

FACULTAD DE NEGOCIOS
Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“PERCEPCIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL Y SU IMPACTO EN EL
CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA RC CONSTRUCCIONES Y
SERVICIOS S.A.C, TRUJILLO 2021”

Tesis para optar al título profesional de:
Licenciada en Administración

Autor:

Kasandra Cristina Castillo Correa

Asesor:

Mg. Higinio Guillermo Wong Aitken
<https://orcid.org/0000-0002-2823-7582>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	Carlos Alberto, Pastor Casas	18089419
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	José Antonio, Rodriguez Viera	17871205
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Rosa Luz, Dzido Marinovich	17851964
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

PERCEPCIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA RC CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS S.A.C, TRUJILLO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1**hdl.handle.net**

Fuente de Internet

3%**2****repositorio.upn.edu.pe**

Fuente de Internet

2%**3****portal.amelica.org**

Fuente de Internet

1%**4****repositorio.unas.edu.pe**

Fuente de Internet

1%**5****www.researchgate.net**

Fuente de Internet

1%**6****core.ac.uk**

Fuente de Internet

1%**7****repositorio.uladech.edu.pe**

Fuente de Internet

1%**8****repositorio.ulasamericas.edu.pe**

Fuente de Internet

1%

DEDICATORIA

La presente Tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera,
a mis padres, porque ellos siempre están a mi lado brindándome su apoyo incondicional,
sus consejos y motivación.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitir concluir exitosamente, a mis padres que me han educado, me han proporcionado todo y cada cosa que he necesitado. Fueron fundamentales para la culminación de mi tesis.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO:	21
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	22
CAPÍTULO III: RESULTADOS	27
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

<i>TABLA 1.</i>	27
<i>TABLA 2.</i>	28
<i>TABLA 3.</i>	29
<i>TABLA 4.</i>	30
<i>TABLA 5.</i>	31
<i>TABLA 6.</i>	32

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>FIGURA 1. SEXO DE LOS TRABAJADORES</i>	27
<i>FIGURA 2. CLIMA LABORAL</i>	28
<i>FIGURA 3. SALUD OCUPACIONAL</i>	29

RESUMEN

"Percepción de la salud ocupacional y su impacto en el clima laboral de la empresa RC Construcciones y Servicios S.A.C en Trujillo" tiene como tema central la importancia de la salud ocupacional en el ambiente laboral y cómo esta influye en la productividad y bienestar de los trabajadores. El propósito del autor es brindar información valiosa sobre cómo mejorar la percepción de la salud ocupacional en el trabajo y cómo esto puede impactar positivamente en el clima laboral.

La investigación se divide en diferentes secciones, en las cuales se abordan temas como la definición de la pregunta de investigación y los objetivos, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos, y los aspectos éticos. También se detallan los instrumentos utilizados para la recolección de datos, como los cuestionarios de salud ocupacional y clima laboral, y se explica el proceso de aplicación de estos.

La importancia de la salud ocupacional en el ambiente laboral y cómo esta puede influir en la productividad y bienestar de los trabajadores. Además, se brindan herramientas y técnicas para mejorar la percepción de la salud ocupacional en el trabajo y se detallan los procesos necesarios para llevar a cabo una investigación en este ámbito. En definitiva, el texto es una guía útil para cualquier empresa que desee mejorar la salud ocupacional y el clima laboral de sus trabajadores.

PALABRAS CLAVES: Salud ocupacional, percepción, clima laboral, liderazgo. Satisfacción, productividad, ambiente laboral.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

REALIDAD PROBLEMÁTICA

Aborda seguridad y salud del trabajador es vital con esto lograríamos un clima y ambiente laboral mucho más seguro para nuestros trabajadores y a la vez generaríamos en ellos la confianza para poder explotar mejor sus habilidades y de esta manera originar mayor eficiencia para lograr un mayor rendimiento en nuestra compañía, así lograr de manera significativa impactar en los resultados monetarios de la empresa.

En la actualidad son muchas las empresas que han optado por implementar estos sistemas de seguridad y salud en el trabajo, debido a que en los últimos tiempos es un tema de coyuntura y que cobra mayor fuerza especialmente en los prestadores de servicios que cada vez están más informados acerca de sus derechos laborales, tratando así de responder a la demanda y presiones de los entes regulatorios que tienen por finalidad avalar un entorno de trabajo seguro para evitar y disminuir las cifras de accidentes y lesiones causados a consecuencia del cumplimiento de sus labores.

Es importante incluir y recalcar la salud psicosocial del trabajador ya que con ello podremos conocer mejor las inquietudes, malestares y vínculos, cantidad de esfuerzo mental hasta cambios síquicos y biológicas derivadas de una jornada laboral, la cual también afecta directamente en el desempeño óptimo del trabajador, en un estudio aplicado en un centro laboral se pudo identificar, en la actualidad, el estrés se considera uno de los problemas de salud más serios que afecta no solo a los trabajadores de la salud, provocando discapacidades físicas o mentales, sino también a los empleados de otras áreas laborales (Malca y Tello. 2016).

Es así como esta investigación se analizó la percepción de la salud ocupación y su impacto en el clima laboral en RC construcciones y servicios S.A.C, siendo esta una empresa orientada a la ejecución de obras y proyectos, construcción y servicios.

Asimismo, obras civiles, trabajos en acero inoxidable, vigas, soportes y estructuras, fabricación y montaje de estructuras metálicas.

Creada en el año 2013, en Trujillo, por el señor Ricardo Chunga Alvarado, quien había estudiado Ing. Civil e Ing. Industrial y tenía experiencia en esos rubros, había trabajado 7 años en grandes empresas desarrollándose profesionalmente.

Siempre tuvo en mente formar su propia empresa, el Sr, Ricardo solicitó préstamo en los bancos para tener el capital para su pequeña empresa y el 1 de noviembre crea RC, lanzándose al mercado como una Mype.

Con el tiempo fue creciendo y las relaciones que hizo en los anteriores trabajos le fue de mucha ayuda, hoy en día la empresa es RC construcciones y servicios S.A.C.

En la empresa RC construcciones y servicios S.A.C tienen la Salud Ocupacional y un clima laboral regular, debido a que no tienen implementado un área de S.O y por ende no tienen un personal especializado para brindar charlas, capacitaciones a los colaboradores y jefe de área sobre S.O. Es importante que los jefes de área conozcan sobre el tema para que puedan brindar a sus colaboradores todo lo necesario para que puedan cumplir con su labor diaria. Asimismo, es importante que los colaboradores también sepan sobre la S.O, para que así estén informados de lo que la empresa debe brindarles. Tener una Salud Ocupacional regular, repercute negativamente en el clima laboral debido a que los trabajadores pueden estar estresados o incómodos trabajando y esto ocasiona

baja productividad y rentabilidad, retrasos en los proyectos, recarga de trabajo, estrés, mala comunicación, es por ello la finalidad de esta investigación, para brindar mejoras en la empresa y para sus colaboradores.

