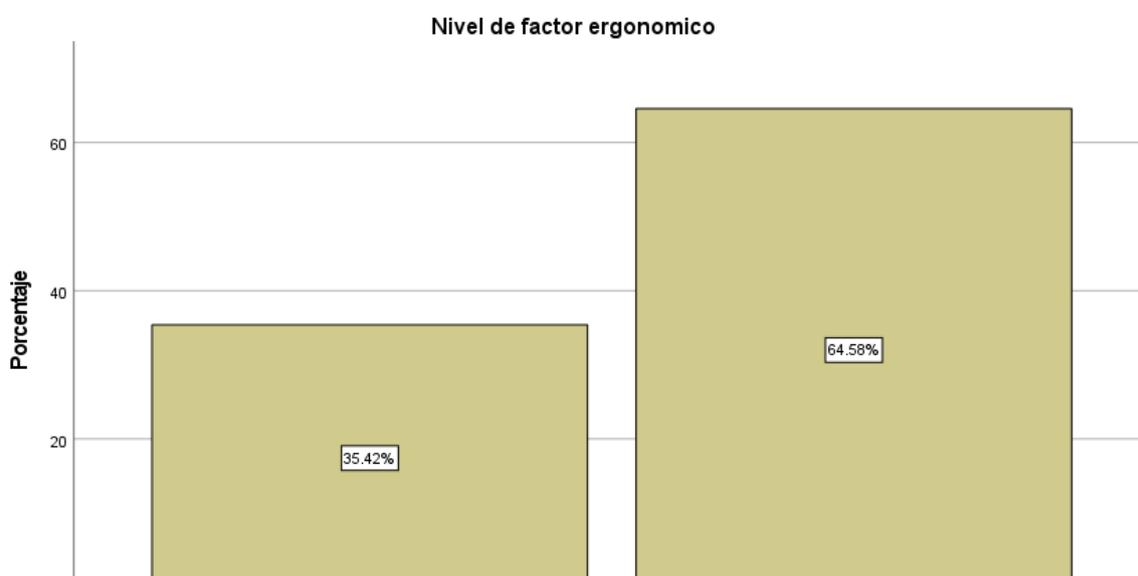
Se realizó el análisis de procesamiento de datos agrupada por dimensiones. A continuación, se detallan los resultados según la muestra tomada por cada variable y dimensión.

### Dimensión Factor ergonómico

**Tabla 9** Nivel de factor ergonómico

|      | N  | %     |
|------|----|-------|
| Bajo | 17 | 35.4% |
| Alto | 31 | 64.6% |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0



**Figura 3** Estadística descriptiva por porcentaje de la dimensión factor ergonómico

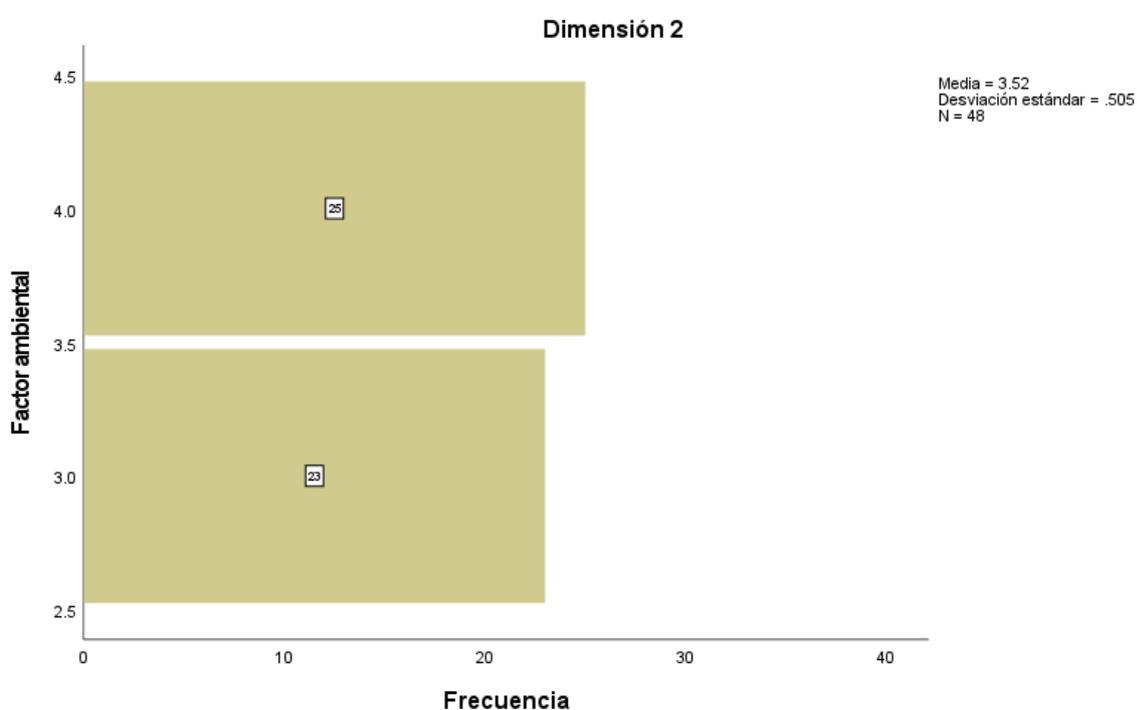
En la dimensión uno denominada Factor ergonómico, el cual corresponde a la variable 2 (Factores de riesgo en salud ocupacional) podemos apreciar de que la muestra identificó este

factor con un nivel alto en sus actividades (64,58%) con ello, se identifica que este factor es uno de los más predominantes en las labores de los trabajadores de Housemart Perú SAC.

