

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

**“SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN
RESTAURANTE, LIMA, 2024”**

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Ruth Jaquelin Blas Corpus

Juan Enrique Nepo Villano

Asesor:

Mg. Daniel Amadeo Robles Fabián

<https://orcid.org/0000-0002-1975-4406>

Lima - Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	JESUS CATHERINE SALDAÑA BOCANEGRA
	Nombre y Apellidos




Jurado 2	GISELA ANALY FERNANDEZ HURTADO
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	RICHARD ALEJANDRO AGUIRRE CAMARENA
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD

Ruth Blas - Juan Nepo

Tesis

-  Tesis
-  Asesoramiento Regular
-  Asesores

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3198367372

Fecha de entrega

29 mar 2025, 8:54 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

29 mar 2025, 8:58 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Tesis-Blas-Nepo-Final.docx

Tamaño de archivo

5.4 MB

70 Páginas

9556 Palabras

55.008 Caracteres



Página 2 of 73 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3198367372




9% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 14%  Internet sources
- 4%  Publications
- 9%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

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

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

DEDICATORIA

“A mis padres por ser mi motivación de todos los días. A mis hermanos por su apoyo constante en concluir mis metas. A mi pareja por su amor, paciencia y ánimos durante estos años de aprendizaje profesional”.

Blas, Ruth.

“A mi familia, fuente de amor y apoyo sin límites. Gracias por estar siempre ahí, por creer en mí y por empujarme a ser mejor. Esta dedicación es un pequeño gesto de agradecimiento por todo lo que hacen por mí. Los amo más que palabras puedan decir”.

Nepo, Juan.

AGRADECIMIENTO

“A Dios por bendecirnos todos los días. A los docentes de la universidad Privada del norte por las enseñanzas brindadas en estos años académicos. A nuestro asesor de tesis por la guía, paciencia y consejos en este proceso”

Blas, Ruth.

Agradezco a mi familia por su apoyo incondicional. A mis asesores, por su orientación experta. A mis compañeros, por su solidaridad y motivación. A las instituciones que apoyaron esta investigación, por su confianza. Su colaboración ha sido fundamental para mi crecimiento. Les expreso mi más sincero reconocimiento.

Nepo, Juan.

TABLA DE CONTENIDOS

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	22
CAPÍTULO III: RESULTADOS	34
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	47
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características del Diseño de Investigación.....	27
Tabla 2 Población de estudio del restaurante	29
Tabla 3 Medición Escala	31
Tabla 4 Fiabilidad por el coeficiente de alfa de Cronbach.....	31
Tabla 5 Fiabilidad del instrumento seguridad y salud ocupacional	32
Tabla 7 Percepción de encuestados sobre la seguridad y salud ocupacional	36
Tabla 8 Percepción de encuestados sobre el desempeño laboral	37
Tabla 9 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	41
Tabla 10 Valorización del coeficiente de correlación de Spearman	42
Tabla 11 Correlación entre Seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral	43
Tabla 12	44
Correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral	44
Tabla 13 Correlación entre políticas de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral.....	45
Tabla 14 Correlación entre los riesgos y peligros y el desempeño laboral	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje de encuestados según género	34
Figura 2 Porcentaje de encuestados según el rango de edad.....	35
Figura 3 Porcentaje de la percepción sobre la seguridad y salud ocupacional	36
Figura 4 Porcentaje de la percepción sobre el desempeño laboral	37
Figura 5 Porcentaje de la percepción sobre las condiciones laborales	38
Figura 6 Porcentaje de la percepción sobre las políticas de seguridad y salud ocupacional	38
Figura 7 Porcentaje de la percepción sobre los riesgos y peligros.....	39
Figura 8 Porcentaje de la percepción sobre las competencias individuales.....	40
Figura 9 Porcentaje de la percepción sobre los objetivos organizacionales	40

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo conocer la relación entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en un restaurante de Lima 2024. Para este estudio se utilizó una metodología de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal y alcance correlacional. La población y muestra es de 80 trabajadores de un restaurante a partir de un muestreo por conveniencia; a los cuales se les aplicó un cuestionario compuesto de 20 ítems, la confiabilidad medida con Alfa de Cronbach para la seguridad y salud ocupacional es de 0,881 y para el desempeño laboral es de 0,898. Los resultados mostraron un p_valor <0,05 y un nivel de correlación positiva moderada (0.747). Por lo tanto, se concluyó que si existe relación entre la salud ocupacional y el desempeño laboral en la unidad de investigación.

Palabras Claves

Seguridad y salud ocupacional, desempeño laboral, evaluación de desempeño, condiciones de trabajo.

ABSTRACT

This thesis aims to analyze the relationship between occupational health and the job performance of employees in a restaurant in Lima in 2024. A basic research methodology was used for this study, with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design, and a correlational scope. The population and sample consisted of 80 restaurant workers selected through convenience sampling. A questionnaire with 20 items was administered, and its reliability was measured using Cronbach's Alpha, obtaining a value of 0.881 for occupational health and safety and 0.898 for job performance. The results showed a $p\text{-value} < 0.05$ and a moderate positive correlation (0.747). Therefore, it was concluded that there is a relationship between occupational health and job performance in the research unit.

Keywords

Occupational health and safety, job performance, performance evaluation.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En cualquier lugar de trabajo ocurren accidentes, un accidente de trabajo no se diferencia por el tipo de actividad, el sector o incluso la cantidad de empleados. Estos sucesos pueden ocurrir en todas las organizaciones y en cualquier instante; puede provocar una limitación temporal o permanente del trabajo, incluso puede provocar la muerte.

A nivel global el informe "Un llamamiento en favor de entornos de trabajo más seguros y saludables", elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se menciona que alrededor de 2,93 millones de personas fallecen cada año a consecuencia de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. La mayoría de esas muertes, un total de 2,6 millones, se deben a enfermedades relacionadas con el trabajo y los accidentes laborales son responsables de otros 330,000 decesos. Las enfermedades circulatorias, las neoplasias malignas y las enfermedades respiratorias figuran entre las tres primeras causas de muerte relacionadas con el trabajo. En conjunto, esas tres categorías representan más de tres cuartas partes de la mortalidad laboral total (OIT, 2023).

Así mismo, Diario la Ley, publicó que a nivel global alrededor de tres millones de empleados fallecen anualmente a causa de accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo. Esta cifra señala que los retos para proteger la seguridad de los trabajadores siguen presentes. En particular, se estima que 2,93 millones de empleados fallecieron debido a factores laborales, una cifra que sobrepasa en más de un 12% la del año 2000 (Diario La Ley, 2023).

En Colombia, El Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) menciona que cada día, dos empleados pierden la vida debido a circunstancias laborales. Ya que en el 2023 se registró el índice

de mortalidad laboral más alto desde 2017 y un aumento del 31,9 % en la cifra en comparación con el 2022. Siendo un total de 694 fallecimientos y una tasa anual de 5,88 por cada 100,000 empleados. Es importante destacar que la cantidad de fallecimientos debido a accidentes laborales representa el 98,1%, mientras que los fallecimientos por enfermedad laboral representan el 1,9 % (CCS, 2024).

En México, Diario Sol de México, publicó que se registraron 352 mil incidentes laborales en 2023. Las causas primordiales son el uso indebido o la violación de protocolos de seguridad por el empleado. La mayoría de los accidentes se contabilizaron en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México; 40 mil 410 se registraron en Jalisco y 23 mil 802 en Nuevo León (Sol de México, 2024).

Así mismo, en España, según el Informe anual de accidentes de trabajo, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España (MTES), durante el 2023 se contabilizaron 647,495 incidentes laborales con baja. La mayoría ocurrieron durante el horario de trabajo, específicamente 558,936 accidentes, que representan el 86,3%. Mencionar también que el 31,2 % de los incidentes laborales se atribuyeron a sobreesfuerzos físicos, el 26.7% por los impactos o impactos contra un objeto inmóvil y el 16.5% por los choques o impactos contra un objeto en movimiento (MTES, 2023).

Euronews publicó el siguiente incidente mortal en China, donde una explosión en un restaurante, todo hace indicar a causa de una fuga de gas, esto causó la muerte de 31 individuos y heridas a otras siete. Los incidentes de esta naturaleza son comunes en la nación asiática, a causa del limitado control gubernamental y la limitada capacitación de los empleados en términos de seguridad (Euronews, 2023).

A nivel nacional según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) señala que, de acuerdo con el Sistema Informático de Notificación de Accidentes Laborales, Incidentes de Riesgo y Enfermedades Laborales, publicado en el 2024 se contabilizaron 3,280 reportes en agosto de ese año, donde el 97,35% se relaciona con accidentes laborales no letales; el 0,85% con accidentes letales, el 1,40% con incidentes de riesgo y el 0,40% con enfermedades relacionadas con el trabajo. El sector económico con la mayor cantidad de reportes de accidentes laborales es la industria manufacturera, con un 21,43% del total de reportes, mientras la industria hotelera y restaurantes con un 7,07%; del total de notificaciones (MTPE, 2024).

Según Andina, agencia Peruana de Noticias, publicó que según la encuesta de Satrix el 57% de los trabajadores peruanos no se sienten seguros en su empresa actual debido a riesgos digitales, físicos o psicosociales. El sondeo también mostró que el 38% de los empleados no sabe si su compañía dispone de un plan de seguridad integrado, mientras que el 18% ha suprimido esta alternativa en su empresa (Andina, 2023).

No obstante, el Instituto Peruano de Economía (IPE) evaluó la productividad laboral en Perú, en donde se tiene como resultado que se encuentra en un 10% inferior a lo que debería. Si se compara con el promedio de los países en desarrollo, a excepción de China, se deduce que Perú se encuentra a menos de la mitad que el resto (IPE, 2023).

A nivel local, el diario El Peruano publicó que durante el 2023 y el 2024, se han llevado a cabo 2,818 inspecciones vinculadas a accidentes laborales, de los cuales 381 han resultado fatales, siendo Lima Metropolitana la región con el mayor número de registros (El Peruano, 2024).

En consecuencia, el Diario El Comercio publicó que en el restaurante de McDonald's en Pueblo Libre fallecieron dos jóvenes trabajadores se evidenció serias fallas en la seguridad y

salud ocupacional dentro del sector gastronómico fallecieron electrocutados al realizar labores de limpieza sin implementos de protección adecuados, pese a que ya se había reportado el mal estado del equipo (El Comercio, 2019).

Igualmente, dio a conocer el fallecimiento de una empleada cuando un tubo de 300 kilos cayó sobre su cabeza en la fábrica donde desempeñaba la labor de asistente de control de calidad. Su familia sostiene que la ausencia de seguridad causó la tragedia y los diálogos con la difunta, quien había manifestado reiteradamente sus inquietudes respecto a las condiciones de trabajo. Además, denunciaba la ausencia de control y la violación de las reglas fundamentales de seguridad (El Comercio, 2024).

De la misma manera, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), publicó la siguiente noticia, durante una asistencia técnica a seis galerías ubicado en Las Malvinas, Lima, inspectores de la SUNAFIL encontraron problemas en la seguridad y salud en el trabajo, como la falta de un sistema de alarma contra incendios y el mantenimiento de tableros eléctricos. También señalaron la necesidad de mejorar la señalización y delimitar zonas seguras (SUNAFIL, S2024).

En la unidad de investigación, el restaurante que presta servicios de parrillas, carnes y otras comidas desarrolla sus actividades diarias durante el año, cuenta con 6 sedes en la ciudad de Lima, con un aproximado de 50 colaboradores por sede. En la parte operativa las actividades de mayor riesgo son la cocina, así como los sistemas eléctricos y por último los riesgos de transporte y salud del personal. Dentro de ello pueden ocurrir lesiones serias debido a varios factores, tales como descuido, ansiedad y riesgos en el suelo, entre otros. Por otro lado, se ha identificado una cantidad de trabajadores con bajo rendimiento en el último año, lo cual ha llevado al restaurante a

incentivarlos con bonos económicos, vacaciones adelantadas, licencia sin goce de haber, entre otros beneficios. Por lo tanto, surge el siguiente problema de investigación ¿Cómo la seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral en la unidad de investigación?

Justificación

Desde una perspectiva teórica, este estudio se fundamenta en diversos enfoques conceptuales que permiten analizar la relación entre la seguridad y salud ocupacional y el rendimiento en el trabajo. Uno de los modelos centrales es el de Demanda-Control propuesto por Karasek (1979), el cual establece que la tensión en el entorno laboral disminuye cuando los empleados sienten que tienen control sobre sus tareas y trabajan en condiciones seguras. De igual forma, la Teoría de Herzberg sobre los Factores Higiénicos y Motivacionales (1959) indica que unas condiciones laborales adecuadas no solo previenen la insatisfacción, sino que también incrementan la motivación y el desempeño. Al contextualizar estos modelos dentro del ámbito de la gastronomía, la investigación aporta al conocimiento académico validando dichas teorías en un sector caracterizado por altos niveles de riesgo y exigencias físicas constantes.