La European Agency para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) define que los métodos de GSST son elementos importantes para cualquier táctica consignada a desarrollar ambientes de labor saludable y seguro.

ANTECEDENTES:

INTERNACIONALES:

Se halló la tesis titulada "Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa de Servicios", Lina Marcela, Camacho Benavides, David, Ramírez Tamayo (2014), presento como dificultad ¿Cómo esbozar y efectuar un SGSST para avalar la salud y seguridad de los trabajadores y la obediencia de los obligaciones normativas y legales básicas? En la investigación se demuestra que el estudio de las herramientas de diagnóstico aprobó establecer la realidad de la institución frente al SGSST y a la vez advertir las posibles mejoras. El autor concluye que el diseño presentado a la empresa permitió establecer actividades como subprograma para la prevención de medicina, seguridad industrial e higiene lo cual permite llevar el educado trabajo del GSST.

NACIONALES:

Se encontró la investigación titulada "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" Salazar (2018), presento como problema ¿Hay un vínculo significativo entre la SySO en el ejercicio del trabajador

sobre el Proyecto: ¿Mejora y sustitución de la construcción de la I.E. Emblemática Gómez Arias Dávila? En la investigación se demuestra que mientras la empresa brinde un excelente conocimiento referente a SySO, las decisiones preventivas adecuadas para laborar con seguridad, por ende, será posible que el ejercicio de los colaboradores sea óptimo al mejorar sus cargos.

El autor concluye que incentivar a los colaboradores a trabajar a través de capacitaciones, charlas y sensibilizar a los trabajadores y así evaluar sus sabidurías y elaborar el plan de "Capacitación, sensibilización y evaluación de competencias".

LOCAL:

Se encontró la tesis titulada "Propuesta de un plan de seguridad y salud ocupacional para gestionar la minimización de los peligros y riesgos de los trabajadores en la empresa San Lorenzo Glass Corporación E.I.R.L". Navarrete (2012), presentó como problema ausencia sobre la seguridad de la organización que se halla laborando, donde no tienen instrucciones determinados para realizar sus labores, los empleados no tienen EPP, tampoco se les da talleres y sus ambientes se hallan en estado lamentable. En la investigación se muestra que la institución no tiene con un buen método de mandato ni tampoco con indicadores para la medición y control de accidentes.

El autor concluye que hay riesgos calificados en 3 dimensiones diferentes, se encontró que más de la mitad son considerados importantes siendo estas causantes de problemas en la salud dejando así al trabajador incapacitado de sus labores, así pudiendo identificar la falta de un programa de SySO infringiendo así la norma legal que establece que cada empresa debería contar con este tipo de implementación es sus estatus para el buen y correcto funcionamiento de la empresa.

Asimismo, la tesis "El clima laboral y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa SEDALIB S.A.". Aguilar (2017), presentó como problema la rotación del trabajador significativa debido a la ausencia de confianza y comunicación entre los distintos niveles jerárquicos por lo que no llegan a completar sus labores, ocasionando incomodidad para sus compañeros de trabajo. Por otro lado, no brindan una buena atención a los clientes.

MARCO TEORICO

LEY 29783

La ley 29783 se basa en la SST, su fin es estimular la prevención de los peligros e inseguridades que alcancen a producirse en las empresas. SG - SST cuenta con el fin de desarrollar los ambientes de trabajo, que lleva el impulso del sustento del bienestar mental, social y físico de los trabajadores.

El SG-SST tiene que ser implantado y liderado por el jefe, con la colaboración de los trabajadores, avalando el efecto de las decisiones para la SST, la mejora de la conducta de los trabajadores, las situaciones y el ambiente de trabajo, así como la inspección enérgica de los riesgos y peligros en el centro de labores.

Como método de gestión, sus compendios deben estar orientados al ciclo de planificación, el hacer, la verificación y el actuar (PHVA).

En el Artículo 42.- Las ocupaciones del CSST, o del supervisor de la SST son las siguientes:

- Conocimiento sobre las documentaciones sobre las circunstancias de labor que sean forzoso para cumplir con sus funciones, así también como los originarios de la diligencia del servicio de SST.
- Vigilar y aprobar la obediencia de las normas internas de SST y el Plan Anual de SST, realizados por el empleador.
- Conocer y dar seguimiento para el cumplimiento del Programa Anual de SST, del Programa Anual del Servicio de SST y del Programa Anual de Capacitaciones en SST.

OBJETIVOS DE LA LEY 29783

La Ley 29783, conocida también como Ley de SST, teniendo como fin estimular un ambiente para prevenir los posibles riesgos en el trabajo, desde la labor de equipo entre el estado, los trabajadores y sindicatos.

PRINCIPIOS DE LA LEY 29783:

- **PRINCIPIO DE PREVENCIÓN:**

La compañía garantiza que, en el centro del trabajo, el área está en buen estado, asimismo las circunstancias que resguarden la salud, la vida y el bienestar de todos los colaboradores.

- **PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD:**

La compañía ocupa toda la responsabilidad, ya sea económica, legal o de cualquier otra cualidad por resultado de algún incidente que el colaborador sufra dentro del centro laboral o a efecto de sus funciones, mediante las reglas actuales.

- **PRINCIPIO DE COOPERACION:**

Los trabajadores, empleadores y el estado, y sus instituciones sindicales instituyen dispositivos que avalen una intacta coordinación y colaboración respecto a la SST.

- **PRINCIPIO DE INFORMACION Y CAPACIATACIÓN:**

Todas las instituciones y colaboradores tienen una capacitación e información adecuado, la cual explica la prevención en las funciones a desarrollar, dando énfasis en lo más riesgoso para la salud y vida del colaborado y familiar.

- **PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL:**

Todo empleador debe integrar un sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, y dar el financiamiento necesario para ello.

- **PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD:**

Todos los colaboradores que sufran algún accidente ocupacional, tienen derecho a las prestaciones de salud, hasta su recuperación y reinserción laboral

- **PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.**

La empresa está en la obligación de comunicar a sus colaboradores la rotación de puestos o todos los cambios que puedan ocurrir en sus puestos de trabajo, con la finalidad de obtener una participación de sus colaboradores y así tener una excelente comunicación de tal manera que se pueda evitar malos entendidos en la seguridad y salud en el trabajo.

- **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD**

En toda empresa se debe cumplir el principio de primacía en la realidad que nos dice: los dueños, trabajadores y representantes legales de ellos; deben señalar los documentos y los registros que se deben demostrar en las propias instalaciones. De haber diferencia entre los documentos registrados y la realidad, es competencia de las autoridades comprobar con la realidad.