**Tabla 10** Nivel de factor Ambiental

|      | N  | %     |
|------|----|-------|
| Bajo | 23 | 47.9% |
| Alto | 25 | 52.1% |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0



**Figura 4** Estadística descriptiva por porcentaje de la dimensión factor ambiental.

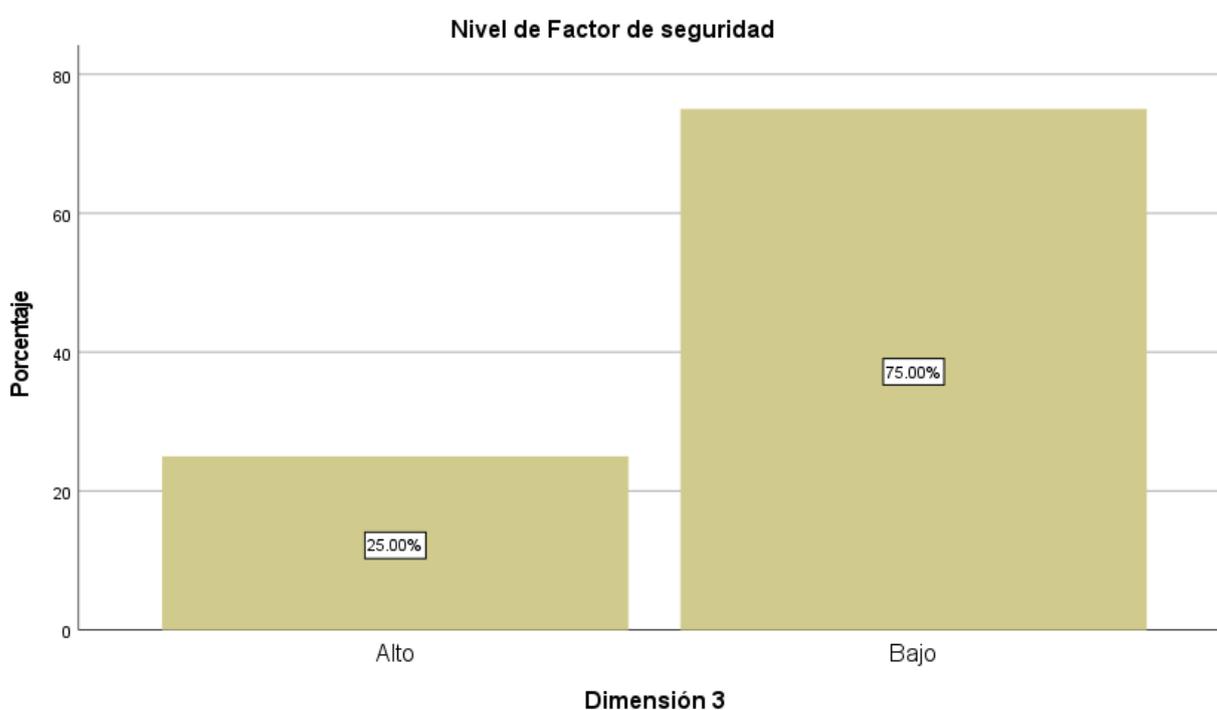
En la dimensión dos denominada Factor Ambiental, el cual corresponde a la variable 2 (Factores de riesgo en salud ocupacional) podemos apreciar de que la muestra identificó este factor como presente con un nivel bajo en un 47.9% y un nivel alto en un 52.1%, con ello se puede deducir que casi la mayoría de los colaboradores de Housemart Perú SAC indica estar expuesto a factores ambientales en sus puestos de trabajo.

## Dimensión Factor seguridad

**Tabla 11** Nivel de factor seguridad

|      | N  | %     |
|------|----|-------|
| Alto | 12 | 25.0% |
| Bajo | 36 | 75.0% |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0



**Figura 5** Estadística descriptiva por porcentaje de la dimensión factor seguridad.

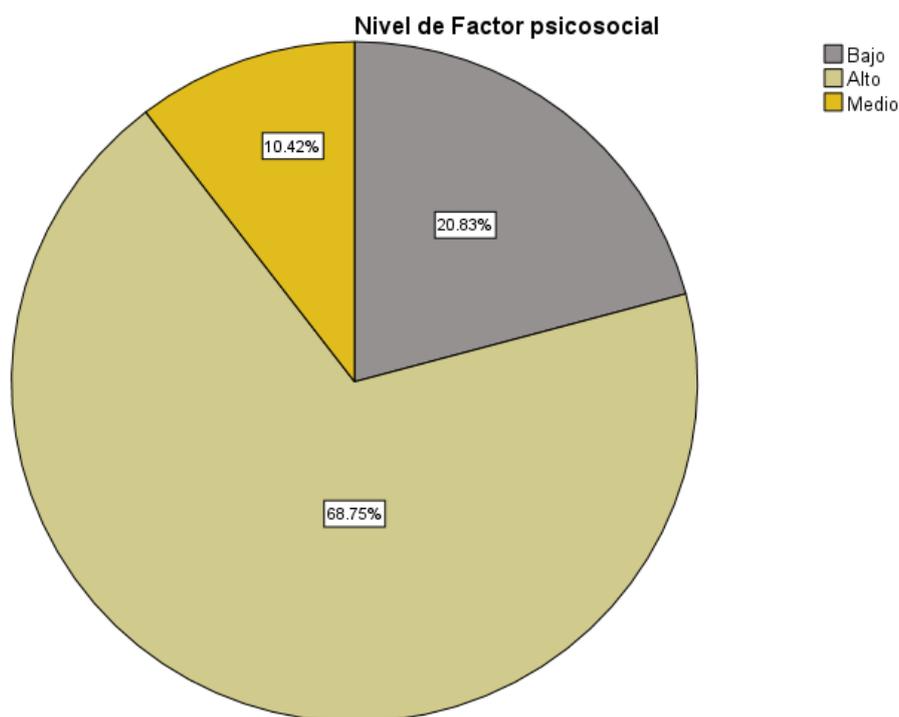
En la dimensión tres denominada factor Seguridad, el cual corresponde a la variable 2 (Factores de riesgo en salud ocupacional) podemos apreciar de que la muestra identificó este factor como un nivel de baja presencia en sus actividades con 75%, con ello, se identifica que este factor no es uno de los más predominantes en las labores de los trabajadores de

Housemart Perú SAC, puesto que la mayoría indica las condiciones de seguridad en la empresa no son un factor principal de riesgo que afecte a su seguridad.

