

**FACULTAD DE INGENIERÍA**

Carrera de INGENIERÍA INDUSTRIAL

**“IMPACTO DE LA RELACIÓN ENTRE LA SEGURIDAD  
OCUPACIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA  
EMPRESA AUTOCENTRO ALEMÁN SAC”**

Tesis para optar al título profesional de:

**Ingeniero Industrial**

**Autores:**

Anibal Alexander Alarcon Quispe  
Sandra Diana Jara Gonzalez

**Asesor:**

Ing. Ángelo Rubén Guevara Chávez

<https://orcid.org/0000-0001-7552-438>

Lima - Perú

**2023**

### JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Marco Antonio Díaz Diaz</b>	<b>42900946</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Rafael Alberto Ortiz Condori</b>	<b>41246564</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>José Antonio Orellana Pardave</b>	<b>41264537</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## RESUMEN DE SIMILITUD

### Turnitin Informe de Originalidad

Visualizador de documentos

Procesado el: 16-jun.-2023 07:41 -05

Identificador: 2045725610

Número de palabras: 16198

Entregado: 1

IMPACTO DE LA RELACIÓN ENTRE LA SALUD OCUPACI... Por  
Sandra Diana Jara Gonzalez- Anibal Alexander Alarcón Quispe

Índice de similitud	Similitud según fuente
19%	Internet Sources: 20%
	Publicaciones: 11%
	Trabajos del estudiante: N/A

excluir citas   
  Excluir bibliografía   
  excluyendo las coincidencias < 60 de las palabras   
 modo:    
   

4% match ( )	<a href="#">Gabini, Sebastián Manuel. "Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica", 2018</a>	<input type="checkbox"/>
1% match (Internet desde 04-oct.-2022)	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">http://repositorio.ulasamericas.edu.pe</a>	<input type="checkbox"/>
1% match (Internet desde 19-abr.-2023)	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">http://repositorio.ulasamericas.edu.pe</a>	<input type="checkbox"/>
1% match (Internet desde 01-jun.-2023)	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">http://repositorio.ulasamericas.edu.pe</a>	<input type="checkbox"/>
1% match ( )	<a href="#">ROMERO HERRERA, LIZ KAREN. "Motivación y desempeño laboral de los vigilantes de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2021", Universidad San Pedro, 2021</a>	<input type="checkbox"/>
1% match ( )	<a href="#">Moreno Derteano, Jimena, Moreno Tarazona, Norma Wendy. "Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la</a>	<input type="checkbox"/>

## **DEDICATORIA**

A Dios, que me da fortaleza para avanzar en mi propósito,  
A mi familia, que me apoyaron incondicionalmente,  
A mi docente, que me brindó todas las herramientas para esta investigación,  
que me motivó y apoyo para seguir adelante.  
Gracias a todos por ser parte de este logro profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis docentes, por su dedicación y enseñanzas,

A mi familia, por enseñarme a ser perseverante,

A mi asesor, por alentarme a seguir adelante y mejorar.