- **PRINCIPIO DE PROTECCIÓN:**

Todo empleado goza de los derechos que el gobierno y los dueños le proporcionan reglas de trabajo justas, de tal manera que le permita desarrollarse profesionalmente. De tal manera que goce de buena salud, física y mental. Dichas condiciones deben propender a:

- Que las actividades laborales se desarrollen en espacios seguros y saludables.
- Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

BASES TEORICAS

- **Salud Ocupacional**

Es la ciencia que estudia el más completo estado del bienestar mental, físico y social del trabajador para controlar y prevenir todo tipo de riesgo. Minsa (2008) menciona

que es la disciplina que evalúa por medio de entrevistas y pruebas psicológicas, los diferentes aspectos que intervienen en el desempeño y adaptación laboral.

- **CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS OCUPACIONALES**

- **Psicosocial:** Puede causar, estrés, agotamiento o depresión.
- **Físicos:** Factor que puede afectar físicamente al trabajador como la radiación, ruido, riesgos de vibración
- **Químicos:** Sustancias que pueden afectar a la salud respiratoria como, por ejemplo, irritantes, asfixiantes, monóxido de carbono, cloro, combustible entre otros.
- **Biológicos** Riesgos naturales, entre ellos, los virus, parásitos, hongos y bacterias.
- **Ergonómicos:** Es una exigencia excesiva del estado físico y sobre posturas forzadas para realizar una actividad laboral.

- **BENEFICIOS DE LA SALUD OCUPACIONAL**

- Incremento de la producción y la renta en la empresa
- Mejora la satisfacción del trabajador y su bienestar.
- Motivación y participación para obtener un buen clima laboral
- Mayor control de cumplimiento de los entregables

- **CLIMA LABORAL:**

Es definida como la satisfacción de los colaboradores para la mejora continua en la productividad.

Carrillo (2004) define que es la percepción de aspectos globales que están vinculados al ambiente de trabajo y establece un involucramiento laboral, control, comunicación y aspectos laborales.

- **BENEFICIOS DE UN AGRADABLE CLIMA LABORAL**

- Actitud positiva en el trabajo
- Facilidad de comunicación entre los colaboradores
- Disminución del estrés
- Confianza en ellos mismos para enfrentar los retos o problemas
- Ideas constructivas
- Mayor rendimiento
- Puntualidad
- Fidelización de los colaboradores
- Cumplimiento de los objetivos
- Menos rotación de personal

- **DESVENTAJA DE UN MAL CLIMA LABORAL**

- La permanencia de los colaboradores no dura mucho tiempo

- Disminuye la productividad
- Falta de comunicación entre los colaboradores
- Falta de motivación colectiva
- Constante rotación del personal

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cuál es el impacto entre la percepción de la Salud Ocupacional y el clima laboral en la empresa RC construcciones y servicios S. A .C?

1.3. OBJETIVOS:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL:

Identificar el impacto entre la percepción de la Salud ocupacional y el clima laboral en la empresa RC construcciones y servicios S.A.C

1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Medir la percepción de la salud ocupacional por parte de los trabajadores en la empresa RC construcciones y servicios S.A.C.
- Medir el clima laboral de la empresa RC Construcciones y Servicios SAC
- Medir la relación entre SO y CL

1.4.HIPOTESIS

HIPOTESIS GENERAL:

La percepción de la Salud ocupacional impacta significativamente en el clima laboral de la empresa RC construcciones y servicios S.A.C

JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO:

La presente investigación sirve para saber el impacto que causa la Salud Ocupacional en el Clima Laboral de la empresa RC Construcciones y Servicios S.A.C, de esta forma podremos saber cómo está el personal, tanto físicamente como psicológicamente dentro de la empresa, además de dar a conocer las necesidades, ya que con ello podremos solucionar todos aquellos problemas de salud o incomodidades que tengan los colaboradores. En la actualidad muchas empresas buscan el bienestar del colaborador y es por ello que implementan la Salud Ocupacional y se preocupan por tener un buen clima laboral, ya que muchas veces la tensión y la carga de trabajo, estresan al colaborador y no permite que haya una alta productividad y una buena comunicación entre ellos. Tener en la empresa una buena Salud Ocupacional y Clima Laboral aumenta la productividad y rentabilidad en la empresa, asimismo, habrá mayor control de cumplimientos en los entregables. En la empresa RC construcciones y servicios S.A.C, obtendría una Salud Ocupacional y un Clima Laboral positivo siempre y cuando le den la importancia adecuada y una supervisión constante, para la mejora de sus trabajadores. Es así como la Salud Ocupacional es importante para las empresas ya que, al implementarlo previene, reduce y elimina los riesgos ocupacionales, creando un ambiente laboral libre de enfermedades. Esto se vuelve una gran ventaja para las compañías, puesto que el colaborador llevara una vida placentera y fomentara el crecimiento profesional y así mismo el éxito para la empresa. Asimismo, tener un agradable clima laboral en las empresas también es importante, los trabajadores serán eficientes, leales y felices, pues esto es clave para que la empresa aumente la productividad.

Es por esta razón que el aporte que brinda esta investigación es valioso para RC construcciones y servicios S.A.C dándole importancia a la Salud Ocupacional y al clima laboral, para que sus colaboradores se fidelicen con la empresa y puedan desarrollarse profesionalmente. Hoy en día las empresas han implementado la Salud Ocupacional y se basan bajo la norma **OHSAS 18001** y **la Ley 29783** asimismo, se preocupan por que sus trabajadores tengan una motivación y participación para la mejora del clima laboral.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

El tipo de investigación empleada en la presente investigación es de nivel explicativo ya que describirá el impacto de una variable en otra, se establece la relación causa – efecto, describiendo todos sus elementos principales.

Para la presente investigación se utilizarán ambas investigaciones y así poder complementarse ya que se describirán las variables y también se verá la influencia de una en la otra.

NO EXPERIMENTAL TRANSVERSAL

El esquema del estudio es no experimental porque no va a ver manejo de las variables y es transversal ya que la variable se estudiará simultáneamente en un determinado periodo de tiempo.

ENFOQUE CUANTITATIVO – EXPLICATIVO

Es cuantitativo ya que, usa la recolección de datos para probar hipótesisD.

El esquema de estudio es explicativo ya que, identifica las razones de la correlación entre las variables observadas.

Morales (2015). Busca por qué se dan los hechos a través de establecer vínculos de causa y efecto. Por lo cual, las investigaciones explicativas pueden detallarse tanto en la identificación de las causas, como los efectos, a través de la contrastación de hipótesis. Los resultados y terminaciones forman el grado más hondo del saber.