En términos prácticos, los resultados obtenidos representan una herramienta útil para gerentes y propietarios del restaurante analizado, ya que les permite comprender mejor cómo la gestión adecuada de la seguridad y salud laboral incide directamente en el rendimiento del personal. Esta información puede servir de guía para la toma de decisiones y para implementar estrategias que promuevan un ambiente laboral saludable, minimicen riesgos y aumenten la eficiencia del equipo. Además, los hallazgos pueden ser de interés para autoridades del sector gastronómico y entes reguladores, ya que proporcionan evidencia empírica que podría respaldar mejoras normativas destinadas a asegurar condiciones de trabajo más seguras y eficaces.

Por último, desde el punto de vista metodológico, la investigación adopta un enfoque cuantitativo, lo cual permite una evaluación precisa de la relación entre las variables estudiadas mediante el uso de cuestionarios estructurados y técnicas estadísticas confiables. Esto refuerza tanto la solidez científica del estudio como su aplicabilidad en contextos reales.

1.2 Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Almeida (2021), en su investigación se busca analizar la correlación entre el nivel de salud ocupacional y el rendimiento laboral percibido por los usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante la pandemia de COVID-19 en Babahoyo, Ecuador, en el año 2020. La metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, la población objetivo estuvo compuesta por 180 usuarios internos, y el cálculo de la muestra mediante fórmula estadística de 70 participantes, se utilizó la encuesta para la recolección de datos mediante dos cuestionarios se realizó la prueba de Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de los instrumentos, ya que presentan una alta coherencia y consistencia en sus dimensiones internas. Los resultados se obtuvieron con una significancia estadística bilateral ($p < 0,05$), con el nivel de correlación 0,437 positiva moderada. Conclusión se demuestra que hay relación entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante la pandemia de COVID-19 en Babahoyo.

Intriago (2021), analizar la relación existente entre los riesgos ergonómicos en el lugar de trabajo y su impacto en la salud y seguridad ocupacional, así como en el rendimiento laboral de la empresa textil. Su método de investigación básica, cuantitativo, no experimental, alcance correlacional, su población de estudio está compuesta por 50 operarios que trabajan en el

departamento de producción de la empresa, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos mediante el método OCRA (Check List) revelan que los puestos de trabajo presentan un nivel de riesgo ergonómico moderado. Además, el análisis estadístico mediante la prueba de Chi-cuadrado confirma que los riesgos ergonómicos tienen un impacto significativo en el rendimiento laboral, conclusión: las operarias de máquinas están expuestas a riesgos ergonómicos, sin embargo, es preocupante que desconocen los posibles efectos graves en su salud derivados de los trastornos músculo-esqueléticos causados por estos riesgos.

García (2023), el objetivo principal de la tesis fue investigar la conexión existente entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Hidroagoyán, ubicada en Ambato, Ecuador, la metodología de investigación que desarrolló fue de tipo básica, enfoque cuantitativa, diseño no experimental, alcance descriptiva correlacional, corte transversal, su población de 40 trabajadores que laboran de manera regular en la empresa, quienes proporcionaron información valiosa sobre aspectos clave del estudio, lo que nos permitió obtener una perspectiva más completa, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, los resultados del estudio indican una relación positiva entre las variables de estudio, como se confirma con el valor del estadístico Chi cuadrado (χ^2) de 16,919; que supera el nivel de significancia establecido, en cuanto a la conclusión se desprende que la gestión eficaz de la motivación laboral es un factor clave para potenciar el desempeño laboral de los empleados.

Grijalva (2021), analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal que trabaja en la empresa Fairis C.A., con sede en Ambato, Ecuador, la metodología básica, enfoque cualitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional, corte transversal, en cuanto a la población se contó con 318 colaboradores que desempeñan sus

funciones laborales dentro de la organización, para recopilar los datos, se utilizó la técnica de encuesta, y se diseñó un cuestionario como instrumento para obtener la información necesaria, los resultados obtenidos revelan una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, con un nivel de significancia de 0,000 y un valor de Chi cuadrado de Pearson de 513,552. Esto sugiere una correlación positiva entre la motivación y el desempeño laborales, lo que implica que a medida que mejora la motivación, también lo hace el desempeño.

Onofre(2021), Desarrollar un plan de acción que permita mitigar, mejorar y/o mantener los resultados obtenidos en la medición de estrés laboral, la metodología de investigación que desarrolló fue de tipo básica ,enfoque cuantitativo, diseño no experimental, enlace correlacional y de corte transversal, en cuanto a su población fue un grupo de empleados compuesto por 40 personas de diferentes géneros, cuyas edades varían entre 24 y 63 años, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se realizó un análisis estadístico utilizando el método de Chi cuadrado, en el que se comparó el valor de F calculado (0,11) con el valor crítico de 5,99. Dado que el valor calculado es inferior al crítico. Se concluye que no existe una relación significativa entre la variable independiente (estrés laboral) y la variable dependiente (desempeño laboral).

Antecedentes Nacionales

Hugo (2024), en su tesis el propósito de investigación fue establecer la relación entre salud ocupacional y desempeño laboral de los trabajadores. Su metodología fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional, con corte transversal, la muestra fue de 141 trabajadores, se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos mediante el instrumento de 2 cuestionarios. Los hallazgos señalan que el 81.56% de los empleados perciben un elevado grado de salud en el trabajo, mientras que el 87.23% de los empleados valoran el

rendimiento en el trabajo como alto. La correlación de Spearman revela una alta y significativa relación positiva (Rho: 0.678, Sig.: 0.000) entre la salud y el desempeño laborales, lo que indica que mejoras en la salud laboral influyen de manera positiva en el rendimiento en el trabajo. Finalmente, sus conclusiones subrayan la importancia de aplicar acciones completas de salud y seguridad en el trabajo, junto con políticas de formación constante y supervisión eficaz para mejorar el rendimiento laboral en la realización de proyectos educativos.

Villena (2024) en su tesis el propósito de investigación fue determinar la influencia de la Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores, la metodología es de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional, con corte transversal, la muestra fue de 50 trabajadores, se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos mediante el instrumento de 2 cuestionarios. Los hallazgos de la estadística inferencial mostraron un $p < 0.001$, y se observó que el rendimiento laboral depende en un 79.3% de la variable predictora. Su conclusión fue que hay una considerable relación entre las variables de estudio.

Barrios & Cardenas (2022) en su tesis el propósito de investigación fue determinar la relación entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Desempeño Laboral en una empresa, la metodología es de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional, con corte transversal, la muestra fue de 40 trabajadores, se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos mediante el instrumento del cuestionario. Los hallazgos de la estadística inferencial mostraron un p -valor de 0,00 y una correlación moderadamente positiva (0.472). Su conclusión fue que existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Alban & Cueva (2022) en su tesis el propósito de investigación fue determinar la relación entre la Salud Ocupacional y el Rendimiento Laboral en el área de una empresa, la metodología es de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional, con corte transversal, la muestra fue de 56 trabajadores, se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos mediante el instrumento del cuestionario. Los hallazgos de la estadística inferencial mostraron un p_valor de 0,01 y un nivel de correlación moderadamente positiva (0.561). Su conclusión fue que existe una relación entre las variables de estudio.

Landa (2020) en su tesis el propósito de investigación fue determinar la influencia del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, la metodología es de tipo descriptiva, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional, con corte transversal, la muestra fue de 34 trabajadores, se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos mediante el instrumento del cuestionario. Los hallazgos fueron: el 41.2% señalan que el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional se encuentra casi siempre en el lugar de trabajo, mientras que el 55.9% señaló que siempre está presente. Su relación fue un sig. <0.05 y correlación de Rho de Spearman de 0.753 alta y directa entre las variables. Se concluye que existe asociación entre la seguridad y salud ocupación con el desempeño laboral de la empresa Tropicales Piura.

1.3. Bases Teóricas

La investigación se sustenta en las siguientes:

Teorías sobre la seguridad y salud ocupacional

La teoría de Heinrich propuesta en los años 1931, describe un modelo causal que explica cómo una serie de eventos se encadenan para producir un accidente laboral. Esta cadena de eventos se inicia con factores ambientales y sociales que influyen en el comportamiento de los trabajadores, seguidos de una falta de supervisión efectiva, actos inseguros y condiciones peligrosas en el lugar de trabajo. Finalmente, estos factores se combinan para producir un accidente laboral. La teoría de Heinrich enfatiza la necesidad de identificar y controlar estos factores para prevenir accidentes laborales y promover un entorno de trabajo seguro (Marsden, 2017).

La Teoría del Estrés de Hans Selye sostiene que el estrés es una reacción general e inespecífica del cuerpo frente a diversas demandas, diferenciándose entre estrés positivo (eutrés) y negativo (distrés), (Casanova, et al., 2023).

La teoría del modelo Demanda-Control, desarrollada por Robert Karasek en 1979, propuso que el nivel de estrés laboral está estrechamente vinculado al equilibrio entre las demandas que el trabajo impone y el grado de control que los empleados ejercen sobre sus tareas. Un desequilibrio entre estos dos factores, caracterizado por altas demandas y bajo control, puede generar estrés crónico y afectar negativamente la salud de los trabajadores (Chiang, et al., 2013).

Teorías sobre el desempeño laboral:

La teoría de la motivación-higiene de Frederick Herzberg, propuesta en 1959, divide los factores que influyen en la satisfacción laboral en dos categorías: aquellos que generan satisfacción

(motivadores) y aquellos que evitan la insatisfacción (higiénicos). Mientras que los motivadores, como el reconocimiento y el desarrollo personal, impulsan el rendimiento y la motivación, los factores higiénicos, como el salario y las condiciones laborales, solo previenen la insatisfacción cuando están presentes (Madero, 2019).

La Teoría del Refuerzo de Skinner, propone que el comportamiento se aprende y se mantiene a través de sus consecuencias. El refuerzo positivo, como recibir una recompensa, aumenta la probabilidad de que una conducta se repita, mientras que el refuerzo negativo, como evitar una situación desagradable, también puede fortalecer una conducta. Por otro lado, el castigo, ya sea positivo o negativo, busca disminuir la frecuencia de una conducta. (Skinner, 1938).

La teoría de la inequidad social propuesta por Adams sostiene que los individuos evalúan constantemente si las recompensas que obtienen en el trabajo son justas en comparación con las de sus compañeros. Esta percepción de justicia o injusticia influye directamente en su motivación y satisfacción laboral. Cuando las personas sienten que reciben una compensación justa por su esfuerzo, se sienten motivadas y comprometidas con su trabajo (Agut, et al., 2007).

1.4. Definiciones de variables y dimensiones en esta investigación:

Salud Ocupacional

Según Marín, a partir del Consejo Superior Universitario Centroamericano, la salud ocupacional se define como el estado de bienestar físico y mental de los trabajadores, influenciado por los riesgos laborales específicos a los que están expuestos en su entorno de trabajo (Marín, et al., 2004).

Según la Organización Internacional de Empleados (OIE), se refiere a todos los factores que afectan el bienestar físico y psicológico de los empleados en su entorno laboral, con un enfoque principal en la prevención de riesgos desde su origen (OIE, 2024).

La salud ocupacional es un campo especializado dentro de la salud pública que se enfoca en promover y preservar el máximo nivel de bienestar físico, mental y social entre los trabajadores de todas las profesiones y ocupaciones (OMS,2024).

Según Álvarez, se refiere a las acciones dirigidas a mejorar el bienestar de los empleados, incluyendo la prevención, tratamiento y rehabilitación de enfermedades, accidentes laborales y su reintegración al trabajo, optimizando sus condiciones de vida y laborales (Álvarez, et al., 2007).

Según Ramírez, se trata de medidas técnicas, formativas, de salud y apoyo psicológico orientadas a evitar accidentes, erradicando peligros en el ambiente y fomentando comportamientos preventivos en los individuos (Ramírez, 2020).

Desempeño Laboral

Según Chiavenato, el desempeño se refiere a las acciones y comportamientos observables de los empleados que contribuyen directamente al logro de los objetivos organizacionales. De hecho, destaca que un desempeño laboral sólido es el activo más valioso que una organización puede poseer. (Chiavenato, 2000)

Según Juárez, el desempeño laboral es un factor fundamental para lograr la eficiencia en una organización. Este proceso incluye la definición de objetivos, el monitoreo y la orientación durante su cumplimiento, así como la evaluación de los resultados obtenidos. Su aplicación contribuye a optimizar el rendimiento y fortalecer una cultura de excelencia dentro de la empresa (Juárez, 2018).

Según Faria, el desempeño laboral de una persona depende de su actitud frente a sus responsabilidades y de su relación con la empresa, que le permite satisfacer sus necesidades. El nivel de satisfacción alcanzado influye en su motivación, compromiso y eficiencia, dentro de un entorno donde influyen percepciones, emociones y relaciones interpersonales (Faria, 2004).

Según Robbins el desempeño laboral depende de múltiples factores, entre ellos la motivación, las competencias del individuo y el entorno laboral. Asimismo, se resalta el papel clave de establecer objetivos, aplicar refuerzos positivos y garantizar la equidad y la justicia dentro de la organización para potenciar el desempeño (Robbins, et al., 2009).

Según Mendoza, et al. (2022) a partir de Argoti (2020), el desempeño laboral se refiere a la contribución que una persona aporta a la organización de diversas formas dentro de un determinado tiempo.