Gracias a todos por su apoyo.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>JURADO EVALUADOR</b> .....	<b>2</b>
<b>RESUMEN DE SIMILITUD</b> .....	<b>3</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>7</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>8</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>9</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>11</b>
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Formulación del Problema .....	32
1.3. Objetivos .....	33
1.4. Hipótesis .....	33
1.5. Justificación .....	34
<b>CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA</b> .....	<b>36</b>
2.1. Tipo de investigación .....	36
2.2. Población y muestra .....	37
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	39
2.4. Procedimiento .....	42
2.5. Aspectos éticos.....	44
<b>CAPÍTULO 3. RESULTADOS</b> .....	<b>45</b>
<b>CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b> .....	<b>58</b>
4.1 Limitaciones .....	58
4.2 Discusión .....	58
4.3. Implicancias .....	63
4.4. Conclusiones .....	63
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>65</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>72</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Población del Estudio</i> .....	38
<i>Tabla 2 Muestra del Estudio</i> .....	39
<i>Tabla 3 Validación de expertos</i> .....	40
<i>Tabla 4 Análisis de confiabilidad de la variable Salud Ocupacional</i> .....	41
<i>Tabla 5 Estadística de Fiabilidad</i> .....	41
<i>Tabla 6 Análisis de confiabilidad de la variable Rendimiento Laboral</i> .....	41
<i>Tabla 7 Estadística de Fiabilidad</i> .....	42
<i>Tabla 8 Prueba de normalidad de las variables</i> .....	53
<i>Tabla 9 Grado de relación según coeficiente de correlación</i> .....	53
<i>Tabla 10 Correlación de la Salud Ocupacional y Rendimiento Laboral</i> .....	54
<i>Tabla 11 Correlación de las Condiciones Higiénicas y Rendimiento Laboral</i> .....	55
<i>Tabla 12 Correlación de las Condiciones de Seguridad y Rendimiento Laboral</i> .....	56
<i>Tabla 13 Correlación de las Condiciones Ergonómicas y Rendimiento Laboral</i> .....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Nivel de Salud Ocupacional</i> .....	45
<i>Figura 2 Nivel de Condiciones Higiénicas</i> .....	46
<i>Figura 3 Nivel de Condiciones de Seguridad</i> .....	47
<i>Figura 4 Nivel de Condiciones Ergonómicas</i> .....	48
<i>Figura 5 Nivel de Rendimiento Laboral</i> .....	49
<i>Figura 6 Nivel de Rendimiento en la Tarea</i> .....	50
<i>Figura 7 Nivel de Rendimiento en el Contexto</i> .....	51
<i>Figura 8 Nivel de Comportamientos Laborales Contraproducentes</i> .....	52

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral en la empresa Autocentro alemán SAC, 2021. El método empleado fue de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo – correlacional, de diseño no experimental, transversal. La población que se consideró fue el total de trabajadores de la empresa y la muestra fue no probabilística, seleccionando a 17 trabajadores de diferentes áreas pertinentes al objeto del estudio. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, y el instrumento utilizado fue el cuestionario; la validación del instrumento se realizó a través del juicio de expertos, también se comprobó la confiabilidad del instrumentó a través del Alfa de Cronbach resultando 0,914 para la salud ocupacional y 0,926 para el rendimiento laboral. Los datos recolectados fueron descritos en una base de datos de Microsoft Excel, para poder procesarlos estadísticamente a través del programa IBM SPSS Statistics versión 25, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman para comprobar la hipótesis, determinando que existe una correlación entre las variables con un coeficiente de correlación =0,645 y un nivel de significancia de 0,005. Concluyendo, que, existe una correlación positiva moderada entre las variables salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC, 2021.

**Palabras clave:** *Salud ocupacional, Rendimiento laboral*

### **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine if there is a relationship between occupational health and job performance in the company Autocentro Aleman SAC, 2021. The method used was a quantitative approach, descriptive-correlational scope, non-experimental, cross-sectional design. The population that was considered was the total number of workers in the company and the sample was non-probabilistic, selecting 17 workers from different areas pertinent to the object of the study. The technique used for data collection was the survey, and the instrument used was the questionnaire; The validation of the instrument was carried out through the judgment of experts, the reliability of the instrument was also verified through Cronbach's Alpha, resulting in 0.914 for occupational health and 0.926 for work performance. The collected data were described in a Microsoft Excel database, to be able to process them statistically through the IBM SPSS Statistics version 25 program, using Spearman's Rho correlation coefficient to test the hypothesis, determining that there is a correlation between the variables with a correlation coefficient = 0.645 and a significance level of 0.005. Concluding that there is a moderate positive correlation between the occupational health variables and the job performance of the company Autocentro Aleman SAC, 2021.