2.2. POBLACIÓN

En el presente estudio se identificó la población a los 21 colaboradores de la empresa RC construcciones y servicios S.A.C

2.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS:

2.3.1 TECNICAS

La técnica empleada en la investigación es la encuesta online, pues esto se hace con el fin de conseguir los datos de las variables de estudio.

Carrasco (2017) define a las técnicas de recolección de datos como las herramientas que ayudan al investigador a adquirir información relacionada con los objetivos y el problema de la investigación, asimismo resalta la importancia de la conexión entre los documentos y el propósito del trabajo del investigador.

2.3.2 INSTRUMENTOS

Para la presente investigación se realizó dos cuestionarios de las variables Salud Ocupacional y Clima Laboral para obtener información sobre ellas.

Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) definen a los instrumentos de recolección de datos como técnicas mediante las cuales se obtiene datos e información y que requieren una respuesta del investigado.

➤ INSTRUMENTO 1: SALUD OCUPACIONAL

Para la presente investigación se aplicó el cuestionario de “Encuesta sobre condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo” del autor Antonio Ramón Gómez García a los trabajadores de la empresa, este contiene 6 dimensiones, y un total de 52 preguntas. En cuanto a la estructura del cuestionario se expone las dimensiones y sus preguntas. La dimensión Sociodemográfico y Laboral; está conformado por 3 preguntas. Sexo (P1), actividad de la empresa (P2) y cuantas personas trabajan (P3). La dimensión Condiciones de trabajo; está conformada por las preguntas de, años de trabajo en la empresa (P4), horas trabajadas en la empresa (P5), tipo de jornada laboral (P6), turno de trabajo (P7), con un total de 4 preguntas. La dimensión Higiene industrial; está conformada por 3 subdimensiones (agentes físicos, químicos y biológicos) y sus preguntas; tiempo expuesto al ruido (P8), nivel de ruido (P9), expuesto a vibraciones (P10), expuesto a radiaciones (P11), temperatura del puesto de trabajo (P12), manipulación de sustancias químicas (P13), inhala polvos, etiquetas informando la peligrosidad del producto (P14), respira vapores tóxicos (P15), la piel toma contacto con alguna sustancia química (P16), tiempo de contacto con químicos tóxicos (P17). Con un total de 10 preguntas. La dimensión Ergonomía engloba 4 sub dimensiones y sus preguntas; posición de trabajo (P18) , posturas forzadas (P19), posturas incómodas (P20), movimientos repetitivos (P21). Con un total de 4 preguntas. La dimensión Psicosocial se ha clasificado en dos grupos; factores intra-laborales y extra-laborales. Para los factores intra-laborales se ha dividido en 4 sub-dimensiones; control (P22, P23), demanda psicológica

(P24,P25, P26), apoyo social (P27,P28) e inseguridad de empleo (P29), y extra-laboral en dos sub-dimensiones; estilo de vida (P30,P31,P32,P33), y conciliación con la vida laboral y socio familiar (P34, P35). Con un total de 14 preguntas.

Por último, la dimensión Salud Ocupacional, engloba 5 sub-dimensiones; salud auto-percibida (P36, P37,..., P47), accidentes de trabajo (P48, P49), incapacidades (P50, P51) enfermedades profesionales (P52). Con un total de 18 pregunta. (ANEXO 1).

➤ **Instrumento 2: Clima Laboral**

Asimismo, Palma (2004), el clima laboral es la percepción del ambiente de trabajo que permitirá diagnosticar acciones preventivas y correctivas necesarias para perfeccionar y confortar la elaboración de procesos y resultados organizacionales.

A su vez se aplicó el cuestionario "Escala de Opiniones CL – SPC" a los 20 trabajadores de la empresa. Está conformada por 50 ítems agrupados en 5 dimensiones; Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. El objetivo es determinar el clima laboral de la organización utilizando como intervalos el ninguna o nunca, poco, regular o algo, mucho, todo o siempre. El cuestionario contendrá las condiciones de validez y confiabilidad, será medible mediante la Escala de Likert. (ANEXO 2)

2.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

- Se establecieron las variables para desarrollar los objetivos y las preguntas de investigación.

- Al definir correctamente la pregunta de investigación y los objetivos, se realizó la población y muestra, según los criterios de los investigadores, se eligió el muestreo no probabilístico y a criterio propio se determinó la muestra.
- Se ejecuta el proceso de aprobación del instrumento de medición, con la ayuda de especialistas conocedores del tema.
- Para la aplicación de los cuestionarios se solicitó un permiso con la Srta. de RR.HH.
- Se acordó con la Srta de RR.HH la fecha para aplicar los cuestionarios de cada variable.
- Se les explico brevemente el significado de cada variable
- Se les explico cómo llenar los cuestionarios
- Se aplicó los cuestionarios 30 minutos antes del término de la jornada laboral.
- Se realiza un análisis de los resultados obtenidos en la encuesta y eso da respuesta a la pregunta de investigación y objetivos.

2.5. ASPECTOS ÉTICOS:

- **Conocimiento informado:** Es un documento donde se garantiza que el sujeto es informado y acepta voluntariamente participar en el análisis de la investigación.
- **Anonimato:** Es el estado de una persona siendo anónima, es decir, que la identidad de dicha persona es desconocida.
- La información brindada por la empresa se encontrará bajo confidencialidad de la investigadora

2.6. ANÁLISIS DE DATOS

El análisis de los datos fue trabajado estadísticamente y con su evaluación correspondiente. Se utilizó el programa Microsoft Office – Excel, el cual nos fue de mucha ayuda, ya que facilitó la presentación de los resultados en forma clara.

Asimismo, se utilizó el programa IBM SPSS Statistics, donde se terminó el análisis de los resultados.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

TABLA 1.

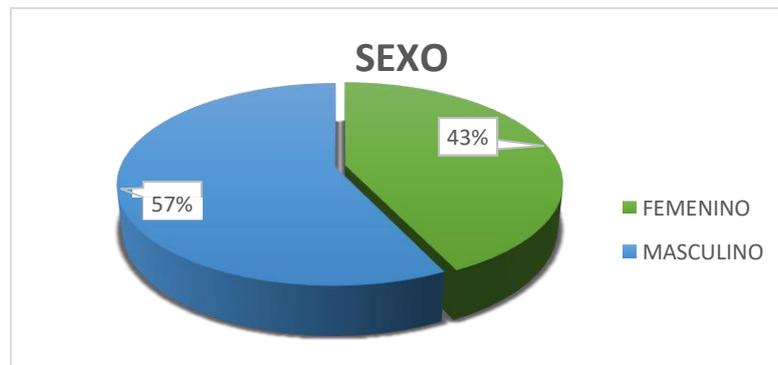
CUADRO DE FRECUENCIA SEGÚN SEXO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RC CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS S.A.C

Nivel	SEXO	
	Frecuencia	%
FEMENINO	9	43%
MASCULINO	12	57%
TOTAL	21	100%

Fuente: Elaborado por el autor

FIGURA 1.