**Tabla 12** Nivel de factor psicosocial

|       | N  | %     |
|-------|----|-------|
| Bajo  | 10 | 20.8% |
| Alto  | 33 | 68.8% |
| Medio | 5  | 10.4% |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0



**Figura 6** Estadística descriptiva por porcentaje de la dimensión factor psicosocial.

En la dimensión cuatro denominada factor psicosocial, el cual corresponde a la variable 2 (Factores de riesgo en salud ocupacional) podemos apreciar que la muestra identificó este

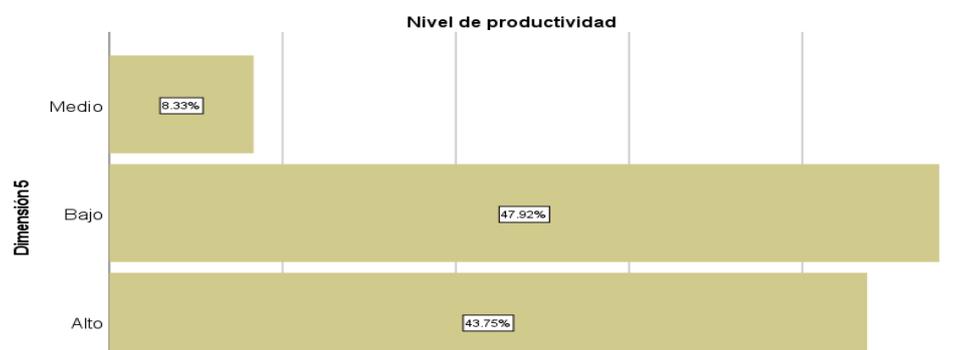
factor con un nivel alto en un 68.8% con este procesamiento de datos se puede determinar que los colaboradores de la empresa Housemart Perú SAC indican tener al factor psicosocial como un factor de riesgo para su salud ocupacional en cada uno de sus puestos o como colaboradores en general. Con los resultados analizados del procesamiento de datos de las respuestas obtenidas según el cuestionario aplicado a la muestra, se puede determinar la respuesta para nuestro objetivo específico: Identificar los factores de riesgo ocupacionales de la empresa Housemart Perú SAC. Se identificó que el factor de riesgo ocupacional más frecuente en la empresa son el factor psicosocial y ambiental con un nivel de 68.8% y 47.9% respectivamente.

### 3.1.4 Resultado objetivo específico dos: Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de Housemart Perú SAC en el año 2021.

Se realizó el análisis de procesamiento de datos agrupada por dimensiones. A continuación, se detallan los resultados según la muestra tomada por la variable número dos la cual fue la siguiente:

#### Dimensión Productividad

**Tabla 13** *Nivel de productividad*



**Figura 7 . Estadística descriptiva por porcentaje de la dimensión productividad**

|       | N  | %      |
|-------|----|--------|
| Bajo  | 21 | 47.92% |
| Alto  | 23 | 43.75% |
| Medio | 4  | 8.3%   |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0

En la dimensión cinco, denominada productividad, el cual corresponde a la variable 2 (Desempeño laboral) podemos apreciar que el procesamiento de datos arroja a la productividad de los colaboradores de la empresa Housemart Perú SAC con un nivel bajo de 47.92% y un nivel medio de 8.3%, con ello se pudo determinar que el nivel de productividad en la compañía es de más de la mitad de trabajadores como un desempeño laboral negativo.

### **3.1.5 Resultado objetivo específico tres: Aplicar charlas de SST para determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional y del desempeño laboral.**

Se aplicaron las charlas a la muestra tomada inicialmente, la cual se conformó por el siguiente personal:

**Tabla 14 Muestra**

| Muestra                 | N  | %      |
|-------------------------|----|--------|
| Supervisor de almacén   | 5  | 10.41% |
| Asistente de almacén    | 2  | 4.16%  |
| Auxiliar de almacén     | 14 | 29.16% |
| Operador de Montacargas | 10 | 20.83% |
| Conductores             | 2  | 4.16%  |
| Estibadores             | 15 | 31.25% |

|       |    |      |
|-------|----|------|
| Total | 48 | 100% |
|-------|----|------|

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0

### 3.1.6 Resultado objetivo específico cuatro: Evaluar el nivel de desempeño que tienen los colaboradores actualmente después de las charlas aplicadas.

Se aplicaron 2 charlas de seguridad y salud en el trabajo para concientizar sobre los factores de riesgo que se encontraron en la empresa. Asimismo, se utilizaron estas charlas como instrumento para comprobar la influencia de dichos factores. A continuación, se presenta el procesamiento de datos:

**Tabla 15** *Resumen de procesamiento de casos*

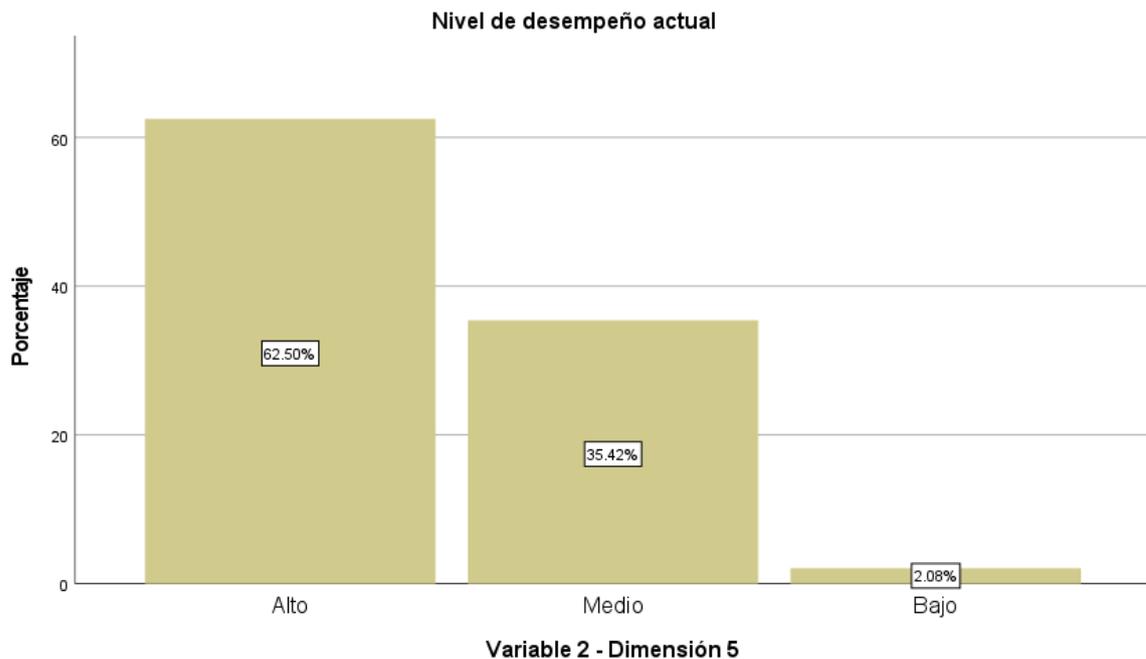
|       |          | N  | %     |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido   | 48 | 100.0 |
|       | Excluido | 0  | .0    |
|       | Total    | 48 | 100.0 |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0