1.5. Formulación del problema

1.5.1 Problema General

¿Cómo se relaciona la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los empleados de un restaurante en Lima del 2024?

1.5.2 Problemas Específicos

- ¿Cómo las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de investigación?
- ¿Cómo las políticas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el desempeño laboral en la unidad de investigación?
- ¿Cómo los riesgos y peligros se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de investigación?

1.6. Objetivo

1.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los empleados de un restaurante en Lima del 2024.

1.6.2 Objetivos Específicos

- Determinar cómo las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de investigación.
- Determinar cómo las políticas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el desempeño laboral en la unidad de investigación.
- Determinar cómo los riesgos y peligros se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de investigación.

1.7 Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

La seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los empleados de un restaurante en Lima del 2024.

1.7.2. Hipótesis Específicos

- Las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de investigación.
- Las políticas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de investigación.

- Los riesgos y peligros se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de investigación.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación se clasifica como básica, ya que tiene como objetivo generar conocimiento teórico que sirva de base para futuros estudios aplicados o tecnológicos. El enfoque adoptado es cuantitativo, ya que se emplearán métodos estadísticos para la recolección y análisis de datos numéricos con el propósito de describir, explicar y comprender los fenómenos observados. El diseño de la investigación es no experimental, lo que implica que no se intervendrá de manera directa en las variables, sino que se observarán tal como ocurren en su contexto natural. En cuanto al alcance correlacional, se busca estudiar la relación entre las variables "seguridad y salud en el trabajo" y "desempeño laboral", utilizando herramientas estadísticas para analizar su asociación. Finalmente, el diseño es transversal, dado que los datos serán recolectados en un único momento, lo que permitirá describir las variables y analizar su relación en ese instante específico. A continuación, se complementa el diseño de investigación:

Tabla 1

Características del Diseño de Investigación

Aspecto	Descripción
Tipo de investigación: Básica	Busca generar conocimiento teórico para futuras investigaciones aplicadas o tecnológicas.
Enfoque Cuantitativo	Utiliza métodos estadísticos para recoger y analizar datos numéricos.
Diseño No experimental	Se observa sin intervención directa de las variables.
Alcance Correlacional	Examina la relación entre variables.
Diseño transversal	Los datos se recogen en un solo momento para describir y analizar las variables en ese instante específico.

2.2 Operacionalización de variables

El presente estudio considera dos variables fundamentales: Seguridad y Salud Ocupacional y Desempeño Laboral, las cuales fueron evaluadas mediante cuestionarios estructurados con escala de Likert, dirigidos a trabajadores de la unidad de estudio. La información recopilada fue organizada y analizada empleando el software estadístico SPSS versión 29.

La variable Seguridad y Salud Ocupacional hace referencia a las acciones orientadas a preservar la integridad física y mental de los colaboradores, mediante la prevención de riesgos y condiciones laborales adversas. Para su análisis, se contemplaron tres dimensiones: condición laboral, políticas de seguridad y salud, y riesgos y peligros, abarcando aspectos como estrés laboral, accidentes y cumplimiento de normas.

En cuanto a la variable Desempeño Laboral, esta se relaciona con el nivel de eficacia del personal en el cumplimiento de sus tareas. Su evaluación se basó en dos dimensiones clave: competencias individuales y objetivos organizacionales, considerando indicadores como la eficiencia, la productividad y rendimiento en el trabajo.

Ambas variables se midieron utilizando una escala Likert de cinco niveles (de "totalmente en desacuerdo" a "totalmente de acuerdo") y se clasificaron bajo un nivel de medición ordinal (bajo, medio, alto).

2.3 Unidad de estudio, población y muestra

La unidad de estudio

La unidad de estudio fueron trabajadores de un restaurante, a quienes se le aplicó una encuesta referente a la salud ocupacional y desempeño laboral.

Población y muestra

La población en un estudio se refiere a un conjunto amplio de personas o elementos que constituyen el objetivo central de una investigación científica (Arenal, 2019).

En ese sentido, en la tabla 2 comprende la población de 80 trabajadores de un restaurante, las cuales se distribuyen entre trabajadores de oficina y técnicos.

Tabla 2

Población de estudio del restaurante

Rango	Cantidad de Trabajadores
Oficina	20
Técnicos	60
General	80

Nota. Números de trabajadores del restaurante

La muestra corresponde a la población en su totalidad, dado que el grupo de interés no es lo suficientemente grande como para necesitar la elección de un subconjunto de participantes (Meneses, 2016), por tal motivo, la muestra de estudio son 80 trabajadores del restaurante.

El muestreo por conveniencia o intencional es aquella que el investigador escoge según su

propio juicio, sin seguir ninguna normativa matemática o estadística (Carrasco, 2006). Por lo que se emplea un enfoque de muestreo por conveniencia, ya que los elementos son seleccionados a juicio del investigador, sin seguir un procedimiento estadístico para su elección.

2.4 Técnica e instrumentos de recolección y procedimiento y análisis de datos

La encuesta se define como un conjunto de interrogantes estandarizadas aplicadas a una muestra representativa de grupos sociales (Diccionario de la lengua española, 2024). Asimismo, para la presente investigación se utiliza como técnica la encuesta con el fin de indagar opiniones y conocer aspectos relacionados a las variables de estudio.

El cuestionario es un instrumento de recopilación de datos estandarizado, utilizado en investigaciones cuantitativas para recolectar información durante el trabajo de campo (Meneses, 2011).

De este modo, el cuestionario consta de 27 preguntas, utilizando la metodología de la Escala de Likert que se detalla en la tabla 3. De ellas, 14 preguntas proporcionan datos vinculados a la seguridad y salud ocupacional, mientras que los 13 restantes están enfocados en al desempeño laboral.

Cabe destacar que el instrumento fue sometido a un proceso de validación mediante juicio de expertos, en el que participaron tres magister de la facultad de Administración, quienes evaluaron la pertinencia, coherencia y claridad de cada ítem antes de su aplicación final.

Tabla 3

Medición Escala

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

Fiabilidad del Instrumento

Se aplica para ver la consistencia interna de los ítems de cada instrumento y se mide con la siguiente tabla 4:

Tabla 4

Fiabilidad por el coeficiente de alfa de Cronbach

Rango	Categoría
< .90 a .99]	es excelente
< .80 a .90]	es bueno
< .70 a .80]	es aceptable
< .50 a .70]	es cuestionable
< .00 a .50]	es inaceptable

Nota. Según George y Mallery (2003)

Aplicando el SPSS para medir el sí es aceptable y aplicable los instrumentos de investigación.

Tabla 5*Fiabilidad del instrumento seguridad y salud ocupacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	14

La confiabilidad del instrumento de la variable seguridad y salud ocupacional se refleja en la correlación buena de los 14 ítems con un coeficiente de Cronbach de 0,881.

Tabla 6*Fiabilidad del instrumento desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	13

La confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral se mide en la consistencia interna buena de los 13 ítems con un coeficiente de Cronbach de 0,889.

El procedimiento para la recolección de datos:

Se ha optado por un método digital para la recopilación de información, empleando la plataforma Google Forms para su diseño y difusión, lo que permite un acceso sencillo y promueve la intervención de los participantes.

Tras recolectar las respuestas, se llevó a cabo el análisis de la información utilizando el programa estadístico SPSS, ampliamente empleado en estudios sociales, el cual facilita la realización de diversos procedimientos estadísticos para obtener hallazgos relevantes.

El uso de SPSS posibilita examinar las conexiones entre las variables de estudio, efectuar

pruebas de significancia y determinar los coeficientes de fiabilidad de la investigación. La implementación de estas herramientas digitales, como Google Forms y SPSS, ofrece beneficios en cuanto a la exactitud y eficiencia de los resultados. A continuación, se detalla el procedimiento seguido tras el procesamiento de la información necesaria:

- Se aplicó la encuesta a los 80 empleados que conforman la muestra de la organización.
- Elaboración del cuestionario correspondiente mediante una plataforma digital.
- La información fue organizada y procesada en tablas utilizando el software SPSS.

Aspectos Éticos:

Esta investigación se desarrolló siguiendo un Código de Ética que promueve la responsabilidad, la claridad, la integridad y la calidad en el proceso de indagación. Asimismo, se tomó en cuenta el Reglamento Interno de la entidad, garantizando que el estudio se efectuara en cumplimiento de las normativas vigentes.

Es importante mencionar que la empresa brindó su consentimiento informado para la participación en el estudio, asegurando que la información proporcionada será utilizada exclusivamente con fines académicos.

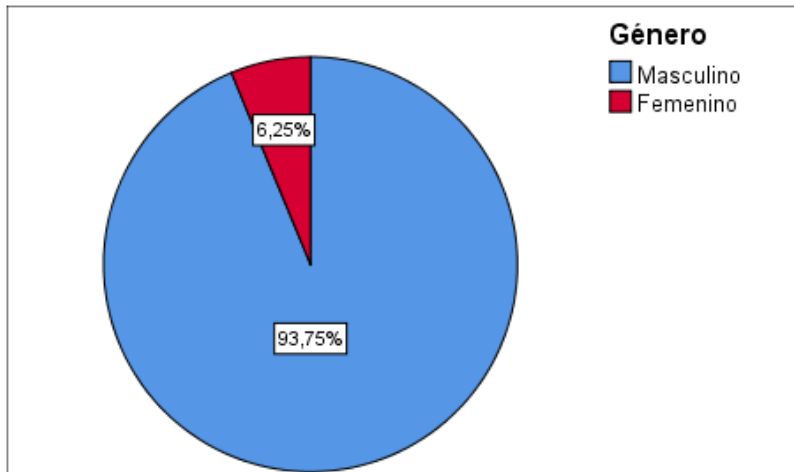
Además, se aseguró la protección y reserva de la información tanto de la empresa como de sus colaboradores. Este factor es esencial para preservar la privacidad y garantizar que su intervención en la investigación no representara ningún tipo de riesgo.

Por esta razón, se cumplió con el principio de anonimato, empleando los datos proporcionados por los trabajadores únicamente con fines relacionados con el estudio.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Figura 1

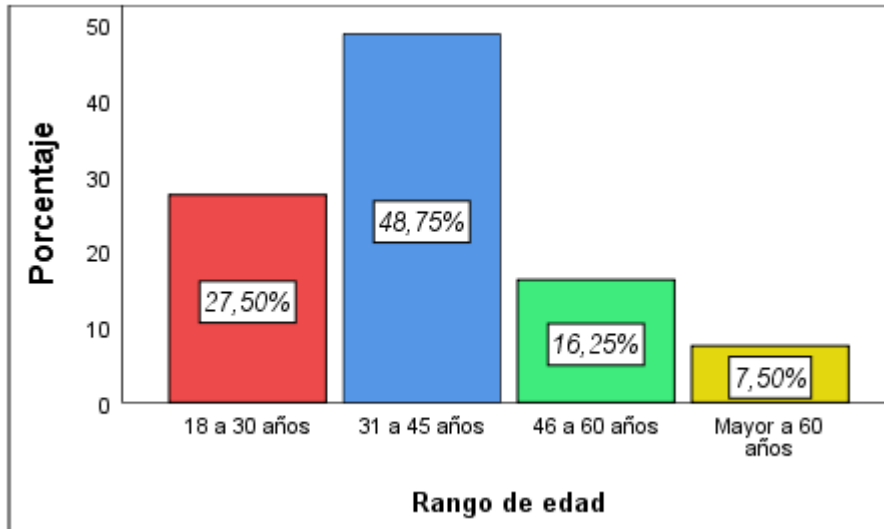
Porcentaje de encuestados según género



Según la figura 1, el casi 94% de los trabajadores encuestados de un restaurante de Lima fueron de género masculino, solo el casi 6% fueron de género femenino.

Figura 2

Porcentaje de encuestados según el rango de edad



Interpretación:

Se puede apreciar en la figura 2 que de los trabajadores encuestados de un restaurante la mayoría tuvieron una edad entre los 31 a 45 años de edad que representa el 48,75%, seguido en el rango de 18 a 30 años de edad con el 27,5%.

3.2. Resultados descriptivos por distribución de frecuencias de variables y dimensiones

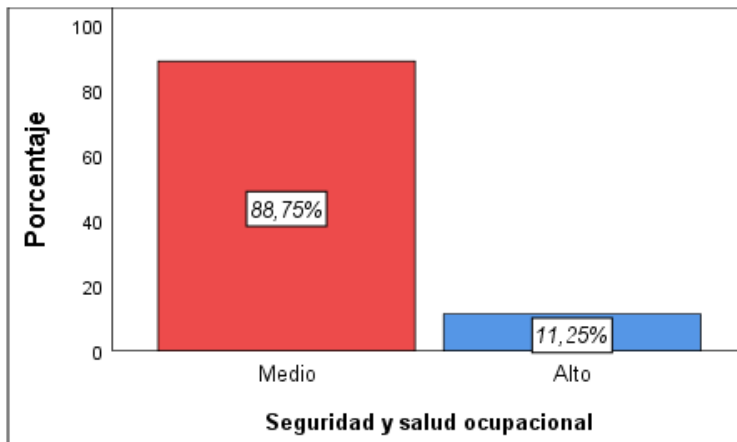
Tabla 7

Percepción de encuestados sobre la seguridad y salud ocupacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Medio	71	88,8	88,8
Alto	9	11,2	100,0
Total	80	100,0	

Figura 3

Porcentaje de la percepción sobre la seguridad y salud ocupacional



De acuerdo con la tabla 7 y figura 3 la lectura señaló que hubo una percepción de los trabajadores encuestados mayoritariamente de nivel medio con el 88.75% a las preguntas formuladas sobre la seguridad y salud ocupacional en un restaurante de Limay de nivel alto con el 11.25% explicando que no hay mucho conocimiento claro y hay que trabajar en programas de capacitación con los trabajadores sobre estos temas.