SEXO DE LOS TRABAJADORES



El gráfico representa el total de mujeres y hombres de la empresa. Se observa que el 57% de los trabajadores son hombres y el 43% restante está conformado por trabajadores mujeres.

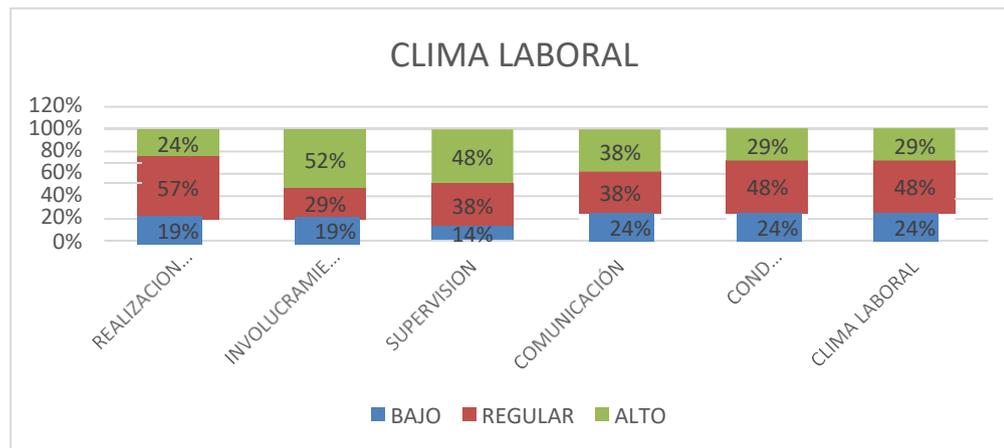
TABLA 2.

CUADRO DE CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA RC CONSTRUCCIONES Y

Nivel	REALIZACION PERSONAL		INVOLUCRAMIENTO LAB		SUPERVISIÓN		COMUNICACIÓN		CONDICIONES LABORALES		CLIMA LABORAL	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
BAJO	4	19%	4	19%	3	14%	5	24%	5	24%	5	24%
REGULAR	12	57%	6	29%	8	38%	8	38%	10	48%	10	48%
ALTO	5	24%	11	52%	10	48%	8	38%	6	29%	6	29%
Total	21	100%	21	100%	21	100%	21	100%	21	100%	21	100%

FIGURA 2.

CLIMA LABORAL



Se observa tanto en la tabla 2 como en la figura 2 que la realización personal, del total de trabajadores entrevistados, el 57% tienen una realización personal regular, el 24% alto y 19% de trabajadores expresaron que tienen una realización personal bajo. Asimismo, el 52% tienen un involucramiento laboral alto, el 29% regular, y 19% de trabajadores expresaron que tienen un involucramiento laboral bajo. También el 48% obtienen una supervisión alto, el 38% regular, y 14% de trabajadores expresaron que tienen una supervisión baja. Por otro lado, el 38% obtienen una comunicación alta, el 38% regular, y 24% de trabajadores expresaron que tienen una comunicación bajo. Asimismo, el 48% obtienen condiciones laborales regular, el 28% alto, y 24% de trabajadores expresaron que tienen condición laboral bajo. También podemos observar

que, del total de trabajadores entrevistados, el 48% perciben un clima laboral regular, 29% perciben un clima alto o bueno, y solo 5 trabajadores expresaron percibir un clima laboral bajo.

SALUD OCUPACIONAL

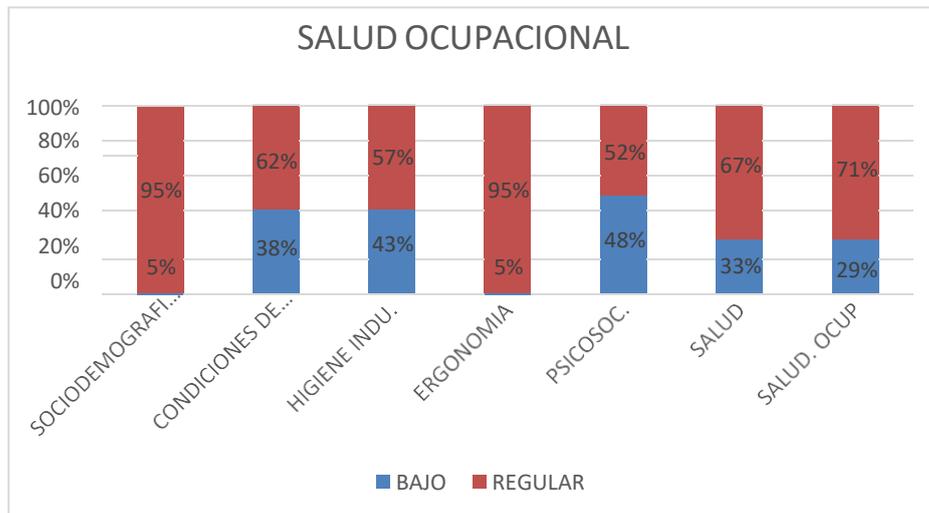
TABLA 3.

CUADRO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA RC CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS S.A.C

Nivel	SOCIODEM OGRAFICO		CONDICI ONES DE		HIGIENE INDUSTR		ERGONOMI A		PSICOS OCIOLOG		SALUD		SALUD. OCUPA	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
BAJO	1	5%	8	38%	9	43%	1	5%	10	48%	7	33%	6	29%
REGULAR	20	95%	13	62%	12	57%	20	95%	11	52%	14	67%	15	71%
TOTAL	21	100%	21	100%	21	100%	21	100%	21	100%	21	100%	21	100%

FIGURA 3.

SALUD OCUPACIONAL



Se observa en la tabla 3 y figura 3 que nivel sociodemográfico y laboral que perciben los trabajadores expresan un 95% de nivel alto, y solo 5% trabajadores percibieron un nivel bajo. Con respecto a las condiciones de empleo y laboral el 62% expresan un nivel

Alto, y solo 38% trabajadores percibieron un nivel bajo. En higiene laboral se percibe que los trabajadores, expresan un 57% de nivel Alto, y solo 43% trabajadores percibieron un nivel bajo. Asimismo, en la Ergonomía se perciben que el 95% expresan un nivel Alto, y solo 5% trabajadores percibieron un nivel bajo. En la psicología podemos observar que el 52% expresan un nivel Alto, y solo 48% trabajadores percibieron un nivel bajo. Por otro lado en la Salud el 67% expresan un nivel Alto, y solo 33% trabajadores percibieron un nivel bajo. También podemos observar que la salud ocupacional tiene un 71% que expresan un nivel Alto de salud ocupacional, y solo 29% trabajadores percibieron un nivel bajo.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

TABLA 4.