**Tabla 16** *Desempeño laboral actual*

|       | N  | %     |
|-------|----|-------|
| Alto  | 30 | 62.5% |
| Medio | 17 | 35.4% |
| Bajo  | 1  | 2.1%  |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0



**Figura 8 . Estadística descriptiva por porcentaje de nivel de desempeño actual.**

Para determinar la respuesta a nuestro objetivo número 4 que fue evaluar el nivel de desempeño que tienen los colaboradores después de las charlas aplicadas, se tomó nuevamente el cuestionario a los 48 colaboradores, únicamente las preguntas pertenecientes a la variable número dos, que es la que se evaluó para medir el desempeño laboral luego de haber capacitado al personal mediante charlas de seguridad y salud en el trabajo. Las charlas se tomaron en dos fechas diferentes, en ambas fechas de las charlas se tocaron diferentes temas. Se puede visualizar en la figura número 8 y la tabla número 16 que el nivel de desempeño laboral aumentó en el lapso de las charlas brindadas a los colaboradores en un 62.5 % como un desempeño alto.

### **3.1.7 Comparara el antes y después de la aplicación de charlas de SST para determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional y del desempeño laboral.**

Prueba estadística de normalidad

Nivel de significación:  $\alpha = 0.05 = 5\%$  de margen máximo de error

Al ser una muestra mayor a 30 individuos se debe tomar como prueba de normalidad a Kolmogorov Smirnov.

Para lo cual planteamos lo siguiente:

H0: La distribución de las variables no es distinta a la distribución normal.

H1: La distribución de las variables es distinta a la distribución normal.

**Tabla 17** Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de las variable desempeño laboral.

Variables

|                           | Estadístico | N gl | Sig. Menores |
|---------------------------|-------------|------|--------------|
| Desempeño laboral antes   | .158        | 48   | .004         |
| Desempeño laboral después | .417        | 48   | <.001        |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0

Si el P-valor < 0.05 se rechaza *H0* y se acepta *H1*

Se observa en las variables Sig. Menores del nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ . Esto nos indica que la distribución de todas las variables es diferente a la distribución común. Por lo tanto, se acepta *H1*.

Tomando el mismo criterio líneas arriba, comparamos el antes y después en el siguiente procesamiento de datos estadístico:

Si el P-valor < 0.05 se da por rechazada la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis alterna.

Teniendo en cuenta nuestras hipótesis:

- H1 Alterna: Los factores de riesgo influyen significativamente en el desempeño laboral.

- H0 Nula: Los factores de riesgo NO influyen significativamente en el desempeño laboral.

**Tabla 18** Estadísticas de muestras emparejadas

|                           | Media | N  | Desviación estándar | Media de error estándar |
|---------------------------|-------|----|---------------------|-------------------------|
| Desempeño laboral antes   | 1.82  | 48 | 1.343               | .194                    |
| Desempeño laboral después | 2.14  | 48 | .484                | .070                    |

**Tabla 19** Prueba de muestras emparejadas

|  | Diferencias emparejadas |                     |                         |  |         | Significación |    |                |                   |
|--|-------------------------|---------------------|-------------------------|--|---------|---------------|----|----------------|-------------------|
|  | Media                   | Desviación estándar | Media de error estándar | 95% de intervalo de confianza de la diferencia |         | t             | gl | P de un factor | P de dos factores |
|  |                         |                     |                         | Inferior                                       | uperior |               |    |                |                   |
| Desempeño laboral antes –<br>Desempeño laboral después | .320                    | 1.120               | .162                    | -.005  | .645    | 1.979         | 47 | 0.027          | 0.054             |

Nota: Elaboración propia a través del Software IBM SPSS versión 27.0

### Interpretación:

Se puede interpretar que hay una diferencia representativa en las medias del porcentaje de desempeño laboral después de aplicar las charlas a los colaboradores, se utilizó la prueba T de Student para poder determinar la aceptación de las hipótesis. Si el P-valor  $< 0.05$  se da por rechazada la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis alterna, el valor de significancia obtenido fue de un 0.027 teniendo en cuenta esto, se debe aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

El objetivo general de esta investigación fue determinar cómo los factores de riesgo ocupacional afectan al desempeño laboral de los colaboradores de Housemart Perú SAC en el año 2021. Se respondió este objetivo mediante la aplicación de charlas de seguridad y salud en el trabajo, midiendo el antes y después de esta aplicación, realizando cuestionario a la muestra repetida de la variable “desempeño laboral” con una escala de bajo, medio y alto.

Se elaboró el procesamiento de datos realizado a través el software spss y se pudo determinar que, al iniciar la investigación el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú SAC tuvo un nivel alto de 43.75% al finalizar el instrumento aplicado se halló un nivel alto de 62.50%. Además, se aceptó la hipótesis alterna la cual menciona que los factores de riesgo influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú SAC planteada por la investigación, puesto que el valor de significancia obtenido fue de 0.027 inferior al nivel de significancia establecido 0.05, concluyendo que los factores de riesgo de salud ocupacional si tienen influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en estudio.

En relación al objetivo específico 1 la cual se refiere a identificar los factores de riesgo ocupacional de la empresa Housemart Perú SAC, en los hallazgos obtenidos, se encontró ciertas similitudes con la investigación de Atalaya (2020) en su tesis “Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ley 29783; para reducir los riesgos laborales de la empresa cerámicos Cajamarca srl, Cajamarca” Tuvo como resultado 7 factores de riesgo, que fueron: Físico, químico, ergonómico, psicosocial, eléctrico, mecánico

y locativo. En la empresa Housemart Perú S.A.C se pudo llegar a la conclusión de que los factores más frecuentes en la empresa son 4 los cuales son: ergonómico 64.58%, ambiental 52.1%, seguridad 25%, psicosocial 68.8%.

El objetivo número 2 refiere a identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de Housemart Perú SAC actualmente, mantiene similitud con el estudio de Liu, Huang y Wang (2019) este examinó la relación entre los factores de riesgo en salud ocupacional y el desempeño laboral en una muestra de 345 trabajadores en Taiwán. Los resultados indicaron que la cultura de seguridad y salud en el trabajo estaban significativamente relacionados con un peor desempeño laboral.