**Keyword:** *Occupational Health, Job Performance*

## CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

En la actualidad, la salud ocupacional busca reducir riesgos que puedan existir en una organización u empresa, garantizando que las condiciones de seguridad sean óptimas, enfocándose en crear un ambiente seguro y sano que ayude a prevenir accidentes y riesgos laborales. Hoy en día el concepto de salud ocupacional se ocupa de todo lo relacionado a la salud y seguridad del lugar de trabajo, fijando que las condiciones que puedan existir afectarán fuertemente la salud, ya sea para bien o para mal. Además, las condiciones del entorno laboral y el tipo de organización que existen e influyen de forma directa o indirecta en los problemas de la salud de un trabajador. Fontes (2001) mencionan que “al no implantar ni hacer cumplir leyes apropiadas relacionadas con la seguridad, generará pérdidas de producción, salarios, gastos medios, discapacidad y se puede propiciar hasta la muerte” (p. 2). En ese sentido Álvarez & Faizal (2012) sostienen que existen condiciones indirectas que afectan el bienestar de los trabajadores y se encuentran relacionadas con sus condiciones de vida, además, hay factores que influyen indirectamente la salud, como: la presencia de contaminantes en el medio ambiente, medidas preventivas, jornadas exuberantes de trabajo, etc., las cuales deterioran la salud de una persona; asimismo, al no contar con la seguridad y la salud, se ocasionan enfermedades o accidentes que deben ser cubiertos por las empresas, lo cual conlleva a tener un alto costo por negligencia, por ello es conveniente implementar estrategias que fomenten una mejor gestión vinculada a la mejora de la salud y la seguridad de los colaboradores.

La organización internacional del trabajo (OIT, 2015) implementa un ficha técnica, la cual están dirigidas netamente a los talleres mecánicos de micro o pequeñas empresas, para que puedan implementar prácticas de seguridad y salud dentro de su centro laboral, de acuerdo a ello,

se da a entender que el trabajo relacionado con automóviles, tienen diferentes factores que intervienen como: la manipulación de objetos pesados, uso de combustibles o sustancias peligrosas, exposición a aceites usados, productos de limpieza, así como el peligro de provocar algún incendio o explosión, colocando al personal en una situación de riesgo, incluso hasta perder la vida. En general, las empresas al implementar directrices de seguridad no solo deben obedecer los lineamientos para la mitigación de riesgos, sino, también deben de crear herramientas de mejora continua dentro de su gestión.

Según Hernández, Monterrosa & Muñoz (2016) mencionan que “se requiere una mayor gestión en términos de salud ocupacional que contribuya a fomentar medidas de sensibilización, promoción, protección y atención integral en la garantía a los trabajadores” (p. 36). En efecto, la salud y la seguridad en el trabajo se refiere a la prevención de accidentes y/o enfermedades ocupacionales, control de algún riesgo y las condiciones que puedan existir en el ámbito laboral, implicando el goce de salud en el área de trabajo, encontrándose en buenas condiciones y sin ningún peligro de cualquier tipo, permitiendo tener buena higiene laboral. En tal sentido, Fagua, De Hoz & Jaimes (2018) sostienen que “todas las empresas, independientemente del trabajo que realizan deben asegurarse de que sus empleados no tengan accidentes en el trabajo” (p. 24).

Mas adelante la OIT (2021) afirmó que mueren aproximadamente 2 millones de personas por año, debido a causas que se relacionan con el trabajo. En el año 2016 se registraron alrededor de 1,9 millones de personas fallecidas por diversos traumas, enfermedades respiratorias o cardiovasculares, dando a conocer que existe factores como: jornadas de trabajo excesivas, exposición a contaminantes relacionados a las partículas, gases y humos, sustancias carcinógenas, riesgos ergonómicos y de ruido, fomentando el fallecimiento de los colaboradores. Cabe destacar que, a nivel mundial se evidenció una reducción del 14% de fallecimientos entre

los años 2000 y 2016, de acuerdo con la introducción de mejoras referentes a la salud y seguridad en el trabajo, no obstante, los fallecimientos vinculados las excesivas jornadas aumentaron en un 41% en muerte por cardiopatía y un 19% por accidentes cerebrovasculares.