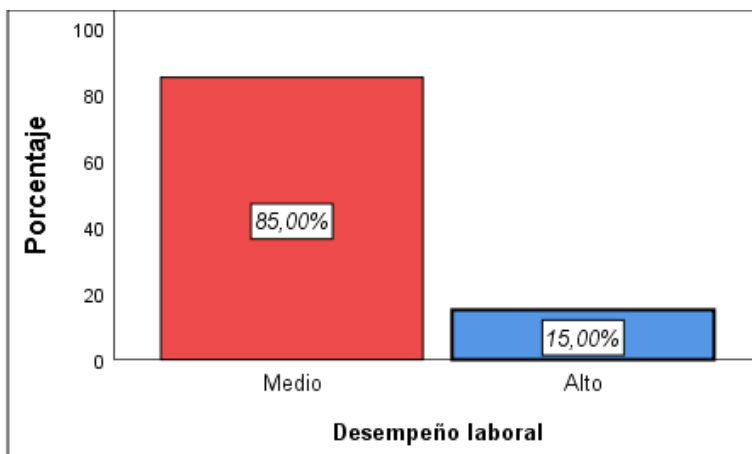
Tabla 8

Percepción de encuestados sobre el desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Medio	68	85,0	85,0
Alto	12	15,0	100,0
Total	80	100,0	

Figura 4

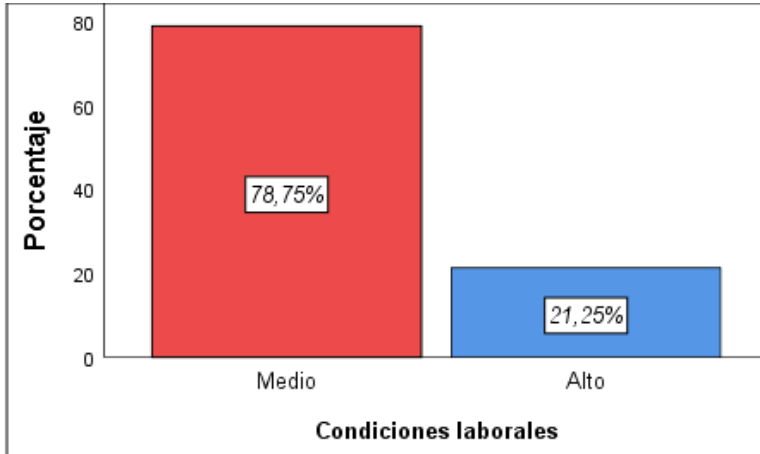
Porcentaje de la percepción sobre el desempeño laboral



La lectura de la tabla 8 y figura 4 señaló que hubo una percepción de los empleados encuestados del restaurante de Lima con un nivel medio con el 85% a las preguntas formuladas sobre el desempeño laboral y de nivel alto con el 15%. Esto implica quizás la falta de motivación de los trabajadores y establecer estrategias para lograr mayor desempeño en el trabajo.

Figura 5

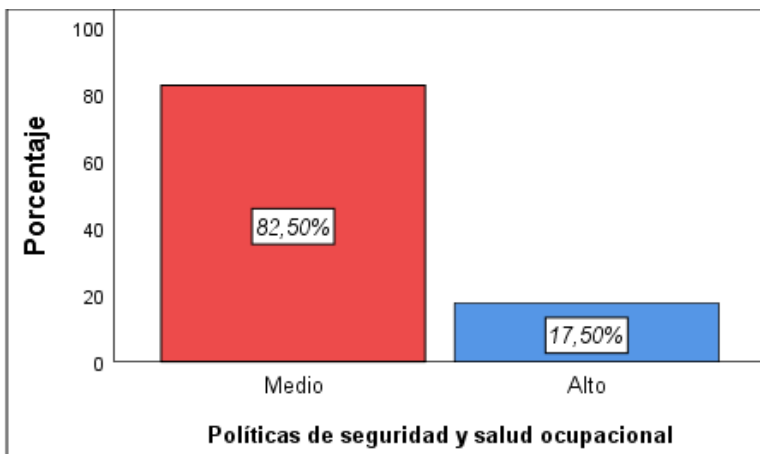
Porcentaje de la percepción sobre las condiciones laborales



A partir de la figura 5 se puede saber que hubo una percepción mayormente de nivel medio con 78,75% y de nivel alto con 21,25% sobre las condiciones laborales que se dan en un restaurante de Lima. Se muestra estos resultados a las respuestas formuladas en la encuesta a las condiciones laborales quizás no apropiadas del todo, que ellos reciben en el trabajo.

Figura 6

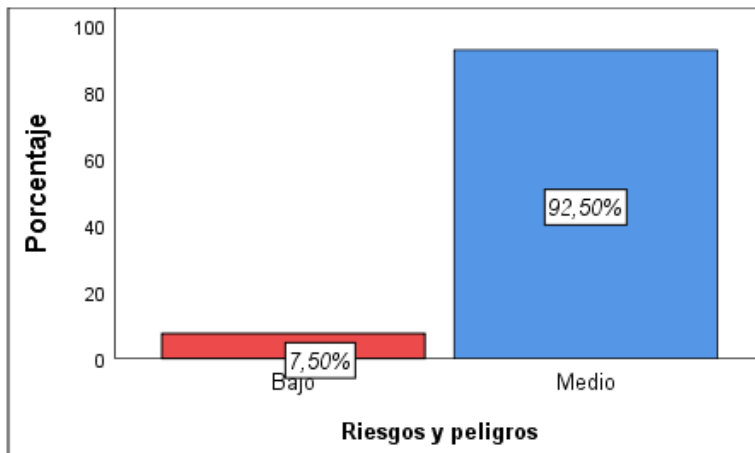
Porcentaje de la percepción sobre las políticas de seguridad y salud ocupacional



Según la figura 6 se mide que hubo una percepción mayormente de nivel medio con el 82,5% y de nivel alto con el 17,5% a las preguntas formuladas en la encuesta sobre los alcances de las políticas de seguridad y salud ocupacional en un restaurante de Lima. Es muy probable que la empresa no comparte o difunde apropiadamente las políticas de seguridad y salud ocupacional, es necesario mejor comunicación para tener mayor alcance.

Figura 7

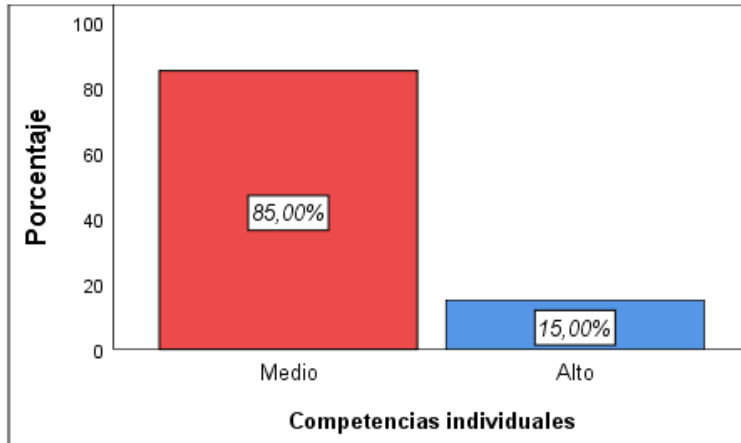
Porcentaje de la percepción sobre los riesgos y peligros



De acuerdo con la figura 7 se puede leer que la percepción mayormente fue de nivel medio con 92.5% y de nivel bajo del 7,5% sobre los riesgos y peligros que se podrían dar en la unidad de investigación. También se puede percibir que la empresa no le da la debida importancia a la totalidad de sus trabajadores sobre los riesgos y peligros que se pueden dar en las actividades laborales.

Figura 8

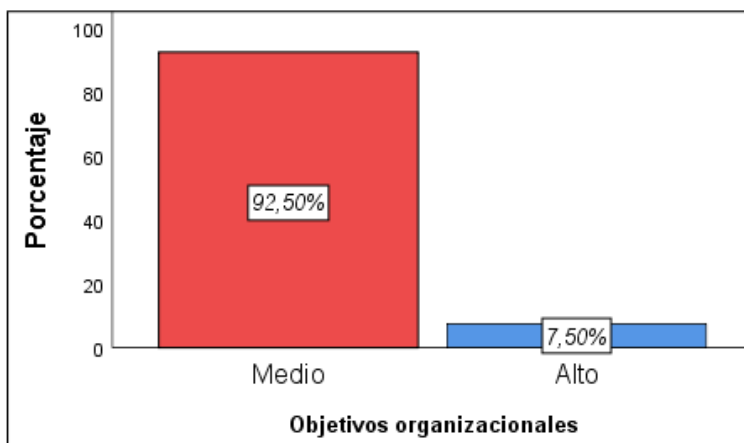
Porcentaje de la percepción sobre las competencias individuales



Según la figura 8 señala que la percepción mayormente fue de nivel medio con el 85% y de nivel alto del 15% sobre las preguntas formuladas en la encuesta sobre competencias individuales que se realizan en un restaurante de Lima. Se puede apreciar que no hay comprensión clara en los trabajadores sobre conocimientos, habilidades y actitudes.

Figura 9

Porcentaje de la percepción sobre los objetivos organizacionales



Interpretación:

A partir de la figura 9 se puede saber que hubo una percepción mayormente de nivel medio con el 92,5% y de nivel alto con el 7,5% a las preguntas formuladas en la encuesta sobre la comprensión de los objetivos organizacionales que se dan en un restaurante de Lima. También se comprende que los trabajadores tienen un alcance a medias sobre los propósitos de la organización dentro de la empresa.

3.3. Resultados inferenciales para la prueba de hipótesis

Para llevar a cabo las pruebas de hipótesis a esta investigación, fue necesario demostrar si los datos obtenidos en la encuesta fueron de una distribución normal o de una distribución no normal, por lo tanto, se tiene que aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov ya que los datos son mayores a 50 colaboradores.

Tabla 9

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

VARIABLES	Estadístico	Gl	Sig.
Seguridad y salud ocupacional	,526	80	,000
Desempeño laboral	,512	80	,000

Frente a los hallazgos de la tabla 9, se puede interpretar que si el nivel de significancia ($p < 0,05$) entonces los datos tienen una distribución no normal, por lo tanto, para poder probar las hipótesis en esta investigación, se aplicó las pruebas no paramétricas para este estudio que fue de alcance correlacional, entonces correspondió aplicar la prueba de Rho Spearman.

Regla para prueba de hipótesis:

Ho: No existe correlación si el Sig. \geq 0,05

Ha: Existe correlación si el Sig. $<$ 0,05

Aplicando la prueba de Rho Spearman a las hipótesis propuestas y se mide según la siguiente tabla:

Tabla 10

Valorización del coeficiente de correlación de Spearman

Grado de correlación	Calificación
0.00	No existe correlación alguna
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Metodología de la investigación Hernández et al. (2014)

Hipótesis General

Ho: Seguridad y salud ocupacional no se relaciona con el desempeño laboral en un restaurante,
Lima, 2024.

Ha: Seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral en un restaurante, Lima, 2024.

Tabla 11

Correlación entre Seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral

Variable	Coefficiente	Seguridad y salud ocupacional	Desempeño laboral
Seguridad y salud ocupacional	Rho	1,000	,747**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Desempeño laboral	Rho	,747**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
N		80	80

Se ha podido apreciar según la tabla 11, que al aplicar la prueba no paramétrica de Spearman resultó un Sig.= 0,000($p < 0,05$) negando la H_0 y aceptando la H_a , por lo tanto, se prueba que existe relación entre la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la unidad de investigación. Además, también se puede afirmar que el coeficiente de correlación positiva considerable de 0,747, esto indica que si se da las mejores condiciones de seguridad y salud ocupacional a los trabajadores se podrá lograr un mejor desempeño de trabajo.

Hipótesis específica 1

Ho: Las condiciones laborales no se relaciona con el desempeño laboral en un restaurante, Lima, 2024.

Ha: Las condiciones laborales se relaciona con el desempeño laboral en un restaurante, Lima, 2024.