Con respecto a la empresa Housemart Perú SAC al iniciar la investigación con la cultura de seguridad y salud en el trabajo que se halló en la organización, se obtuvo un nivel de desempeño medio de 43.8% y bajo de 8.3% lo cual indica un peor desempeño laboral al igual que el estudio mencionado líneas arriba, se llegó a la conclusión de que estos hallazgos sugieren abordar la importancia de evaluar constantemente el nivel de desempeño del trabajador y su entorno.

Con Relación al objetivo específico número 3 aplicar charlas de SST para determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú SAC. Andres (2020) En su investigación titulada “ Evaluación de riesgos laborales en los puestos de trabajo del personal operativo en el área de producción de una empresa que fabrica productos de construcción” llegó al diagnóstico que diseñar un plan de acción que reduzca los factores de riesgo laborales mejorará el ambiente laboral, pues brindará prevención a accidentes que perjudicarán el bienestar de los trabajadores y su entorno laboral. En la empresa Housemart Perú S.A.C se pudo llegar a la

misma conclusión, al realizar las charlas de capacitación al personal se observó mediante el nuevo procesamiento de datos de sus nuevas respuestas el aumento del interés por su puesto de trabajo y el aumento de su desempeño laboral. Todo ello nos lleva a la conclusión de que las condiciones laborales brindadas por parte de la organización afectan en el desempeño laboral.

Referente al objetivo número 4 evaluar el nivel de desempeño que tienen los colaboradores actualmente después de las charlas aplicadas. Se obtuvieron hallazgos positivos después de lo aplicado, se dictaron 2 charlas de seguridad y salud en el trabajo para dar a conocer los factores de riesgo que tienen los colaboradores en sus puestos y en su entorno así como los peligros que trae ello, los resultados de las nuevas respuestas en base el cuestionario después de las charlas brindadas fueron reflejados en un nivel de desempeño alto con un 62.50% lo cual se asemeja con la investigación de Hidalgo (2019) en su tesis, “Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar la productividad en el Área de Producción de Manufacturas Especiales del Acero S.A.C. Villa del Salvador, 2019.” La finalidad fue precisar que la ejecución de un sistema de gestión de seguridad mejora el desempeño y la productividad de la fábrica de la empresa Manufacturas especiales del acero SAC en Villa El Salvador 2019. Su muestra fueron 20 colaboradores del área de producción durante el periodo de febrero hasta noviembre 2019. Se halló que la elaboración e implementación de una herramienta de seguridad y salud en el trabajo incrementa la productividad de la empresa, lo que se expresa en la mejora del nivel y productividad del trabajo.

En relación al objetivo número 5 comparar el antes y después de la aplicación de charlas de SST para determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional y del desempeño laboral se llegó a la conclusión de que mejorar la cultura organizacional en cuanto a salud

ocupacional implementando y aplicando charlas de capacitaciones al personal mejora el desempeño laboral de los colaboradores, al comparar resultados se encontró que existe una influencia significativa, mediante T de student se obtuvo una diferencia significativa de los resultados de las 2 medias tomadas, el dato probabilístico del nivel de desempeño laboral antes de las charlas aplicadas está reflejado en 1.82 mientras que el nivel de desempeño laboral después de las charlas aplicadas es de 2.14(Tabla 18) por tanto, mantiene similitud con el estudio de Norly (2021) en su investigación “Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en base a la iso 45001:2018 para mitigar los riesgos de seguridad industrial en el proceso productivo y efectos en la rentabilidad de cerámicos Lambayeque”. La finalidad fue elaborar un diseño de seguridad en las actividades laborales para minimizar los riesgos de seguridad en el trabajo y con ello mejorar el nivel de productividad y desempeño laboral de los trabajadores Finalmente se concluyó que al establecer una planificación de salud ocupacional en la empresa se puede lograr una prevención efectiva de accidentes además de crear una cultura organizacional en salud ocupacional y mejorar el desempeño de sus trabajadores. Se recomendó mejorar el nivel de vida laboral del empleado, lo que conduce a una mejora en su capacidad de trabajo física y mental.

#### **4.2 Limitaciones**

Durante la investigación se presentaron múltiples limitaciones, algunas de ellas son las siguientes:

- a) Ausencia de trabajos de investigación o tesis relacionadas a la medición del desempeño laboral con respecto a la salud ocupacional.
- b) Altas operaciones en la empresa seleccionada dieron la dificultad a solicitar tiempos para completar el cuestionario con la muestra seleccionada.

- c) Debido a la coyuntura y a las restricciones sociales decretadas por el gobierno a consecuencia del coronavirus COVID-19, impidieron al investigador acercarse a bibliotecas físicas para poder recabar información.
- d) Poca disponibilidad de tiempo para aplicar en un determinado periodo las charlas de la investigación.

### **4.3 Implicancias**

Con respecto a implicancias practicas se puede determinar que se tiene la opción de aplicar la presente investigación a otras entidades ya sean públicas o privadas que cuenten con las mismas características, es decir, que permitan realizar la medición del desempeño con respecto a la salud ocupacional que se aplica en la organización. Las entidades deben ser empresas que presenten riesgos laborales notables y que en cuestión de operatividad sea de gran magnitud (almacenes grandes, empresas importadoras/exportadoras, grandes plantas, minas, etc.)

### **4.4 Interpretación Comparativa**

Portal (2019). Indica que los factores ergonómicos son los que dan lugar a los TME (trastornos musco esqueléticos), es aquella ciencia que estudia la relación del hombre y lo que lo rodea, la ergonomía física se entiende por exponer la postura adecuada que deben mantener los colaboradores para realizar sus actividades, asimismo, para el manejo correcto de las cargas y materiales al momento de la reposición de mercadería en almacenes, así como los movimientos repetitivos que se realizan al ejecutar dichas actividades. La ergonomía para el colaborador su lugar de trabajo y con quienes lo realizan, esto se realiza con la finalidad de evitar problemas de salud y aumentar la eficiencia de los colaboradores al momento de desempeñar sus actividades. El factor ergonómico, es esencial en la salud ocupacional ya que, abarca

las exigencias físicas, mentales (factores psicosociales) y organizacionales que pueda tener un colaborador, los factores mencionados líneas arriba son los factores más frecuentes e importantes en el índice de frecuencia más elevado y ocasionan gravedad de accidentes laborales y enfermedades profesionales ligados a los TME (trastornos musculo esqueléticos.). En tal sentido, se coincide con su conclusión, ya que, en la empresa en estudio se pudo observar que existen factores ergonómicos en ambas áreas tanto administrativa como operativa, esto afecta a la productividad de los trabajadores, el no tener un protocolo a seguir para algunas tareas de los trabajadores afecta en la forma de ejecución en el que estos lo realizan.