A nivel nacional, el Perú no es ajeno a la realidad y problemática mundial con respecto a la salud ocupacional, sin embargo, todavía no adopta las medidas preventivas en su totalidad en diferentes ámbitos, ya que recién se viene asentando a esta disciplina. No obstante, ya se cuenta con una Ley de Seguridad y Salud en el trabajo la cual contiene normas mínimas que aun así son aplicables en todos los sectores; no obstante, la Dirección General de Salud Ambiental (2005) considera que en el país existe un grupo de enfermedades que ya se encuentran asociadas al trabajo, las cuales están vinculadas con las actividades diarias de los colaboradores, asimismo la enfermedad silicosis se ha convertido ya en un problema socioeconómico, debido a la falta de inversión para el control de la enfermedad, la cual se da en sectores mineros.

Bajo estos planteamientos, el Instituto Nacional de Salud (INS, 2010) da a conocer la creación de la unidad de seguridad y salud ocupacional, con el objetivo de priorizar una buena gestión de la seguridad y la salud ocupacional de los trabajadores de todas las empresas, contribuyendo positivamente a que se realicen prácticas saludables de trabajo, así como el control de prevención de accidentes y aplicar una educación ocupacional; de acuerdo con ello Ugaz & Soltau (2012) refieren que se debe implementar la norma reglamentaria, de acuerdo con la prevención, oportunidades de mejora, asesoría y comunicación y medidas de acción considerando que se vele por un servicio idóneo de seguridad, dando lugar a configurar un sistema de detección de riesgos, para poder afrontarlos al momento que sucedan.

A nivel local, los accidentes laborales suelen suceder más a menudo de lo que parece, siendo así la región Lima una de las regiones más afectadas, según el Ministerio de trabajo y

promoción de empleo (MTPE, 2020) Lima metropolitana es una de las ciudades donde más accidentes laborales ocurren, con una cifra de 14,931 en el año 2016 y 17, 818 casos para el 2020, donde en comparación la cifra ha ido en aumento. Además, la actividad económica con más notificación de accidentes se encuentra en la industria manufacturera con 23,54%, seguido de las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler con una representación de 16,94% y posteriormente el transporte, almacenamiento y comunicaciones con el 12, 09% de su participación.

Por otra parte, Rivas (2018) indica que el sector automotor tiene una participación humana regular la cual debe de cuidarse, ya que se brindan diferentes servicios como: el mantenimiento, pintura y enderezado, venta de repuestos y hasta venta de vehículos, es por ello, que se requiere tener un sistema que prevención contra los accidentes en caso se presenten, resguardando la salud del colaborador. Además, en relación con la salud ocupacional, el empleador debe de garantizar los medios y las condiciones ambientales, para proteger la vida, la salud y el bienestar del trabajador, el cual influye posteriormente en el rendimiento del trabajador. Es importante decir que, el rubro de la mecánica no está ajeno de sufrir graves lesiones, las cuales pueden ser producto a la manipulación y exposición de factores de riesgo ocupacional. Asimismo, el estudio se basa en la empresa Autocentro alemán, con más de 20 años de experiencia brinda los servicios de mantenimiento, pintura, reparación, entre otras funciones, las cuales deben tener una asistencia de cuidado por estar en contacto diario con sustancias tóxicas, movimientos repetitivos, manejo de cargas y utilización de materiales peligrosos. De acuerdo con ello, se han identificado diferentes riesgos y posibles causas que puedan ocasionar accidentes dentro de la empresa, detallándose en el siguiente cuadro.

*Riesgo de Accidentabilidad*

<b>Riesgo</b>	<b>Posible Causa</b>
Caída de personas a distinto o mismo nivel	Posible caída durante la realización de los trabajos junto a las fosas de descarga o cuando se suben al desnivel o elevador a realizar las acciones de recambio.
Caída de maquinaria u objetos	Falta de orden, tropiezos, instalación inadecuada de estanterías y/o maquinaria de trabajo.
Golpes por objetos o herramientas de trabajo	Mal manejo de herramientas y/o manipulación de maquinaria.
Contacto de temperaturas elevadas	Posible contacto con partes de los automóviles con temperatura elevada.
Contacto eléctrico	Posible manejo de equipos (ej. Cargador de baterías) o por contactos con objetos metálicos. Instalaciones eléctricas en mal estado.
Exposición a sustancias tóxicas	Posible contacto o inhalación de sustancias nocivas que pueden causar quemaduras y/o infecciones graves.
Explosión y/o incendios	Posible acercamiento a objetos o materiales inflamables, sobrecargas, calentamientos, generación de chispas del manipuleo de herramientas y/o objetos con elementos metálicos.