Tabla 12

Correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral

Variable	Coefficiente	Condiciones laborales	Desempeño laboral
Condiciones laborales	Rho	1,000	,568**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Desempeño laboral	Rho	,568**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

A partir de los hallazgos inferenciales según la tabla 13, con la prueba no paramétrica de Rho Spearman el Sig.= 0,000($p < 0,05$) negando la H_0 y aceptando la H_a , se afirmó, que existe relación entre las condiciones laborales con el desempeño laboral en la unidad de estudio. Asimismo, el coeficiente de correlación es positiva media de 0,568 señalando que a mejores condiciones laborales se dará mejor desempeño laboral,

Hipótesis específica 2

H_0 : Las políticas de seguridad y salud ocupacional no se relaciona con el desempeño laboral en un restaurante, Lima, 2024

H_a : Las políticas de seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral en un restaurante, Lima, 2024

Tabla 13

Correlación entre políticas de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral

Variable	Coeficiente	Políticas de seguridad y salud ocupacional	Desempeño laboral
Políticas de seguridad y salud ocupacional	Rho	1,000	,548**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Desempeño laboral	Rho	,548**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

Según los resultados inferenciales de acuerdo con la tabla 13, al aplicar la prueba no paramétrica de Rho Spearman el Sig.= 0,000($p < 0,05$) negando la H_0 y aceptando la H_a , confirmando, que si existe relación entre las políticas de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la unidad de estudio. Por otra parte, también se puede señalar que el coeficiente de correlación positiva media de 0,548 menciona que a mejor definición o propuesta de seguridad y salud ocupacional a los trabajadores se logrará mejorar desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

H_0 : Los riesgos y peligros no se relaciona con el desempeño laboral en un restaurante, Lima, 2024.

H_a : Los riesgos y peligros se relaciona con el desempeño laboral en un restaurante, Lima, 2024.

Tabla 14

Correlación entre los riesgos y peligros y el desempeño laboral

Variable	Coefficiente	Riesgos y peligros	Desempeño laboral
Objetivos organizacionales	Rho	1,000	,349**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Desempeño laboral	Rho	,349**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

A partir de los hallazgos de acuerdo con la tabla 14, al aplicar la prueba no paramétrica de Spearman el Sig.= 0,000($p < 0,05$) negando así la H_0 y aceptando la H_a , se confirmó que existe relación entre los riesgos y peligros con el desempeño laboral en la unidad de estudio. Por otra parte, también se puede señalar que el coeficiente de correlación positiva baja de 0,349 por lo que, se puede mejorar la asociación entre los riesgos y peligros y el desempeño laboral para lograr mayor efectividad.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Con base en los resultados obtenidos en la presente investigación, se logró evidenciar una conexión directa entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral dentro de la empresa analizada. Esto se determinó mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,747 y un p valor de 0,000 ($p < 0,05$), lo que indica una relación positiva considerable. Este hallazgo resalta la importancia de implementar políticas eficaces en materia de seguridad y salud para promover un mejor rendimiento en los trabajadores.

Al contrastar con estudios previos, se confirma la tendencia. Hugo (2024) evidenció una relación positiva y significativa entre estas mismas variables mediante la prueba R de Pearson, con una correlación de 0,678 y una significancia menor a 0,05. De forma similar, Barrios & Cárdenas (2022) encontraron una correlación positiva moderada de 0,472 y un p valor de 0,00, lo cual respalda la consistencia de los resultados obtenidos en este estudio.

En relación con el objetivo específico 1, se demostró que las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de estudio, alcanzando un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,568 ($p < 0,05$). De manera similar, Alban & Cueva (2022) demostraron que las condiciones laborales tienen una relación positiva moderada con el rendimiento laboral en una empresa de Miraflores (correlación 0,535 y $p < 0,05$). Este resultado destaca que factores como la infraestructura, el ambiente laboral y la disponibilidad de recursos son determinantes para el desempeño eficiente del personal.

Respecto al objetivo específico 2, se evidenció que las políticas de seguridad y salud

ocupacional también se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la unidad de estudio, con un coeficiente de 0,548 ($p < 0,05$). Landa (2020) respalda esta relación, señalando que la mejora del programa de seguridad y salud genera mejoras en el rendimiento laboral, con una correlación de 0,735 y una significancia bilateral de 0,000. Esto pone de manifiesto que las políticas bien estructuradas no solo previenen accidentes, sino que generan confianza y compromiso en el trabajador.

En cuanto al objetivo específico 3, se observó que los riesgos y peligros guardan relación con el desempeño laboral, aunque en menor medida, con una correlación de 0,349 y un p valor $< 0,05$. Esta correlación más baja sugiere que, si bien los riesgos afectan el rendimiento, su impacto podría no ser tan directo o inmediato como el de otros factores, como las políticas institucionales o las condiciones del entorno. Una posible explicación es que los trabajadores pueden normalizar ciertos niveles de riesgo, especialmente en ambientes laborales donde los peligros son comunes y persistentes. Además, podrían estar interviniendo factores no considerados en esta investigación, como la formación previa del trabajador en manejo de riesgos, su nivel de resiliencia o experiencia, o incluso elementos motivacionales y de liderazgo dentro del equipo de trabajo.

De manera complementaria, Almeida (2021) encontró una correlación positiva de 0,428 entre las competencias personales y los riesgos, y de 0,372 entre las competencias laborales y dichos factores ($p < 0,01$), lo cual refuerza la idea de que la percepción y el manejo de riesgos están mediadas por variables individuales y contextuales. Esto sugiere que futuras investigaciones podrían incorporar factores psicológicos, sociales o culturales para entender más a fondo la relación entre riesgos y desempeño laboral.

Limitaciones

El presente estudio tiene un enfoque correlacional, lo que implica que analiza la relación entre las variables sin determinar una dependencia causal entre ellas. Asimismo, la aplicación de la encuesta se llevó a cabo en diferentes momentos, empleando diversos recursos y métodos de recolección de datos. Además, los resultados fueron obtenidos a partir de dimensiones específicas, aunque futuras investigaciones pueden abordarlas desde otras perspectivas para ampliar el conocimiento sobre estas variables en distintos contextos.

Implicancias

En cuanto a las repercusiones del estudio, en el ámbito teórico, esta investigación podrá servir como referente para futuras investigaciones que exploren y analicen la relación entre seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral desde una perspectiva empírica. La operacionalización de las variables, respaldada por un sustento teórico sólido, constituye un aporte metodológico útil que puede ser replicado o adaptado en estudios similares, tanto en el sector gastronómico como en otros sectores económicos.

En el ámbito práctico, los resultados obtenidos ofrecen insumos valiosos para los directivos del restaurante evaluado, ya que les permiten comprender la percepción que tienen sus colaboradores respecto a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como su incidencia en el desempeño laboral. Esta información resulta fundamental para orientar decisiones estratégicas internas, especialmente en lo que respecta a la mejora de condiciones laborales, implementación de programas de prevención y fortalecimiento del clima organizacional.

Asimismo, los hallazgos podrían tener implicancia a nivel sectorial, especialmente dentro

del sector gastronómico, donde las condiciones laborales suelen estar marcadas por alta rotación, largas jornadas y exposición a riesgos físicos. En este contexto, los resultados de esta investigación pueden contribuir al diseño de políticas organizacionales más eficaces, que prioricen la seguridad y salud como pilares fundamentales para elevar la productividad y reducir la accidentabilidad. De esta manera, se refuerza la importancia de implementar acciones preventivas y programas formativos que fortalezcan la cultura de seguridad dentro de este sector económico.

4.2 Conclusión

A partir de la hipótesis general, en relación al objetivo general, se logró evidenciar que la seguridad y salud ocupacional guarda una relación significativa con el desempeño laboral de los empleados de un restaurante en Lima del 2024. Esto se reflejó en una correlación positiva considerable (0,747), según los resultados obtenidos a través de la prueba Rho de Spearman.

Asimismo, en relación con el objetivo específico 1, se demostró que las condiciones laborales guardan una relación significativa con el desempeño laboral de los empleados de un restaurante en Lima del 2024. Esto se reflejó en una correlación positiva media (0,568), según los resultados obtenidos a través de la prueba Rho de Spearman.

Respecto al objetivo específico 2, se confirmó que las políticas de seguridad y salud ocupacional guardan una relación significativa con el desempeño laboral de los empleados de un restaurante en Lima del 2024. Esto se reflejó en una correlación positiva media (0,548), según los resultados obtenidos a través de la prueba Rho de Spearman.

En cuanto al objetivo específico 3, los resultados muestran que los riesgos y peligros guardan una relación significativa con el desempeño laboral de los empleados de un restaurante

en Lima del 2024. Esto se reflejó en una correlación positiva baja (0,349), según los resultados obtenidos a través de la prueba Rho de Spearman.

4.3 Recomendaciones

- Se sugiere reforzar las estrategias de seguridad y salud en el trabajo, a través de acciones como capacitaciones constantes, diagnósticos preventivos y planes de intervención que ayuden a reducir los riesgos laborales y favorezcan un entorno más seguro y eficiente.
- Es conveniente optimizar las condiciones bajo las cuales se desempeñan los colaboradores, considerando aspectos como la infraestructura, distribución de tareas, horarios adecuados y acceso a recursos, con el objetivo de elevar su bienestar y desempeño general.
- Implementar sistemas de control y seguimiento de riesgos laborales, especialmente en las áreas de mayor exposición, estableciendo rutinas de verificación y protocolos específicos para reaccionar ante situaciones críticas.
- Promover una cultura institucional enfocada en la prevención y el autocuidado, donde se fomente la participación activa de todo el personal en temas de seguridad, así como la comunicación abierta con los mandos sobre posibles mejoras en el entorno de trabajo.
- Para futuras investigaciones se propone extender el análisis a otros establecimientos del sector gastronómico o a diferentes distritos y regiones, con el fin de verificar si los resultados se mantienen o varían en función de otros contextos o realidades.

REFERENCIAS

- Almeida Suárez, R. E. (2021). *Salud ocupacional y desempeño laboral percibidas por usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19*.
- Álvarez, F. (2006). *Salud Ocupacional*. Ecoe Ediciones.
- Andina. (2025). *El 57 % de los trabajadores peruanos no se siente seguro en su empresa*.
Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-el-57-los-trabajadores-peruanos-no-se-sienten-seguros-su-empresa-986985.aspx>
- Arenal, L. C. (2019). *Investigación y recogida de información de mercados: UF1780*. Tutor Formación. Obtenido de
<https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/reader.action?docID=5885243&query=definici%25C3%25B3n%2520de%2520muestreo%2520&ppg=3>
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2024). *A pesar de la reducción de accidentes laborales, las muertes en el trabajo aumentaron en 2023*. Obtenido de <https://ccs.org.co/a-pesar-de-la-reduccion-de-accidentes-laborales-las-muertes-en-el-trabajo-aumentaron-en-2023/#:~:text=Con%20un%20total%20de%20694,por%20causas%20asociadas%20al%20trabajo>
- Diario La Ley. (2023). *Casi tres millones de trabajadores mueren cada año por accidentes y enfermedades laborales, según la OIT*. Obtenido de
<https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1czUwMDAyMjAwTjRUK0stKs7Mz7M1MjAyNjQ0MgcJZKZVuuQnh1QWpNqmJeYUpwIAg2OK8jUAAAA=WKE>
- Diccionario de la lengua española. (2024). *Encuesta*. Obtenido de <https://dle.rae.es/encuesta>
- El Comercio. (2020). *Caso McDonald's: las claves de la investigación sobre la muerte de dos jóvenes trabajadores*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/mcdonalds-las-claves-para-entender-el-caso-de-dos-trabajadores-que-fallecieron-en-local-de-pueblo->

libre-arcos-dorados-noticia/

El Comercio. (2024). *Ingeniera química fallece en accidente laboral: familia denuncia negligencia y falta de seguridad*. Obtenido de

<https://elcomercio.pe/lima/accidentes/ingeniera-quimica-fallece-en-accidente-laboral-familia-denuncia-negligencia-y-falta-de-seguridad-ultimas-noticia/?ref=ecr>

El Peruano. (2025). *Sunafil realizó más de 2,800 inspecciones de accidentes de trabajo entre el 2023 y 2024*. Obtenido de <https://www.elperuano.pe/noticia/244800-sunafil-realizo-mas-de-2800-inspecciones-de-accidentes-de-trabajo-entre-el-2023-y-2024>

Escuela Politecnica Nacional. (2018). Obtenido de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo: <https://www.epn.edu.ec/informate-11/>

Euro news. (2023). *31 muertos en la ciudad china de Yinchuan tras una explosión de gas en un restaurante*. Obtenido de <https://es.euronews.com/2023/06/22/31-muertos-en-la-ciudad-china-de-yinchuan-tras-una-explosion-de-gas-en-un-restaurante>

García, J. J. (2023). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa "Hidroagoyán"*.

Gómez, M. (2015). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Brujas & Encuentro Grupo Editor. Obtenido de <https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/reader.action?docID=31187292&query=I&ppg=5>

Hernández, J. O. (2018). *Administración y Evaluación del desempeño del personal*. Dos Consultores, S.A. de C.V. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Othon-Juarez-Hernandez/publication/330275627_ADMINISTRACION_Y_EVALUACION_DEL_DESEMPEÑO_DEL_PERSONAL/links/5c36aacb92851c22a368c37d/ADMINISTRACION-Y-EVALUACION-DEL-DESEMPEÑO-DEL-PERSONAL.pdf

Hugo Quispe, K. Y. (2024). *Salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de*

empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024.

Idalberto, C. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Lily Solano Arévalo.