PRUEBA DE NORMALIDAD ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA LABORAL	,240	21	,003	,815	21	,001
SALUD OCUPACIONAL	,446	21	,000	,570	21	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Ahora se realizará un análisis de prueba de Normalidad en la cual se va utilizar el estadístico

de **Shapiro Wilk**, puesto que se aplica para $n < 30$ ($n = 21$), y se obtiene:

- El estadístico **Shapiro - Wilk** es (**0.815, 0.570**), y la significancia de esos valores aleatorios en el hipotético caso de que el comportamiento sea normal es de **p (0.001, 0.000)** ya que, estas significancias son < 0.05 (estándar), por lo cual admitimos la suposición que

hay igualdad entre los promedios de las variables ($H_0: u_1 = u_2$). En consecuencia, establecemos que las variables no se comportan de manera normal.

En conclusión, se debe analizar las **PRUEBAS NO PARAMÉTRICAS**, y para establecer el efecto de salud ocupacional en el clima institucional de la organización RC construcciones y servicios S.A.C. Utilizaremos la prueba estadística “**Chi Cuadrado de Pearson**”.

- **PRUEBA DE HIPOTESIS**

H0: LA SALUD OCUPACIONAL NO GENERA UN IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN RC COSTRUCTORES Y SERVICIOS SAC

H1: LA SALUD OCUPACIONAL GENERA IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN RC COSTRUCTORES Y SERVICIOS SAC.

Se procesa y analiza la información en el paquete estadístico SPSS versión 25.0, y se obtiene los resultados siguientes:

TABLA 5.

PRUEBAS DE CHI – CUADRADO

Pruebas de chi-cuadrado				Significación asintótica (bilateral)
	de	Valor	Gf	
Chi-cuadrado Pearson		9,240^a	2	,010
Razón de verosimilitud		10,115	2	,006
Asociación lineal por lineal		7,826	1	,005
N de casos válidos		21		

a. 5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,43.

INTERPRETACIÓN:

Además, se observa que el valor del estadístico Chi-cuadrado $X^2 = 9.240$, al estudiar la significación, se obtiene que el valor de $p = 0,010$ es menor que la significancia establecida 0.05 , bajo el nivel de confianza del 95%, en consecuencia, se rechaza el H_0 , por ende, se determina que: “LA SALUD OCUPACIONAL IMPACTA SIGNIFICATIVAMENTE EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA RC CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS S.A.C”

TABLA 6.

TABLA CRUZADA CLIMA LABORAL*SALUD

		SALUD OCUPACIONAL		Total	
		BAJO	ALTO		
CLIMA LABORAL	BAJO	Recuento	4	1	5
		% dentro de SALUD OCUPACIONAL	66.7%	6.7%	23.8%
	REGULAR	Recuento	2	8	10
		% dentro de SALUD OCUPACIONAL	33.3%	53.3%	47.6%
	ALTO	Recuento	0	6	6
		% dentro de SALUD OCUPACIONAL	0.0%	40.0%	28.6%
Total		Recuento	6	15	21
		% dentro de SALUD OCUPACIONAL	100.0%	100.0%	100.0%

El siguiente análisis fue aplicado a 21 personas donde tenemos que el clima laboral tiene 3 niveles (Alto, regular y bajo) y la salud ocupacional tiene 2 niveles (alto y bajo). Del total de las 21 personas, 10 (47.6%) perciben que el clima laboral es regular, 6 personas (28.6%) perciben un clima laboral alto y solo 5(23.8%) perciben un nivel bajo. En la Salud Ocupacional se observa que 8 colaboradores (53.3%) perciben SO alto, 4 (66.7%) perciben un nivel bajo.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. DISCUSIÓN:

La presente investigación se encuentra enfocada en determinar la percepción de la Salud ocupacional y su impacto en el clima laboral en la empresa RC construcciones y servicios S.A.C.

Para medir la percepción de la salud ocupacional por parte de los trabajadores en la empresa RC construcciones y servicios S.A.C, obtuvimos como resultado, que el 71% de los colaboradores de la empresa, expresan un nivel Alto de salud ocupacional, y solo 06 trabajadores percibieron un nivel bajo. Así como en la tesis "Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa de Servicios", obteniendo como resultado que el 78% perciben un nivel alto y solo el 22% un nivel bajo.

Para medir el clima laboral de la empresa RC Construcciones y Servicios S.A.C, obtuvimos que el 48% perciben un clima laboral regular, 29% perciben un clima alto o bueno, y solo 23% trabajadores expresaron percibir un clima laboral bajo. Así como en la tesis "El clima y el desempeño laborales del personal operativo de la empresa SEDALIB S.A" obtuvo como resultados que el 25% expresaron tener un nivel alto, el 35% nivel regular y el 40% nivel bajo

En la presente investigación medimos la relación entre SO y CL obteniendo como resultado en la prueba de Chi-cuadrado $X^2 = 9.240$. Estos resultados son corroborados por Lopez (2016) quien en su investigación llega a concluir que mejorar el bienestar y salud mental de los trabajadores tiene un impacto en el clima laboral.

Referido a lo anterior y al analizar estos resultados, confirmó que mientras mejor cuidado físico y mental, en otro término, Salud Ocupacional tenga el colaborador mejor será el clima laboral que ellos desarrollen.

4.2. CONCLUSIONES:

Después de realizar las encuestas a los colaboradores de la empresa RC construcciones y servicios S.A.C. Se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que la Salud Ocupacional influye de manera positiva en el clima laboral de la empresa Rc Construcciones y Servicios S.A.C., identificando que existe un impacto de manera considerable, ya que se cumple $p = 0,010 < 0,005$; bajo el nivel de confianza del 95%, a medida que la Salud Ocupacional impacta al clima laboral, permitiendo eficiencia en los colaboradores.
2. Se determinó que la Salud Ocupacional influye de manera positiva en el rendimiento de los colaboradores, analizando las incomodidades y problemas que presentan, dando solución a ello; resultando un mejor clima Laboral y el rendimiento de todos en la empresa.
3. Se determinó que la Salud Ocupacional generó un impacto en el desarrollo personal, brindando beneficios como aumento en la productividad, una mejor comunicación entre los colaboradores, logrando así un Clima Laboral participativo e incluyente en la empresa.
4. Se determinó que la Salud Ocupacional influye de manera positiva en la fatiga laboral, puesto que se organizó la agenda de pendientes por prioridades, aliviando de alguna manera al colaborador de todo lo solicitado.