*Fuente:* Elaboración propia

Según lo expuesto anteriormente, la presente investigación tiene como objetivo determinar cómo se relaciona la salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C. – 2021. A través de este estudio se permitirá identificar qué factores intervienen en la salud ocupacional y como estas se relacionan con el rendimiento laboral, permitiendo conocer la correlación que existe entre las dos variables, y así tener una mejor perspectiva del estudio.

**1.1.1 Antecedentes**

En el desarrollo de la investigación se consultaron diferentes fuentes de información, entre ellas, trabajos de investigaciones nacionales e internacionales relacionadas a la variable salud ocupacional y la variable rendimiento laboral, así como su relación entre ambas, detallándose en los siguientes párrafos:

#### **Antecedentes Internacionales.**

Almeida (2021); “*Salud ocupacional y desempeño laboral percibidas por usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19, Babahoyo, Ecuador, 2020*”; el objetivo fue determinar la relación del nivel de salud ocupacional y el nivel de desempeño laboral percibidas los usuarios del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19. El tipo de investigación fue básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo – correlacional, no experimental, el instrumento utilizado fue el cuestionario. De acuerdo a la variable salud ocupacional se evidencia que es percibido como de nivel regular con un 59%, 37% lo perciben como bueno y solo el 4% como malo, asimismo de acuerdo al desempeño laboral se resalto el nivel regular con un 61.4%, un 34.3% como de nivel bueno y solo el 4.3% como de nivel malo, no obstante, las dimensiones evidenciaron que el nivel es regular. En conclusión, la relación que existe entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral es una correlación positiva moderada con un coeficiente de Spearman de  $=0.437$  y un nivel de significancia de  $0.000 (<0.05)$  corroborando la hipótesis general propuesta.

#### **Antecedentes Nacionales.**

Reyes (2014); “Como incide la accidentabilidad laboral en el rendimiento de los trabajadores de la empresa Carnepac S.A. y propuesta diseño de un plan de prevención de riesgos laborales”; el objetivo fue identificar los factores de riesgo laboral a los que están expuestos los trabajadores de la empresa Carnepac S.A., con el propósito de diseñar un plan de

mejoramiento de las condiciones laborales de la empresa de acuerdo con los resultados de la investigación. El método de la investigación fue científica, deductiva, inductiva, matemático y estadístico, el instrumento utilizado fue de campo y la entrevista, cuestionario, ficha bibliográficas y observación. Con respecto a los resultados muestran que las tareas evaluadas en las tareas de lavado, secado, planchado, tareas de recepción, entrega de producto y traslado de paquetes, presentan riesgos biológicos, químicos, psicosociales y ergonómicos a los trabajadores, lo cual impacta en que el trabajador puede contraer enfermedades y molestias físicas. Asimismo, en la manipulación de carga o tareas repetitivas también existe un riesgo alto de padecer trastornos musculares, afectando el rendimiento del trabajador. En conclusión, existe un alto índice de enfermedades presentes en los trabajadores lo cual por consecuencia afecta la operación de sus actividades, no demostrando un buen rendimiento laboral, donde el procedimiento de producción se ve afectado. De acuerdo con los riesgos identificados se recomendó el mejoramiento de la seguridad y la salud ocupacional de la empresa.