#### 4.5 Conclusiones

Finalmente, después de obtener los análisis de datos de la presente investigación se puede concluir que los factores de riesgo en salud ocupacional influyen en el desempeño de los colaboradores de la empresa Housemart Perú SAC. Al comparar los resultados antes y después de las charlas aplicadas que se realizaron a la muestra en estudio, estos datos reflejaron una influencia significativa en el desempeño de los colaboradores, dichos resultado están de acorde a los estudios previos realizados por Liu, Huang y Wang (2019) quien también llegó a la conclusión de que los factores de riesgo en salud ocupacional estaban significativamente relacionados con un bajo desempeño laboral, estos resultados resaltan que abordar los factores de riesgo en salud ocupacional es importante para mejorar el desempeño laboral en diferentes escenarios.

Según los hallazgos podemos concluir que la empresa Housemart Perú SAC tiene muchos factores de riesgo en sus diversos departamentos, tanto operativos como administrativos, se encontraron los siguientes factores: ergonómico (64.58%), ambiental (52.1%), seguridad (25.0%) y psicosocial (6.8%) todos estos porcentajes fueron extraídos y analizaos según los resultados del cuestionario aplicados a los trabajadores. Además, el factor psicosocial y ambiental se consideraron como los factores de riesgo en salud ocupacional más frecuentes según las respuestas de los colaboradores.

En el presente estudio se concluyó que, al inicio de esta investigación los colaboradores de la organización tenían un nivel de desempeño medio con un 43.8% de la muestra estudiada. Según las herramientas aplicadas y los hallazgos finales se llegó a la conclusión de que las pautas y/o protocolos que la empresa establece afecta

en como los colaboradores trabajan, por ende, también afecta en el rendimiento general de la empresa y a los objetivos de la misma. Debido a que no se cuenta con formaciones y/o instructivos de seguridad y salud en el trabajo el desempeño de los colaboradores tiende a disminuir pues no saben identificar los peligros de su puesto de trabajo para reducir accidentes y trabajar de una forma más eficiente y eficaz.

Se puede determinar que la organización necesita un plan de implementación de charlas o talleres para el personal, todo ello cambiara la cultura organizacional en cuanto a la salud ocupacional de los empleados, obteniendo como resultado la mejora del trabajo y la optimización de planes de seguridad, al ser así, los colaboradores se sentirán recursos importantes y valiosos para la empresa aumentando su desempeño laboral.

Se concluyó que después de las charlas brindadas por la investigadora el personal aumento su conocimiento en su seguridad ocupacional aumento su rendimiento y desempeño laboral en sus puestos de trabajo en 62.5 % como nivel alto en desempeño.

#### **4.6 Recomendaciones.**

Según lo estudiado y todo lo observado durante el estudio, se recomienda a los supervisores de almacén implementar un sistema y/o plan de seguridad y salud en el trabajo en conjunto con el área de administración de la empresa, pues el área de almacén es donde más peligros existen.

Se recomienda al comité de SST de la empresa, diseñar una matriz de riesgos y peligros para identificar los factores y/o puntos clave en los cuales se debe reforzar la seguridad y las condiciones de trabajo de cada área.

Según los hallazgos encontrados se hace la recomendación al comité de SST crear protocolos o planes de contingencia.

Se recomienda al departamento de administración y recursos humanos, capacitar a los colaboradores constantemente, brindar charlas y pautas de forma cotidiana, sobre todo al personal operativo.

## Referencias.

- Correa, S. C. (2019). *Análisis del bienestar laboral en los trabajadores de una empresa del rubro retail del Distrito el Agustino 2019* (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
- Cárdenas Lesmes, R. M. (2010). *Seguridad en el trabajo. Portafolio*.
- Cárdenas, J. C. & Rojas, A. L. (2016). *Estudio para la identificación de los atributos ergonómicos en procesos logísticos del sector retail*.
- Garcés Ortiz, C., Loli Pineda, A., & Navarro Vargas, V. (2020). *Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana*. *Revista de Investigación en Psicología*, 23(2), 67-82.
- Hernando, Jorge M. V., & Nelcy Arévalo Pinilla. (2013). *De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales*. *Innovar*, 23(48), 21-31.
- Mora, S. S., Márquez Gómez, J. V., & Pernía Orozco, L. P. (2016). *Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano que presentan los empleados de la empresa distraves s.a de cúcuta*. *Mundo FESC*, 5(10), 23-26.
- Muro Caldas, Eleodoro Baltazar; Ciquero Silva, Juan Alonso (2018) Muro, E., & Ciquero, J. A. (2018). *Análisis de factores de accidentabilidad para la elaboración de un plan de gestión de seguridad y salud ocupacional: revisión sistemática de literatura (Trabajo de investigación)*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
- Medina Macías, Anabel Valdés González, & Adalberto Avila Vidal. (2020). *Programa de formación de competencias para la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo*. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 10(3).

- Portal Videla, G. I. (2019). *Ergonomía en el rubro del retail: Proceso de evaluación para la implementación de mejoras de las condiciones laborales. Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 1(1), 26-45.
- Pico Merchán M. E. (2015). *Metodología de los Panoramas de Factores de Riesgo Ocupacional Estrategia Educativa en Salud Ocupacional. Hacia la Promoción de la Salud*, 6, 13-21.
- Vargas, W. C. (2016). *Implementación de buenas prácticas en el desarrollo de actividades en el centro de distribución de una empresa del sector retail.*
- Liu, Y.-C., Huang, H.-Y., & Wang, W.-L. (2019). *Occupational health risk factors and job performance in Taiwanese workers. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(4), 665-672.
- Choobineh, A., Soleimani, E., & Daneshmandi, H. (2018). *Relationship between occupational health risk factors and job performance in Iranian industrial workers. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), 214-220.
- Kajiki, S., Kameda, N., & Yamamoto-Mitani, N. (2020). *Relationship between occupational health risk factors and job satisfaction among Japanese workers. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 26(3), 536-543.