REFERENCIAS

- Abreu ,J (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. Recuperado de:
[http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*, Lima, Perú, San Marcos.
- Ñaupas, P, Valdivia, M, Palacios, J y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*, Bogotá, México, Ediciones de la U.
- Talledo, E (2015). "Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes." (Tesis para el título de licenciado en psicología). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Ramírez, M y Camacho, D (2014) "Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa de servicios" (Tesis para el título de Ingeniero Industrial). Universidad de San Buenaventura Seccional Cali, Colombia.
- Ruiz, M (2012). "Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México". Recuperado de: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html/06/indice.htm#:~:text=Los%20autores%20Blasco%20y%20P%C3%A9rez,acuerdo%20con%20las%20personas%20implicadas.&text=Se%20estudia%20a%20las%20personas,actuales%20en%20que%20se%20encuentran.
- Salazar, W (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" (Tesis para el título para licenciado en Administración) Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.

- ZEGARRA, J (2012) “Propuesta de un plan de seguridad y salud ocupacional para gestionar la minimización de los peligros y riesgos de los trabajadores en la empresa san Lorenzo Glass Corporation E.I.R.L” (Tesis para obtener el título de Ingeniero Industrial) Universidad Privada del Norte.
- Prado, Andia, Rodríguez (2009) “Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social”. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2011.v28n2/342-351/es/>
- Queipo (2017) “Beneficios del clima organizacional en la cultura preventiva de accidentes y enfermedades ocupacionales”. Recuperado de : <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/2>
- Tamayo(2007) “Política Fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial Sinaloense. Un estudio de caso”. Recuperado de: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html#:~:text=La%20metodolog%C3%ADa%20cuantitativa%20de%20acuerdo,o%20fen%C3%B3meno%20objeto%20de%20estudio.
- Hernández (2003) “Metodología de la Investigación” . Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/capitulo3.pdf
- Palma (2004) “CL – SPC”. Recuperado de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34147856/prueba_escala-clima-laboral.pdf?1404814408=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Ed.pdf&Expires=1619110477&Signature=NrgL2SPP8fz2a7A7SVXF

[UrhoZNJTYATF01CXJVBYLlOkAb9l2QQ3~TfMgYQ-
xm59US~4OuvEFIdFhwKkF01LOBUHN7iNbI2TtT8xzvwNOnlkr~sxYbWjmMq
U2-
49GOZNDM38mD4Xwgv7QnHp7ipLgUOaYfxpJNLD~uo2oc4ySn9g6pBTmfIuh
q-CBOPdC6LFCku1ZRpNINymk4oU568nDmotHn4fAH8SYWe6FPImSHKNH-
bBH68cyNawtUeBmxL2UXbemTQBFBJcyssY8zyVIApfcGaz2vQHE-
lhOAJPvIJJUSss7yL9CC3o6Nh8e6N42yIwhdDhENNzr5uAFDUSFQ_ &Key-
Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](#)

- Lopez (2016) “Salud Ocupacional una opinion de calidad de vida en el trabajador por medio del clima Laboral” Recuperado de:
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/329/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>

ANEXOS

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: "PERCEPCIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA RC CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS S.A.C, TRUJILLO 2020"					
PROBLEMA	HIPOSTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACIÓN
¿De qué manera la Salud Ocupacional impacta en el clima laboral de los trabajadores en la empresa RC construcciones y servicios S.A.C?	Ho: Salud Ocupacional no genera un impacto en el clima laboral de los trabajadores en la empresa RC construcciones y servicios S.A.C	ESPECIFICOS: <ul style="list-style-type: none"> • Medir el nivel de eficacia de la salud ocupacional en la empresa RC construcciones y servicios S.A.C. • Medir el clima laboral en la empresa RC construcciones y servicios S.A.C. • Correlacionar el nivel de eficacia de la salud ocupacional y el clima laboral en la empresa RC construcciones y servicios S.A.C. 	V1: Salud Ocupacional	Tipo de investigación: No experimental transversal Diseño: Descriptiva Explicativa Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	POBLACIÓN: En la presente investigación de estudio se tomó como población a todos los trabajadores de la empresa RC construcciones y servicios S.A.C
	H1: Salud Ocupacional genera un impacto en el clima laboral de los trabajadores en la empresa RC construcciones y servicios S.A.C	GENERAL: Identificar de qué manera la Salud Ocupacional impacta en el clima laboral del trabajador en la empresa RC construcciones y servicios S.A.C	V2: Clima laboral		MUESTRA: El muestreo empleado en la presente investigación es no probabilístico debido a que no se tiene con exactitud una población exacta definida y para tener un estudio basado en datos reales, por lo que a criterio propio se decidió tomar como muestra a 20 trabajadores de la empresa RC construcciones y servicios S.A.C.

Fuente: Elaboración propia

2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN:

TITULO: "PERCEPCIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA RC CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS S.A.C, TRUJILLO 2020"					
VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICDORES	ESCALA DE MIDICION
V1: SALUD OCUPACIONAL	Disciplina que evalua por medio de entrevistas y prueas psicologicas, los diferentes aspectos que influyen en el desempeño y adaptacion laboral Minsa (2008)	La investigacion se desarrollara en base a la aplicación de encuestas a los trabajadores de la empresa RC construcciones y servicios S.A.C	Sociodemografico	Datos de la empresa	Cuestionario: Escala tipo Likert
			Condiciones de empleo	Tiempo de trabajo	
			Higiene industrial	Bienestar fisico	
			Ergonomia		
			Psicosociologica	Bienestar psicologico	
			Salud		
V2: CLIMA LABORAL	En un ambiente de trabajo "ideal", los empleados estarán motivados de acuerdo con sus ritmos de trabajo, beneficiando así los intereses de la producción de la organización Talledo (2015).	La investigacion se desarrollara en base a la aplicación de encuestas a los trabajadores de la empresa RC construcciones y servicios S.A.C	Autorrealizacion	Desarrollo personal	Cuestionario: Escala tipo Likert
			Involucramiento	Rendimiento	
			Supervicion	Exigencias dentro del horario	
			Condiciones Laborales	Percepcion de la fatiga laboral	
			Comunicación		

Fuente: Elaboración propia

3. ENCUESTA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ENCUESTA SOBRE CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO									
1. DIMENSION SOCIODEMOGRAFICO Y LABORAL									
P1. Sexo del trabajador			<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50px; height: 20px;">Hombre</td> <td style="width: 50px; height: 20px;">Mujer</td> </tr> </table>		Hombre	Mujer			
Hombre	Mujer								
P2. ¿Cuál es la actividad principal de su empresa / prganizacion?									
Agricultura	Comercio	Costruccion	Explotacion de minas	Industriales manufactureras	Servicios				
1	2	3	4	5	6				
P3. Aproximadamente, ¿cuántas personas trabajan en su empresa/organización?									
De 2 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 a 199 trabajadores	De 200 o más trabajadores						
1	2	3	4						
2. DIMENSIÓN SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO									
P4. ¿Cuántos años lleva usted trabajando en su empresa u organización actual? Indicar: _____ años									
P5. ¿Cuántas horas trabaja a la semana en su trabajo principal? _____ horas									
P6. ¿Usted trabaja a jornada completa o medio tiempo?									
Jornada completa	Medio tiempo								
1	2								
P7. ¿Qué tipo de turno de trabajo tiene en su empresa u organización actual?									