Díaz, Carbajal & Echevarria (2017); “*Seguridad ocupacional en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2016*”; el objetivo fue determinar la influencia del plan de desarrollo de capacitación de seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo durante el año 2016. El tipo de investigación fue explicativo y aplicado, de enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, con un diseño de investigación pre experimental. Respecto a los resultados obtenidos se observaron que el rendimiento laboral con un valor de 64.50 en el pre test y en post test con un valor de 104.70, con una diferencia de 40.20 entre la aplicación, de acuerdo con ello se verifica que no existe un claro conocimiento de la importancia de la variable seguridad ocupacional, no obstante, la prueba sirvió de manera positiva para la municipalidad para dar importancia a este plan el cual

podría prevenir accidentes laborales en el futuro. En conclusión, la influencia que existen entre las dos variables no es proporcional, se diagnosticó que el rendimiento laboral tiene un promedio de 8% el cual es muy bajo y por ende se deben aplicar mejoras en el sistema.

Ichuta (2018); *“Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de Puno-2017”*; el objetivo fue demostrar la influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza publica de la Municipalidad de Puno en el año 2017. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptio- correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, y de metodo hipotetico deductivo, los instrumentos utilizados fueron la ficha bibliografica y el cuestionario. Respecto a la salud ocupacional los trabajadores manifestaron que su salud ocupacional es regular con un 60.3%, ya que no siempre se utilizan los implementos de proteccion personal, no se realizan examen medicos, no cuentan con el equipamiento correcto de primeros auxilios, asimismo de acuerdo al rendimiento laboral se evidencia que hay un 55.9% que lo califica como regular tomando en cuenta que se cumple con la limpieza de las cuadras trabajadas, sin embargo algunas veces se tiene que hacer horas extra y no se toma en cuenta la calidad de servicio. En conclusión, referente a la asociatividad de la salud ocupacional y el rendimiento laboral se observo un valor de significancia de 0.049 ( $<0.05$ ) demostrando que existe una relacion entre las variables, aceptando la hipotesis alterna de la investigacion.

Hinostroza (2018); *“Salud ocupacional y el desempeño laboral en Hipermercados Tottus S.A. – Megaplaza, Independencia, Lima - 2018”*; el objetivo fue determinar la existencia de la relacion entre la variable salud ocupacional y la variable desempeño laboral en los trabajadores de Hipermercados Tottus S.A. en el año 2018. El tipo de investigacion tiene un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo- correlacional, de diseño no experimental con corte transversal,

el instrumento utilizado fue el cuestionario, utilizando la escala de Likert para la medición. En base a los resultados, se observó que existe una relación entre la dimensión riesgo laboral y el desempeño laboral, teniendo una significancia de 0,000 ( $<0.05$ ). Asimismo, las medidas de control y el desempeño laboral tuvieron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.756 siendo una correlación positiva muy alta, de acuerdo a ello la ergonomía y el desempeño laboral obtuvieron un coeficiente de correlación de 0.655 el cual indica una correlación positiva moderada. En conclusión, se acepta la hipótesis general, la cual señala que si existe una relación positiva moderada entre la salud ocupacional y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Spearman de  $=0.684$ .

Valdivia (2020); “*Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota-2020*”; el objetivo fue identificar la relación de la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral durante la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Chota, con el propósito de determinar si realmente la Seguridad y salud ocupacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, descriptivo y de nivel correlacional, el instrumento utilizado fue la encuesta. Asimismo, se muestra que en su mayoría los trabajadores perciben al nivel de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Provincial de Chota en un nivel medio con 60% y en un nivel alto con un 37.5%, de acuerdo con ello se muestra también que el rendimiento laboral se percibe mayormente en un nivel alto con 55% y con un nivel medio de 42.5%. En conclusión, se aprecia que, si existe una correlación entre las dos variables, siendo una correlación positiva moderada con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.725, y una significancia de 0,000 ( $<0.05$ ) aceptando la hipótesis general.