International Labour Organization. (2023). *A call for safer and*.

Jácome, J. V. (2023). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa “Hidroagoyán”*. Ambato.

Jesus, D. C. (2018). *La salud ocupacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de Transportes Luchito EIRL – Trujillo 2016*.

Julio Meneses, D. R. (2024). *El cuestionario y la entrevista*.

Landa Agurto, C. (2020). *Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46728/Landa_AC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lopez, K. S., & Cornejo, A. C. (2022). *La salud ocupacional y la relación con el rendimiento laboral de los trabajadores del Contact Center – emergencia de la empresa Mapfre Miraflores, 2022*.

Madero, G. S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores.

María, C. V., Nelly, G. F., & Marcelo, S. I. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*.

Marsden, E. (2017). *The Heinrich/Bird safety pyramid*. Obtenido de <https://risk-engineering.org/concept/Heinrich-Bird-accident-pyramid>

Marsden, E. (2021). *La pirámide de seguridad de Heinrich/Bird*. Obtenido de <https://risk-engineering.org/concept/Heinrich-Bird-accident-pyramid>

- Mejía, A. C. (2021). *Riesgos ergonómicos en salud y seguridad ocupacional y el desempeño laboral en las empresas textiles*.
- Mejía, A. C. (2021). *Riesgos ergonómicos en salud y seguridad ocupacional y el desempeño laboral en las empresas textiles*.
- Mello, D. F. (2004). *Desarrollo Organizacional Enfoque Integral*. Ilmus S.A.
- Meneses, J. R.-G. (2016). *écnicas de investigación social y educativa*. Editorial UOC. Obtenido de
<https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/reader.action?docID=7025885&ppg=45>
- Merchán, M. A., & Pico, M. E. (2024). *Fundamentos de Salud Ocupacional*. Universidad de Caldas. Obtenido de
https://www.google.com.pe/books/edition/Fundamentos_en_salud_ocupacional/mnwHhEGtba4C?hl=es&gbpv=1&dq=definicion%20de%20salud%20ocupacional&pg=PA1&printsec=frontcover
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*.
- Moreno, d. l., Casanova, M. G., Wagner Machado Reyes, F. C., & Daimy, & G. (2023). Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. Obtenido de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1608-89212023000200009&script=sci_arttext
- Organización Internacional del Empleador. (2025). *Seguridad y la salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- organización internacional del trabajo. (2024). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Ortiz, M. C. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato*.

- Paitán, H. Ñ., Dueñas, M. R., Vilela, J. J., & Delgado, H. E. (2013). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Pedraza, E. A. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pérez, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019*.
- Ramírez, M. (2020). *Seguridad laboral y Salud ocupacional*. Ediciones UAPA. Obtenido de <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/175898>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*.
- Roberto, H. S., & Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/reader.action?docID=5485814&query=metodolog%25C3%25ADa%2520de%2520la%2520investigaci%25C3%25B3n%2520&ppg=4#>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Skinner, B. F. (2017). *The behavior of organisms: An experimental analysis*. Obtenido de <https://dn790004.ca.archive.org/0/items/in.ernet.dli.2015.191112/2015.191112.The-Behavior-Of-Organisms-An-Experimental.pdf>
- Sonia, A. N., & Virginia, C. P. (2007). *Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano*. *Revista de*

Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Sunafil . (2024). *Sunafil encuentra incumplimientos de seguridad y salud en galerías del emporio comercial de Las Malvinas*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/1070144-sunafil-encuentra-incumplimientos-de-seguridad-y-salud-en-galerias-del-emporio-comercial-de-las-malvinas>

Villena Murga, H. (2024). *Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024*.

World Health Organization. (2025). Obtenido de Salud ocupacional: <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>

Zuta, F. L., & Cardenas, A. I. (2022). *Seguridad y salud en el trabajo (SST) y su relación con el desempeño laboral en la empresa Global Servicio Integral Médico, 2022*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33246/Barrios%20Yahuana%2c%20Fiama%20Luz-Cardenas%20Zuta%2c%20Anita%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo N° 1. Esquematización de las teorías y aplicabilidad en la unidad de estudio

NOMBRE DE LA TEORIA	AUTOR	CONCEPTOS CLAVE	APLICABILIDAD AL ESTUDIO	VARIABLE
Teoría del dominó	Herbert William Heinrich	Describe cómo una serie de factores la cual se encadenan para producir un accidente laboral.	Identificar y controlar factores como condiciones peligrosas (ej. superficies resbalosas, equipos defectuosos), falta de supervisión efectiva y actos inseguros (ej. manejo incorrecto de herramientas) puede prevenir accidentes laborales	Seguridad y salud ocupacional
La Teoría del Estrés de Hans Selye	Hans Hugo Bruno Selye	Define el estrés como una reacción corporal general frente a demandas, diferenciando entre estrés positivo (eustrés) y negativo (distrés)	El estrés laboral en el restaurante puede surgir por demandas altas (ej. períodos pico de servicio) y falta de control sobre tareas. Gestionar el estrés mediante pausas, apoyo y distribución equitativa de tareas puede mejorar la salud de los empleados.	
La teoría del modelo Demanda-Control	Robert Karasek	Relaciona el estrés laboral con el equilibrio entre demandas laborales y control sobre tareas. Altas demandas y bajo control pueden generar estrés crónico y afectar la salud.	En el restaurante, se aplica en las altas demandas (ej. atender muchos clientes) y bajo control (ej. poca autonomía para tomar decisiones) pueden generar estrés crónico. Dar autonomía a los empleados y gestionar las demandas puede reducir el estrés.	
La teoría de la motivación-higiene	Frederick Herzberg	Divide los factores laborales en: • Motivadores (satisfacción) • Factores higiénicos (evitan insatisfacción)	•Motivadores: reconocimiento y crecimiento profesional mejoran la satisfacción y desempeño. • Factores higiénicos: salario justo, condiciones laborales seguras y saludables evitan insatisfacción. Mejora la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados.	Desempeño laboral
La Teoría del Refuerzo de Skinner	Burrhus Frederic Skinner	El comportamiento se aprende y mantiene según sus consecuencias: refuerzo (aumenta) o castigo (disminuye).	Recompensar conductas deseadas y corregir indeseadas mejora el desempeño laboral y la calidad del servicio en un restaurante.	
La teoría de la inequidad social	John Stacey Adams	La percepción de justicia o injusticia en las recompensas laborales afecta la motivación y satisfacción.	Garantizar equidad en recompensas y oportunidades mejora la motivación y satisfacción laboral en un restaurante.	

Anexo N° 2. Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cuál es la relación entre la seguridad y la salud ocupacional con el desempeño laboral en un restaurante de Lima en el 2024?	Objetivo General: Determinar si existe relación entre la seguridad y la salud ocupacional con el desempeño laboral en un restaurante de Lima en el 2024.	Hipótesis General: La seguridad y la salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral en un restaurante de Lima en el 2024.	Variable 1: Salud Ocupacional	Tipo de Investigación: Básica	Población: 80 colaboradores
				Enfoque: Cuantitativo	Muestreo: Por conveniencia
				Diseño: No experimental	Muestra: 80 colaboradores
	Objetivo Específico 1: Determinar si existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en un restaurante de Lima en el 2024.	Hipótesis Específica 1: Las condiciones laborales se relaciona con el desempeño laboral en un restaurante de Lima en el 2024.	Variable 2: Desempeño laboral	Alcance: Descriptivo Correlacional	
				Corte: Transversal	
				Técnica: Encuesta	
				Instrumento: Cuestionario	
	Objetivo Específico 2: Determinar si existe relación entre las políticas de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en un restaurante de Lima en el 2024.	Hipótesis Específica 2: Las políticas de seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral en un restaurante de Lima en el 2024.		Método de análisis de datos: Estadístico	
	Objetivo Específico 3: Determinar si existe relación entre los riesgos y peligros y el desempeño laboral en un restaurante de Lima en el 2024.	Hipótesis Específica 3: Los riesgos y los peligros se relaciona con el desempeño laboral en un restaurante de Lima en el 2024.		Análisis de Datos: SPSS	

Anexo N° 3. Matriz de Operacionalización de Variables.

Variables	Definición Conceptuales	Definiciones Operacionales	Dimensiones	Indicadores	Items	Preguntas	Nivel y Escala de Likert
Variable 1: Seguridad y Salud Ocupacional	Según la Escuela politécnica nacional (EPN), es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la seguridad y la salud en el trabajo.	Se aplicará una encuesta con preguntas de opción múltiple en formato Likert a los empleados de un restaurante en Lima durante el año 2025. Posteriormente, los datos serán recolectados y organizados mediante Google Forms, con el fin de crear una base de datos. Estos datos serán analizados a través del software estadístico SPSS V29 para evaluar la confiabilidad de las preguntas relacionadas con la variable Seguridad y Salud Ocupacional.	Condición laboral	Nivel de estrés laboral	Percepción	1, 2	Nivel Ordinal 1 = Bajo 2= Medio 3= Alto Escala de Likert 1 = Totalmente en desacuerdo 2= Desacuerdo 3 = No opina 4 = De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
					Bienestar laboral	3	
					Satisfacción	4	
				Accidentes ocupacionales	Condiciones físicas	5, 6	
					Recursos materiales	7	
					Rendimiento	8	
			Políticas de seguridad y salud	Cumplimiento de las normas de salud	Formación	9	
					Protocolos	10	
					Protección	11	
			Riesgos y peligros	N° de peligros identificados	Señalización	12	
					Amenaza	13	
Organización	14						
Variable 2: Desempeño laboral	Según Pedraza y Conde (2010) El desempeño es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los mismos a través de continuos programas de capacitación y desarrollo.	Se aplicará una encuesta con preguntas de opción múltiple en formato Likert a los empleados de un restaurante en Lima durante el año 2025. Posteriormente, los datos serán recolectados y organizados mediante Google Forms, con el fin de crear una base de datos. Estos datos serán analizados a través del software estadístico SPSS V29 para evaluar la confiabilidad de las preguntas relacionadas con la variable Desempeño laboral.	Competencias individuales	Nivel de eficiencia	Aprendizaje	15, 16	
					Trabajo en equipo	17, 18	
					Servicio	19	
			Objetivos organizacionales	Nivel de productividad	Competencia	20, 21	
					Cumplimiento	22, 23	
				Nivel de rendimiento	Políticas	24	
					Responsabilidad	25, 26	
					Puntualidad	27	

Anexo N° 4. Cuestionario primera variable.

ENCUESTA DE OPINIÓN A LOS EMPLEADOS DE

Preguntas Generales

Género: Masculino () Femenino () Otro ()
 Rango de edad: 18-30 años () 31-45 años () 46-60 años () Mayor a 60 años ()

Totalmente en desacuerdo () En desacuerdo () No opina () De acuerdo () Totalmente de acuerdo ()

Preguntas Específicas de los cuestionarios

Cuestionario sobre seguridad y salud ocupacional	Respuestas				
Dimensión 1: Condición laboral	5	4	3	2	1
1. ¿Experimenta alguna molestia al realizar sus tareas laborales?					
2. ¿Considera que el entorno laboral es óptimo en términos de funcionalidad y operatividad?					
3. ¿Opina que las actividades que realiza impactan en su bienestar físico o mental?					
4. ¿Los recursos laborales que emplea para realizar sus tareas son los apropiados y los necesarios?					
5. ¿Cree que las condiciones de su empleo podrían mejorarse?					
6. ¿Su desempeño disminuye conforme transcurre la jornada laboral?					
7. ¿Cree que los procedimientos laborales que lleva a cabo podrían optimizarse?					
8. ¿En términos generales, las condiciones laborales en las que trabaja son las correctas?					
Dimensión 2: Políticas de seguridad y salud laboral	5	4	3	2	1
9. ¿La compañía ofrece capacitaciones relacionadas a la salud laboral?					
10. ¿En la organización existen orientaciones claras sobre la prevención y los riesgos laborales?					
11. ¿La compañía se asegura de proporcionarle los recursos y equipos necesarios como medidas de protección a lo largo de su jornada de trabajo?					
Dimensión 3: Riesgos y peligros	5	4	3	2	1
12. ¿El entorno de trabajo está adecuadamente señalado para prevenir peligros?					
13. ¿Cree que está sometido a riesgos que podrían perjudicar su bienestar?					
14. ¿El orden y aseo en las tareas que realiza es el adecuado?					

Anexo N° 5. Cuestionario segunda variable.

ENCUESTA DE OPINIÓN A LOS EMPLEADOS DE

Preguntas Generales

Género: Masculino () Femenino () Otro ()
 Rango de edad: 18-30 años () 31-45 años () 46-60 años () Mayor a 60 años ()

Totalmente en desacuerdo () En desacuerdo () No opina () De acuerdo () Totalmente de acuerdo ()

Preguntas Específicas de los cuestionarios

Cuestionario sobre desempeño laboral	Respuestas				
Dimensión 1: Competencias individuales	5	4	3	2	1
15. Tiene conocimiento sobre sus tareas laborales.					
16. Cuenta con programas de formación y orientaciones.					
17. No genera inconvenientes ni conflictos dentro de la organización.					
18. Mantiene una excelente relación con sus colegas de trabajo.					
19. Ofrece un servicio adecuado y eficiente al cliente.					
Dimensión 2 : Objetivos Organizacionales	5	4	3	2	1
20. Se esfuerza por mejorar constantemente en su imagen personal.					
21. Tiene disposición para aprender nuevas habilidades y superarse continuamente.					
22. Llega a su puesto de trabajo con el uniforme apropiado.					
23. Cumple con los objetivos establecidos.					
24. Conoce la política de la empresa para llevar a cabo las actividades y responsabilidades de su puesto.					
25. Muestra orden y pulcritud en su presentación personal.					
26. El empleado es comprometido con sus responsabilidades.					
27. Llega puntualmente a su lugar de trabajo.					