**ANEXOS**

| PROBLEMA  | OBJETIVO  | HIPÓTESIS   | VARIABLES                               | MARCO TEÓRICO   | METODOLOGÍA   |
|---|---|---|---|---|---|
| <b>PROBLEMA GENERAL</b>   | <b>OBJETIVO GENERAL</b>   |   | <b>INDEPENDIENTE</b>                    | <b>Definición de variables</b>  | <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b>   |
| ¿De qué manera influyen los factores de riesgo de salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú SAC en el año 2021? | Explicar la influencia de los factores de riesgo de salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú S.A.C en el 2021. | Los factores de riesgo de ergonomía y psicosocial influyen significativamente en el desempeño laboral | Factores de riesgo en salud ocupacional | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud Ocupacional</li> <li>• Factores de riesgo más frecuente en salud ocupacional.</li> <li>• Factor Ergonómico</li> <li>• Factor Psicosocial</li> <li>• Productividad</li> <li>• Condiciones de Seguridad</li> <li>• Desempeño Laboral</li> <li>• Productividad</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> </ul> | Explicativo- Cuantitativo   |
|   |   |   |   |   | INSTRUMENTO Y TÉCNICA:<br><br>· Cuestionario                          |
|   | <b>OBJETIVO ESPECIFICO</b>  |   | DEPENDIENTE                             | El desempeño laboral.   | <b>POBLACIÓN Y MUESTRAS:</b>  |
|   | Identificar los factores de riesgo ocupacionales de la empresa Housemart Perú SAC   |   | El desempeño laboral.                   |   | 48 Colaboradores de la empresa Housemart Perú SAC, sede Palao y comas |
|   | Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de Housemart Perú SAC en el año 2021.  |   |   |   |   |
|   | Aplicar charlas de SST para determinar la influencia de los factores de riesgo ocupacional y del desempeño laboral.   |   |   |   |   |
|   | Evaluar el nivel de desempeño que tienen los colaboradores actualmente después de las charlas aplicadas.  |   |   |   |   |

| Variables                                      | Operacionalización   |  | Dimensione (Sub- variables) | Indicadores                   | ÍTEMS             |
|--|--|--|-----------------------------|-------------------------------|-------------------|
|  | Definición Conceptual  | Definición Operacional   |                             |                               |                   |
| <b>FACTORES DE RIESGO EN SALUD OCUPACIONAL</b> | Se identifica a los factores de riesgo ocupacionales a todo peligro que son de riesgo para los colaboradores, tanto físico, químico, biológico, psicológico, psicosocial, seguridad, ergonómico, entre otros que pueden llegar a afectar al colaborador tanto física como psicológicamente. Montoya (2019) | Los factores de riesgo ocupacionales son muy oportunidades identificarlos, ya que, con esto se previenen múltiples accidentes laborales y una mejora calidad de vida laboral al trabajador. Los factores más frecuentes según investigaciones fueron la ergonomía y los riesgos psicosociales. | <b>Ergonómico</b>           | Lesiones musculo esqueléticas | 1,2               |
|  |  |  |                             | Movimientos repetitivos       | 3                 |
|  |  |  | <b>Ambiental</b>            | Higiene                       | 4,5,6             |
|  |  |  | <b>Seguridad</b>            | Infraestructura               | 7,8,9             |
|  |  |  | <b>Psicosocial</b>          | Situación de Trabajo          | 10,11,12,13,14,15 |
|  |  |  |                             | Cultura Organizacional        | 16,17,18,19,20    |

|                          |  |   |                      |            |                               |
|--------------------------|--|---|----------------------|------------|-------------------------------|
|                          |  |   |                      |            |                               |
| <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> | El desempeño laboral está compuesto por el mejoramiento continuo de capacidades, cualidades, destrezas, habilidades y/o aptitudes que marcan el nivel de rendimiento de un individuo. Indacochea (2018). | Es importante y esencial identificar el desempeño laboral de un colaborador pues esta determina como los colaboradores están sacando adelante las operaciones de una organización, así como también los objetivos y metas de ella, se determinaron principalmente a la productividad como indicador a evaluar para determinar el desempeño de un colaborador. | <b>Productividad</b> | Eficiencia | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10          |
|                          |  |   |                      | Eficacia   | 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20 |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

**Preguntas**

- 1) ¿Con qué frecuencia levanta, traslada, empuja o arrastra cargas u objetos pesados?
- 2) ¿Con qué frecuencia realiza actividades que involucra posturas incómodas o forzadas?
- 3) ¿Con qué frecuencia realiza movimientos repetitivos?
- 4) ¿El área donde toma su refrigerio se encuentra debidamente limpio para ingerir sus alimentos sin contaminación?
- 5) ¿Con qué frecuencia manipula objetos que pueden infectarlo (basura, animales, fluido corporal, solvente, bencina)?
- 6) ¿con qué frecuencia está expuesto al sol?
- 7) ¿Con qué frecuencia trabajo en pisos inestables o resbaladizos que me pueden provocar una caída?
- 8) ¿Con qué frecuencia trabaja en superficies con huecos o escaleras desniveladas que pueden ocasionar caídas?
- 9) ¿Con qué frecuencia maniobra equipos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocar daños o lesiones?
- 10) Piense en todo el trabajo y esfuerzo que realiza ¿el reconocimiento que le da la empresa le parece adecuado?
- 11) ¿En la empresa hay carteles/señalizaciones sobre seguridad en el trabajo?
- 12) ¿En la empresa existen comités de seguridad y salud en mi trabajo?
- 13) De existir un comité. ¿Este vela por mejorar constantemente las condiciones de mi puesto de trabajo?