3. DIMENSION HIGIENE INDUSTRIAL

P8. En su jornada laboral ¿durante cuánto tiempo usted está expuesto a ruido, tan alto que tiene que elevar la voz para conversar con otra persona?

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

P9. ¿Cómo considera el nivel de ruido en su puesto de trabajo?

Muy bajo, casi no hay ruido.	1
No muy elevado, pero es molesto	2
Existe ruido de nivel elevado, que no me permite seguir una conversación con otra persona que esté a 3 metros	3
Existe ruido muy elevado, que no me permite escuchar a otra persona que esté a 3 metros, aunque levante la voz	4

P10 En su jornada laboral ¿está usted expuesto a vibraciones?

Si, mano - brazo	1
Si, en otras zonas del cuerpo	2
No	3

P11 En su trabajo ¿está usted expuesto a radiaciones?

Luz ultravioleta (soldadura eléctrica al arco, lámparas germicidas, UVA)	1
Luz infrarroja	2
Microondas (hornos de secados, antenas de telefonía móvil, etc.)	3
Radio frecuencias (soldaduras por radiofrecuencias)	4
Láser	5
Rayos X, Rayos Gamma, radioisótopos.	6
Ninguno	7

P12 ¿Cómo considera la temperatura en su puesto de trabajo?

Excesivamente humedo	Excesivamente seco	Humedad adecuada
1	2	3

P13 En su puesto de trabajo, durante su jornada laboral ¿manipula sustancias químicas o tóxicas?

Si	1	No	2
----	---	----	---

P14 Esas sustancias químicas o tóxicas ¿disponen de una etiqueta informando de su peligrosidad?

Si, todos	1	Algunos	2	Ninguno	3
-----------	---	---------	---	---------	---

P15 En su jornada laboral, ¿respira o inhala polvos, humos, gases o vapores nocivos o tóxicos?

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

P16 ¿Manipula o su piel toma contacto con alguna sustancia química o tóxica o producto que considere un posible daño a su salud?

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

P17 ¿Durante cuánto tiempo tiene contacto con materiales que pueden estar contaminados o infectados como basura, secreciones, materiales de laboratorio?

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

4. DIMENSION ERGONOMIA

P18 En su trabajo diario, la posición habitual que mantien es...

De pie, sin camiar	1
De pie, casi sin caminar	2
De pie, con las rodillas flexionadas	3
Sentado, sin levantarse casi nunca	4
Sentado, levantadose con frecuencia	5
Arrodillado	6

P19 ¿Realiza trabajos que le obligan a mantener posturas incómodas?

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

P20 En su trabajo diario, ¿levanta, traslada o arrastra cargas, animales u otros objetos pesados?

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

P21 En su trabajo diario, ¿realiza movimientos repetitivos en cortos períodos de tiempo?

Si	1	No	2
----	---	----	---

5. DIMENSIÓN PSICOSOCIOLOGÍA				
		SI	EN PARTE	NO
P22	¿Considera que usted posee los conocimientos y habilidades para realizar su trabajo?	1	2	3
P23	¿En su trabajo actual se toman en cuenta sus propias ideas y opiniones?	1	2	3
P24	¿Debe realizar esfuerzo mental para realizar su trabajo?	1	2	3
P25	¿Dispone del tiempo requerido para realizar las tareas que le exige su puesto de trabajo?	1	2	3
P26	¿Se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo?	1	2	3
P27	¿Se siente apoyado por su equipo de trabajo?	1	2	3
P28	¿Siente apoyo de sus superiores en su trabajo actual?	1	2	3
P29	¿Siente temor de perder su trabajo actual?	1	2	3
P30	¿Respeta los horarios establecidos de alimentación a pesar de encontrarse trabajando?	1	2	3
P31	¿Siente que su consumo de alguna sustancia como tabaco, alcohol, café u otra, se asocia a preocupaciones relacionadas con el trabajo?	1	2	3
P32	¿Su trabajo le permite dormir el número de horas necesarias para recuperarse?	1	2	3
P33	¿Realiza usted alguna actividad física, recreativa, cultural u otra en su tiempo libre?	1	2	3
P34	¿La realización de su trabajo interfiere en su vida familiar?	1	2	3
P35	¿Le tensiona el tiempo que consume en el traslado del trabajo/casa y/o casa/trabajo?	1	2	3

6. DIMENSION SALUD

P36 ¿Cómo considera usted que es su salud?

Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala
1	2	3	4	5	6

P37 En qué medida, ¿cree usted que su trabajo afecta negativamente a su salud?

Mucho	Bastante	Algo	Poco	Nada
1	2	3	4	5

En el último mes, ¿ha tenido usted...?		SI	NO
P38	Molestias o dolor en la espalda	1	2
P39	Molestias o dolor en los miembros superiores	1	2
P40	Problemas respiratorios	1	2
P41	Problemas digestivos	1	2
P42	Problemas dermatológicos (piel)	1	2
P43	Problemas cardiocirculatorios	1	2
P44	Problemas oftalmológicos (visuales)	1	2
P45	Problemas auditivos	1	2
P46	Molestias o dolor de cabeza	1	2
P47	Alguna otra	1	2

P48 Su salud mental, que incluye tensión, depresión y problemas emocionales ¿durante el último mes ha sufrido algunos de estos problemas?

Si	1	No	2
----	---	----	---

P49 . En el último año (12 meses), ¿ha sufrido algún accidente de trabajo?

Si	1	No	2
----	---	----	---

P50 ¿Cuántos accidentes de trabajo ha sufrido? _____ N° accidentes

P51 ¿El/los accidente/s le impidieron acudir al trabajo?

Si	1	No	2
----	---	----	---

P52 ¿Usted tiene o ha tenido alguna enfermedad profesional?

Si	1	No	2
----	---	----	---

4. ENCUESTA DE CLIMA

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Cargo: _____

Sexo: Masculino() Femenino() Empresa: _____ Fecha: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					