Anexo N° 6. Validación del instrumento 1

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES


Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Tipo de Instrumento
Pedraza San Miguel, Rosa Diana	UPN	Encuesta
Marque con una X en: Grado Magister () Grado Doctor (X)		
Título de la Tesis: Seguridad y Salud Ocupacional y Su Relación con el Desempeño Laboral en un restaurante, Lima, 2024		
Autor(es) del Instrumento: Blas Corpus, Ruth Jaquelin y Nepo Villano, Juan Enrique		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30				Regular 31-70				Muy bueno 71-100		
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado										X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables											X
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio										X	
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica										X	
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad										X	
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada										X	
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos										X	
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices										X	
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto										X	
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación										X	
PROMEDIO											95	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su aplicación	<input checked="" type="checkbox"/>
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas	<input type="checkbox"/>
	No procede su aplicación	<input type="checkbox"/>

Lima, 15 de enero 2025	45807238		940283167
Lugar y Fecha	DNI	Firma	N° Celular

Observaciones: Ninguna observación

Anexo N° 7. Validación del instrumento 2

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES


Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Tipo de Instrumento
ABUCCI INFANTES GIULIANA CATHERINE	UPN	Encuesta
Marque con una X en: Grado Magister (X) Grado Doctor ()		
Título de la Tesis: Seguridad y Salud Ocupacional y Su Relación con el Desempeño Laboral en un restaurante, Lima, 2024		
Autor(es) del Instrumento: Blas Corpus, Ruth Jaquelin y Nepo Villano, Juan Enrique		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70			Muy bueno 71-100			
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado										X
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										X
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio									X	
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica									X	
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad										X
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada										X
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos									X	
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices										X
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto										X
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación										X
PROMEDIO											

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas No procede su aplicación

Santiago de Surco, 18 de abril de 2025	10263464		
Lugar y Fecha	DNI	Firma	N° Celular

Observaciones:

.....

Anexo N° 8. Validación del instrumento 3

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES


Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Tipo de Instrumento
COSME SILVA, OMAR	UPN	Encuesta
Marque con una X en: Grado Magister (X) Grado Doctor ()		
Título de la Tesis: Seguridad y Salud Ocupacional y Su Relación con el Desempeño Laboral en un restaurante, Lima, 2024		
Autor(es) del Instrumento: Blas Corpus, Ruth Jaquelin y Nepo Villano, Juan Enrique		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70				Muy bueno 71-100		
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado									X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables									X	
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio										X
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica										X
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad									X	
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada										X
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos										X
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices									X	
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto									X	
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación										X
PROMEDIO											

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su aplicación	<input checked="" type="checkbox"/>
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas	<input type="checkbox"/>
	No procede su aplicación	<input type="checkbox"/>

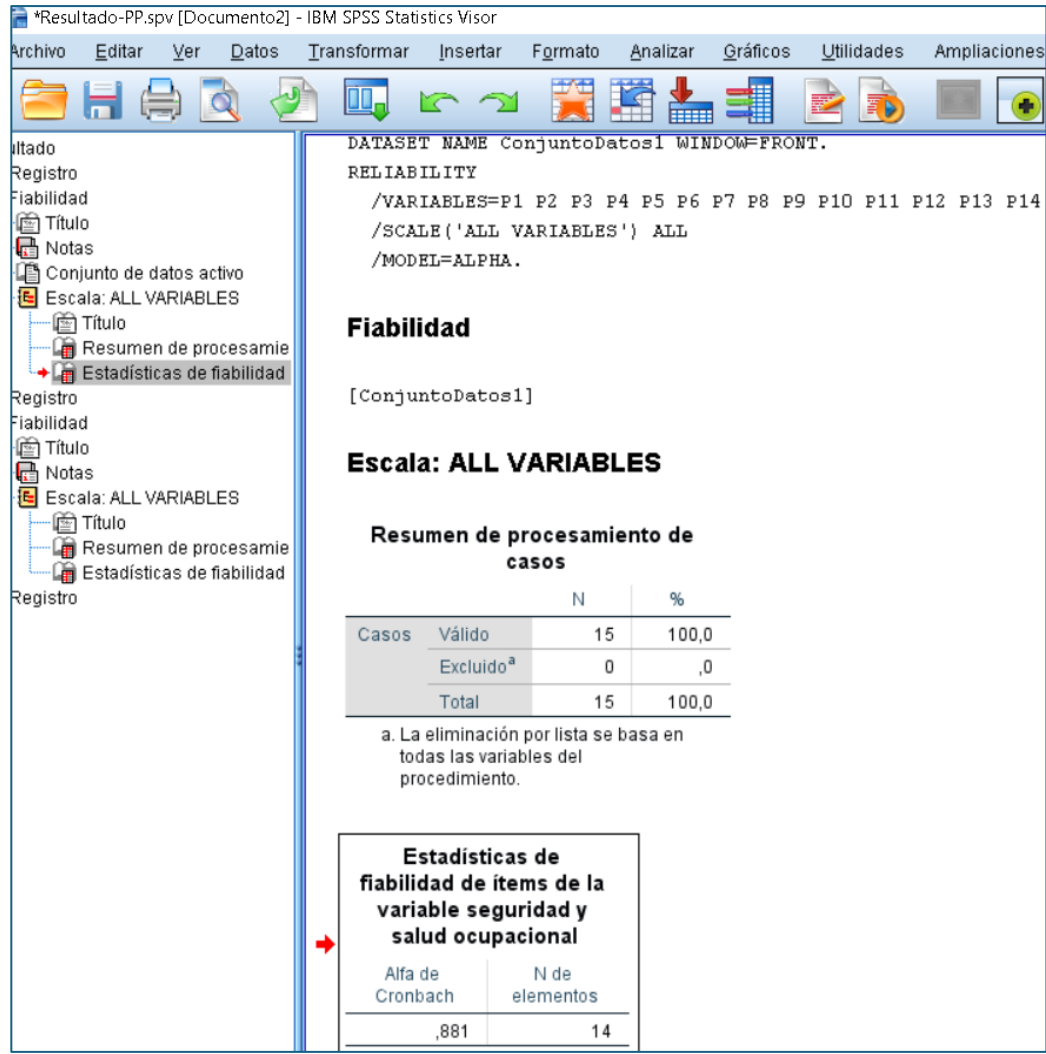
Santiago de Surco, 26 de abril de 2025	25717320		989144316
Lugar y Fecha	DNI	Firma	N° Celular

Observaciones:
Ninguna

Anexo N° 9. Resultado en MS-Excel de la Prueba Piloto.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
1	PRUEBA PILOTO																												
2	Variable 1: Salud ocupacional														Variable 2: Desempeño laboral														
3	Condiciones laborales								Políticas de seguridad				Riesgos y peligros			Competencias individuales						Objetivos organizacionales							
4		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
5	1	4	4	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	2	
6	2	3	3	2	3	2	4	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	
7	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
8	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	
9	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
10	6	2	2	5	5	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	
11	7	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	
12	8	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	
13	9	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	2	2	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	10	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	11	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
16	12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	
17	13	2	2	3	2	1	2	5	2	5	2	1	2	1	1	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	14	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
19	15	3	3	2	5	3	3	2	5	2	5	3	5	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	

Anexo N° 10. Resultados en SPSS de la Prueba Piloto



IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones

Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Conjunto de datos activo
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamie
Estadísticas de fiabilidad

Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamie
Estadísticas de fiabilidad

Registro

DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad de items de la variable seguridad y salud ocupacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	14

Anexo N° 11. Resultados en MS-Excel de la Encuesta.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK
1	Resultados de la encuesta a los empleados de un restaurante de Lima																																				
2	BASE DE DATOS			Variable 1: Salud ocupacional														Variable 2: Desempeño laboral																			
3	Socio demográfico			Condiciones laborales								Políticas de seguridad y				Riesgos y peligros		Competencias individuales					Objetivos organizacionales														
4	Género	Edad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	SV1	SV2	SD1V1	SD2V1	SD3V1	SD1V2	SD2V2	
5	1	2	3	3	2	4	2	2	2	5	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	41	38	23	9	9	15	23	
6	2	1	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	47	44	27	10	10	18	26	
7	3	1	1	5	5	4	5	3	4	2	5	4	3	3	4	2	4	5	4	3	3	5	4	3	4	2	4	3	5	4	53	49	33	10	10	20	29
8	4	2	1	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	5	2	3	2	2	3	4	5	2	3	4	2	3	2	5	2	3	41	40	22	12	7	16	24
9	5	1	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	48	44	27	10	11	16	28
10	6	1	1	4	3	3	4	2	3	2	5	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	5	3	3	46	44	26	11	9	17	27
11	7	1	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	3	3	4	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	5	5	4	56	53	34	12	10	22	31
12	8	1	4	2	2	2	2	5	5	5	2	5	5	2	2	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	2	2	5	5	2	46	47	28	12	6	22	25
13	9	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	41	39	23	9	9	15	24	
14	10	1	1	5	5	2	4	2	3	4	5	5	3	2	4	2	2	5	5	3	2	5	5	3	4	2	2	2	5	5	48	48	30	10	8	20	28
15	11	1	1	4	3	4	3	5	3	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	54	44	32	11	11	17	27
16	12	1	2	4	4	2	3	4	3	1	2	3	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	3	2	2	2	4	3	4	3	39	39	23	8	8	16	23
17	13	1	2	3	4	2	3	2	4	3	5	3	5	2	5	2	4	4	3	5	2	4	3	5	5	2	4	2	4	3	47	46	26	10	11	18	28
18	14	1	1	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	51	44	29	12	10	16	28
19	15	1	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	47	42	28	11	8	17	25	
20	16	1	2	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	45	39	26	8	11	14	25	
21	17	1	3	2	3	5	4	5	2	3	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	2	47	42	28	10	9	18	24
22	18	1	1	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	48	43	28	10	10	16	27
23	19	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	49	46	27	10	12	18	28
24	20	2	2	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	2	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3	51	43	32	9	10	17	26
25	21	1	2	3	2	4	2	3	4	2	4	3	5	2	4	5	5	4	3	5	2	4	3	5	4	5	5	2	4	3	48	49	24	10	14	18	31
26	22	1	2	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	48	41	28	9	11	15	26	
27	23	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	44	41	24	9	11	15	26	

Anexo N° 12. Procesamiento de resultados de encuesta en SPS

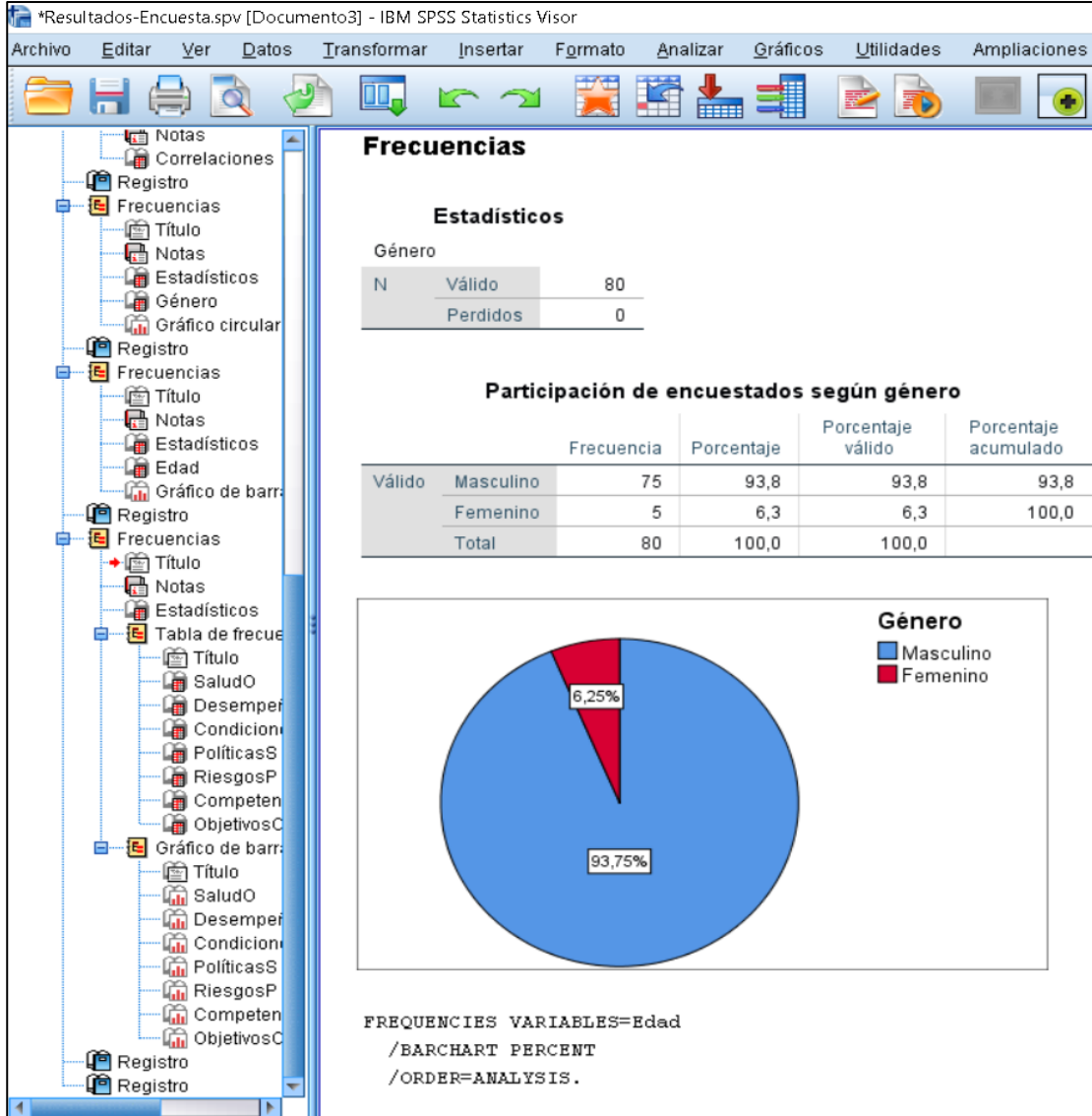
BDatos-Encuesta.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