|  |
|--|
| 14) ¿Su empresa le brinda equipos de protección personal(EPPS)?  |
| 15) ¿Conoce el procedimiento para informar a las autoridades un accidente laboral o las condiciones inseguras que existen en mi área de trabajo? |
| 16) En el desempeño de su trabajo,¿ La empresa pone primero su seguridad que la rapidez?   |
| 17) ¿La seguridad es una prioridad dentro de los objetivos de la empresa?  |
| 18) ¿Le brindan reuniones de trabajo sobre los problemas que encontramos en nuestra seguridad?   |
| 19) ¿Se le ha dado a conocer las políticas sobre seguridad y salud en el trabajo?  |
| 20) ¿Recibe instrucciones e indicaciones escritas u orales sobre seguridad en el trabajo?  |
| 1) ¿Logra terminar sus actividades dentro de su horario o necesita horas extras?   |
| 2) ¿Con qué frecuencia siente que le falta tiempo para que termine su trabajo?   |
| 3) ¿Busca ascender en el trabajo y se esfuerza por ello?   |
| 4) ¿La empresa le brinda herramientas necesarias para cumplir sus funciones?   |
| 5) ¿Suele centrarse más en los aspectos negativos de su trabajo que en los positivos?  |
| 6) ¿Tiene presente los resultados que su jefe que ir recibir de usted?   |
| 7) ¿Si no dispone de los recursos y herramientas necesarias para realizar sus funciones, no las realiza?   |
| 8) ¿No se esfuerza mucho al realizar sus actividades?  |
| 9) ¿Suele terminar sus actividades antes de que se lo pidan?   |
| 10) ¿Se adapta fácilmente a los nuevos cambios que realiza la empresa?   |
| 11) ¿Tiene soluciones creativas para cada dificultad que se le presente en sus funciones?  |
| 12) ¿Suele cumplir las normas de su puesto de trabajo?   |
| 13) ¿Suele poner dedicación a todas las funciones que realiza?   |
| 14) ¿Le interesa brindarle un buen servicio a los clientes de la empresa donde trabaja?  |
| 15) ¿Le suelen felicitar constantemente por su desempeño?  |
| 16) ¿Suele tener resultados favorables en el cargo que se desempeña?   |
| 17) ¿A tenido muchas quejas sobre la forma en la que usted trabaja?  |
| 18) ¿Suele presentar aportes para mejorar los procedimientos en su trabajo?  |
| 19) ¿Es ordenado con su puesto de trabajo y con las funciones que le designan?   |
| 20) ¿Siente que su jefe se encuentra satisfecho con su trabajo?  |

**24/02/2023 HOUSEMART PERÚ SAC**

**REGISTRO DE ASISTENCIA CHARLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

|                      |  |                        |  |
|----------------------|--|------------------------|--|
| <b>EXPOSITOR:</b>    |  | <b>HORA DE INICIO</b>  |  |
| <b>TEMA TRATADO:</b> |  | <b>HORA DE TERMINO</b> |  |

**MARQUE CON UNA X LA CLASIFICACIÓN DEL TEMA TRATADO**

|  |  |
|--|--|
| 1. NORMAS DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA                       |  |
| 2. USO ADECUADO DE EPPS                                    |  |
| 3. USO DE LOS EQUIPOS Y HERRAMIENTAS                       |  |
| 4. IDENTIFICAR POSIBLES ACCIDENTES EN SU PUESTO DE TRABAJO |  |

**NOMINA DE TRABAJADORES ASISTENTES:**

| <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b> | <b>FIRMA</b> | <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b> | <b>FIRMA</b> |
|----------------------------|--------------|----------------------------|--------------|
| 1)                         |              | 1)                         |              |
| 2)                         |              | 2)                         |              |
| 3)                         |              | 3)                         |              |
| 4)                         |              | 4)                         |              |
| 5)                         |              | 5)                         |              |
| 6)                         |              | 6)                         |              |
| 7)                         |              | 7)                         |              |
| 8)                         |              | 8)                         |              |
| 9)                         |              | 9)                         |              |
| 10)                        |              | 10)                        |              |
| 11)                        |              | 11)                        |              |
| 12)                        |              | 12)                        |              |
| 13)                        |              | 13)                        |              |
| 14)                        |              | 14)                        |              |
| 15)                        |              | 15)                        |              |
| 16)                        |              | 16)                        |              |
| 17)                        |              | 17)                        |              |
| 18)                        |              | 18)                        |              |
| 19)                        |              | 19)                        |              |
| 20)                        |              | 20)                        |              |
| 21)                        |              | 21)                        |              |
| 22)                        |              | 22)                        |              |
| 23)                        |              | 23)                        |              |
| 24)                        |              | 24)                        |              |

\_\_\_\_\_  
FIRMA DE EXPOSITOR

\_\_\_\_\_  
FIRMA DE SUPERVISOR

**03/03/2023 HOUSEMART PERÚ SAC**

| <b>REGISTRO DE ASISTENCIA CHARLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>         |  |                        |  |
|---|--|------------------------|--|
| <b>EXPOSITOR:</b>   |  | <b>HORA DE INICIO</b>  |  |
| <b>TEMA TRATADO:</b>  |  | <b>HORA DE TERMINO</b> |  |
| <b>MARQUE CON UNA X LA CLASIFICACIÓN DEL TEMA TRATADO</b>                       |  |                        |  |
| 1. REGLAS DE HIGIENE Y ASEO EN SU PUESTO Y COMEDOR                              |  |                        |  |
| 2. CONOCER LA INGESTUCUTRA DE SU ZONA DE TRABAJO                                |  |                        |  |
| 3. CONOCER LA POLITICA DE ALERTAS AL ÁREA CORRESPONDIENTE EN CASO DE ACCIDENTES |  |                        |  |

**NOMINA DE TRABAJADORES ASISTENTES:**

| <b>NOMRES Y APELLIDOS</b> | <b>FIRMA</b> | <b>NOMRES Y APELLIDOS</b> | <b>FIRMA</b> |
|---------------------------|--------------|---------------------------|--------------|
| 1)                        |              | 1)                        |              |
| 2)                        |              | 2)                        |              |
| 3)                        |              | 3)                        |              |
| 4)                        |              | 4)                        |              |
| 5)                        |              | 5)                        |              |
| 6)                        |              | 6)                        |              |
| 7)                        |              | 7)                        |              |
| 8)                        |              | 8)                        |              |
| 9)                        |              | 9)                        |              |
| 10)                       |              | 10)                       |              |
| 11)                       |              | 11)                       |              |
| 12)                       |              | 12)                       |              |
| 13)                       |              | 13)                       |              |
| 14)                       |              | 14)                       |              |
| 15)                       |              | 15)                       |              |
| 16)                       |              | 16)                       |              |
| 17)                       |              | 17)                       |              |
| 18)                       |              | 18)                       |              |
| 19)                       |              | 19)                       |              |
| 20)                       |              | 20)                       |              |
| 21)                       |              | 21)                       |              |
| 22)                       |              | 22)                       |              |
| 23)                       |              | 23)                       |              |
| 24)                       |              | 24)                       |              |

---

 FIRMA DE EXPOSITOR

---

 FIRMA DE SUPERVISOR