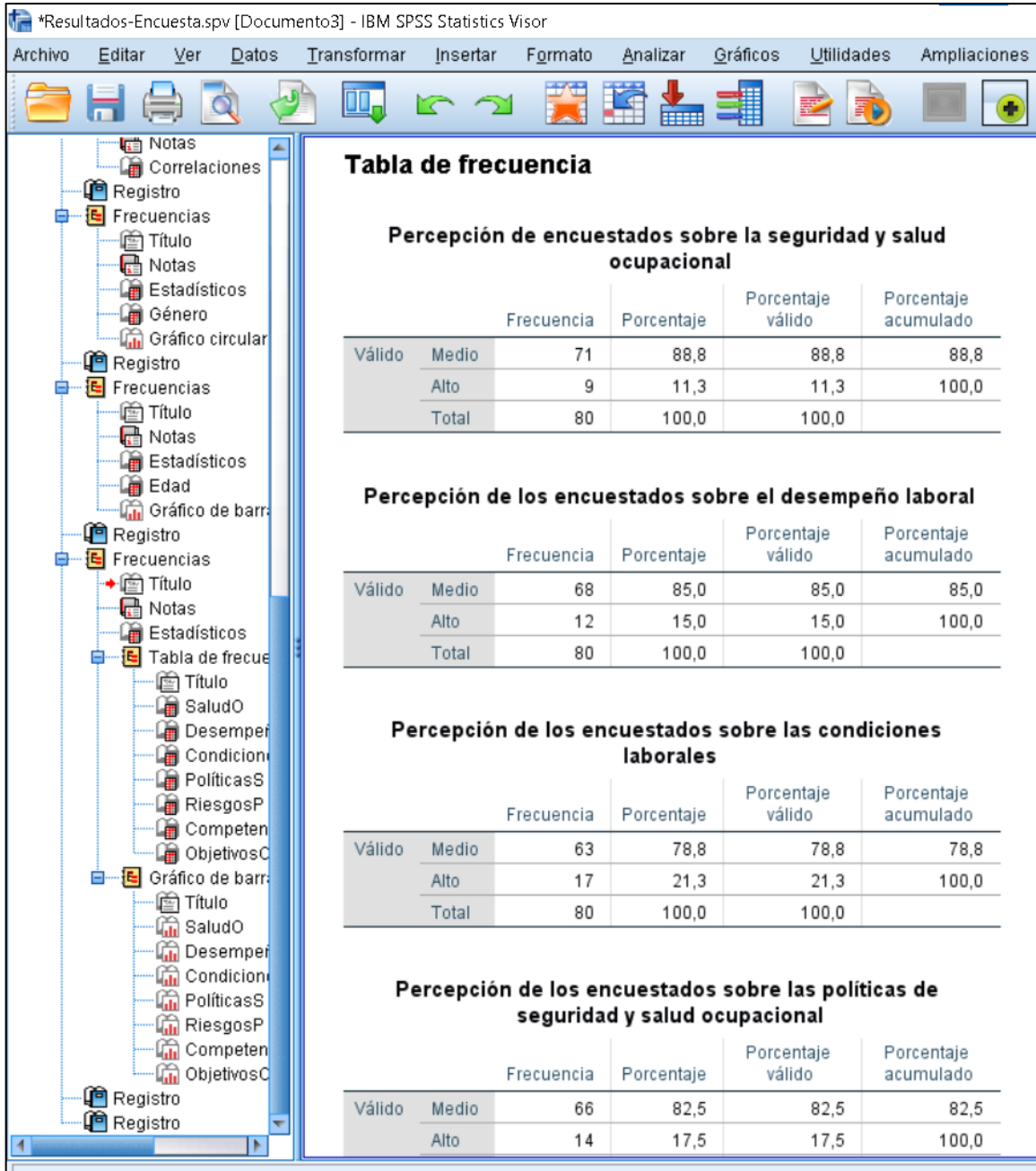
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Género	Numérico	8	0		{1, Masculin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Edad	Numérico	8	0		{1, 18 a 30 ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	P1	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P2	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P3	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P4	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P5	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P6	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P7	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P8	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P9	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P10	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P11	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P12	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P13	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P14	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P15	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P16	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P17	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P18	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P19	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P20	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P21	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P22	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P23	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P24	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P25	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P26	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P27	Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

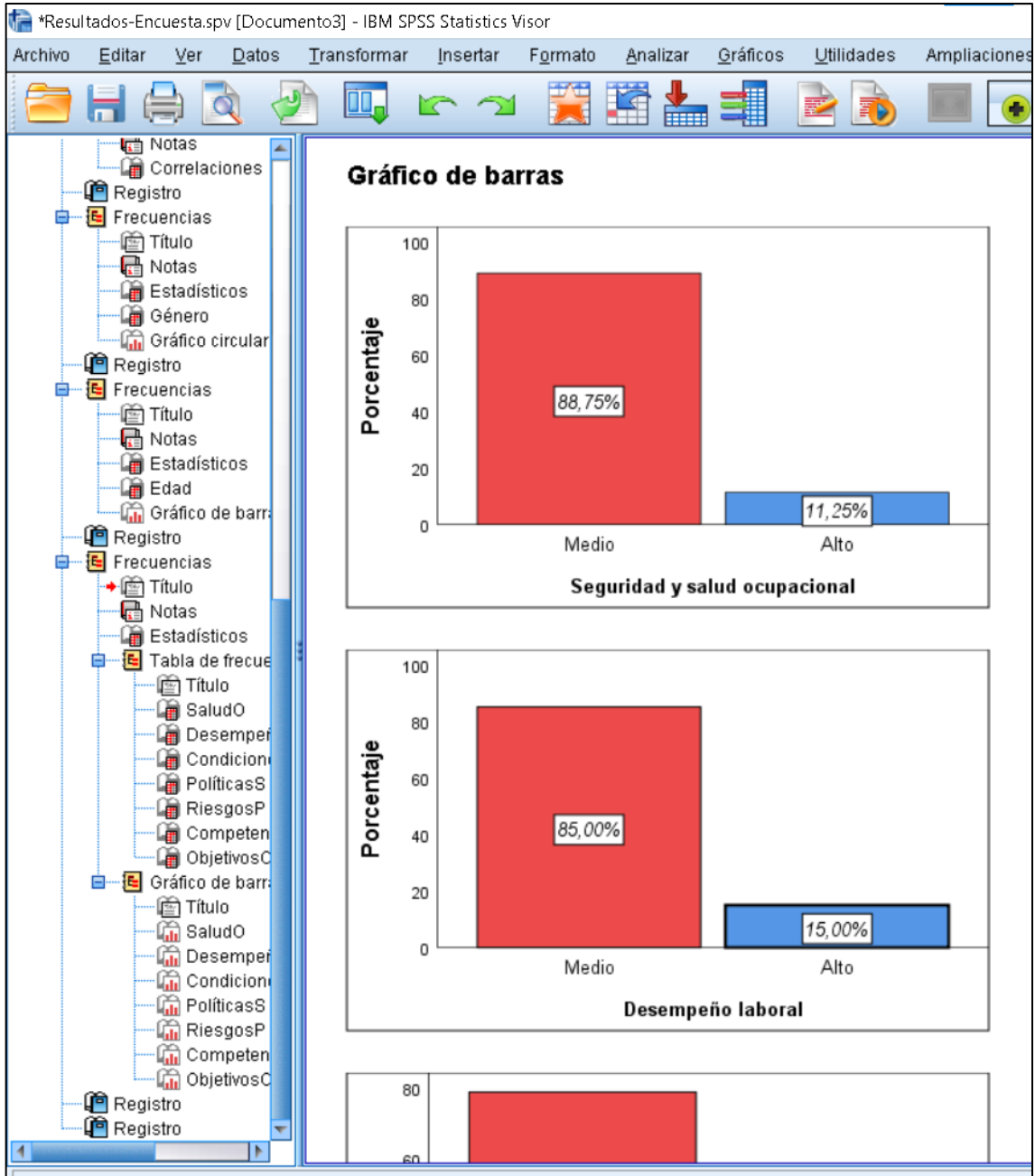
Anexo N° 13. Resultados sociodemográficos de la encuesta



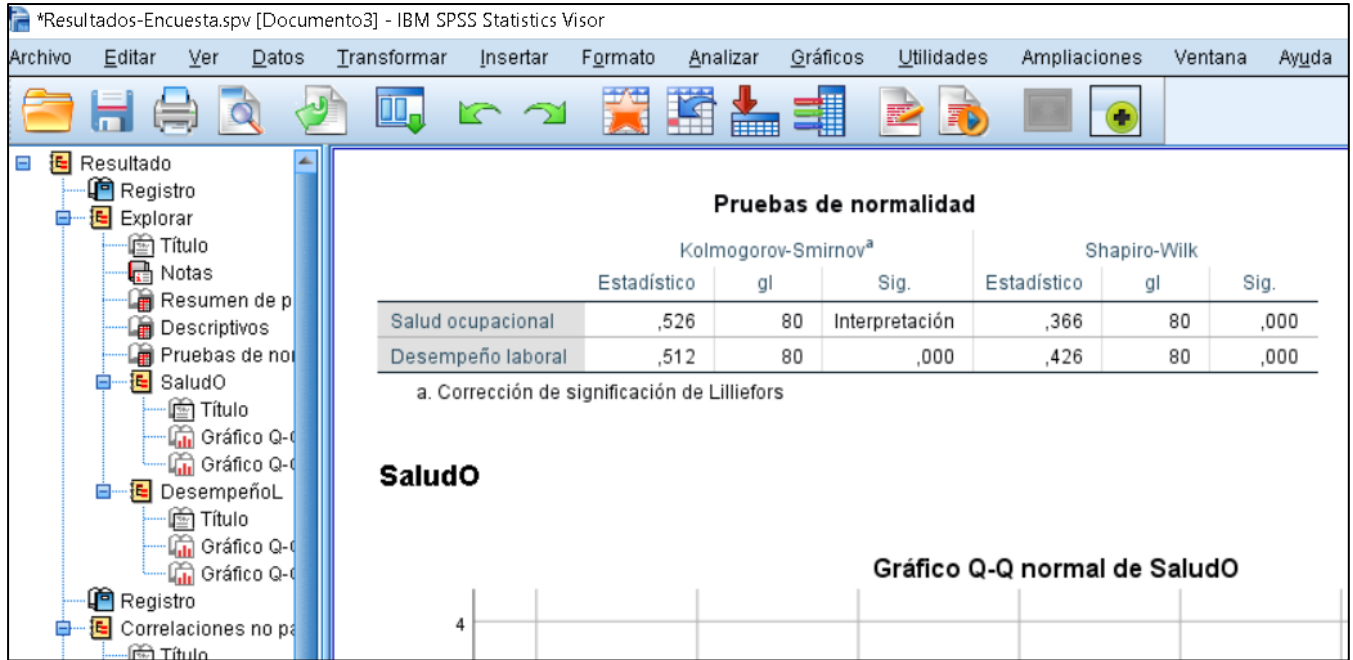
Anexo N° 14. Resultados descriptivos de distribución de frecuencias.



Anexo N° 15. Resultados descriptivos de figuras en porcentajes.



Anexo N° 16. Prueba de normalidad.



Anexo N° 17. Resultados inferenciales para la prueba de hipótesis.

*Resultados-Encuesta.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

Correlación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral

			Seguridad y salud ocupacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Seguridad y salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=SD1V1 SV2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral

			Condiciones laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.