Miranda (2020); *La gestión de seguridad y salud en el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa FM CONTROL SAC., 2020*”; el objetivo fue determinar la relación de la gestión de seguridad, salud y el rendimiento laboral en la empresa FMCONTROL SAC en el año 2020. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, el instrumento utilizado fue el cuestionario. En el análisis descriptivo de la variable salud ocupacional se observa que el 90% están de acuerdo que la empresa cumple con la implementación de materiales para salvaguardar la vida y salud del trabajador, evidenciando que se encuentran aptos para cualquier actividad de riesgo, asimismo en cuanto al rendimiento laboral se observa que existe un 76,67% que está de acuerdo con que se lleva a cabo un buen rendimiento por la gestión que se está realizando. En conclusión, se demuestra que existe una correlación entre las dos variables entre las dos variables con un coeficiente de Rho de Spearman = 0,424 y una significativa de 0,020 estableciéndose una correlación positiva moderada y significativa, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Domador (2020); *Salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020*”; el objetivo fue determinar la relación entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Dentro del análisis descriptivo de la variable salud ocupacional se evidencia que existe un 55.7% que lo contemplan de nivel medio y un 29.1% que lo contemplan como bajo, el cual está conformado por un total de 23 trabajadores, no obstante, también se observa el rendimiento laboral de los trabajadores como de nivel medio con un 49.4% y solo el 19% como alto, finalmente el 31.6% lo contempla como bajo. En conclusión, se demuestra que, si existe una correlación entre las dos variables, resultando un coeficiente de Spearman de 0,937 y una significativa de 0,000

estableciéndose una correlación positiva fuerte y significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Palomino (2021); *“La seguridad, salud ocupacional y su relacion con el desempeño laboral de los obreros de la compañía minera Condestable S.A. Lima, 2019; el objetivo fue determinar la relación entre de la seguridad, salud ocupacional y el desempeño laboral en la compañía minera Condestable S.A. Lima, 2019. El tipo de investigacion fue de tipo basico, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo- correlacional, de diseño no experimental, se utilizaron 2 instrumentos para medir cada variable, para la variable seguridad y salud en el trabajao se empleo un cuestionario y la variable desempeño laboral se empleo el metodo de escala grafica. En base al resultado general la seguridad y salud ocupacional mostro percepciones regulares con tendencias indecuadas, donde el 50% de los trabajadores calificaron según su incumplimiento en alto grado, donde solo un 10% lo calificaron muy altas, y restante 40% lo califico como un grado regular. En conclusión, de acuerdo a la correlacion de las dos variables se acepta la hipotesis general, dando lugar a que si existe correlacion entre las dos variables, resultando un coeficiente de correlacion de Spearman de =0.980 siendo una correacion positiva muy alta y un nivel de significancia de 0.000 (<0.05) lo cual indica que la relacion es significativa entre las variables.*

### **1.1.2 Bases Teóricas**

Es importante mencionar la apreciación de diversos autores que puedan profundizar las variables del presente estudio. Uno de los precedentes relevantes de la teoría de la salud ocupacional, Ramazzini (1983) más conocido como el padre de la medicina del trabajo, sostiene en su libro “De Morbis Artificum Diatriba” que, para realizar cualquier tipo de profesión, los artesanos debían de tener conocimiento de los riesgos que existían, los cuales debían ser asumidos con anterioridad al momento de la realización de su trabajo, no obstante se

desconocían algunas enfermedades que se ocasionaban , lo cual llevo al intérprete a ser una investigación más exhaustiva para dar conocimiento de ello. Asimismo, explica que desde tiempos antiguos los riesgos en las profesiones de los artesanos han existido, desde el minero que tenía el riesgo de sufrir un accidente o en todo caso la muerte debido a la inhalación de polvos y exposición de partículas tóxicas los cuales generaban enfermedades como la silicosis y antracosis, hasta el zapatero o remendones más conocidos como “artesanos de silla” los cuales tenían que permanecer largas horas en una misma posición, donde posteriormente sufrían de problemas en la columna, formándose jorobas, encorvaduras, cojeos, dolores lumbares u otros daños de la vida sedentaria, las cuales se podrían haber prevenido si se hubiera tomado mayor importancia a la salud del trabajador.

Chinchilla (2002) indica que los trabajadores tienen derechos y obligaciones que deben de cumplir con respecto a la salud ocupacional para salvaguardar la salud y la vida, por ello se crearon acciones preventivas (normas) que debe cumplir la empresa y los mismos colaboradores, previniendo, eliminando y controlando los riesgos del trabajo; asimismo, Marín & Pico (2004) indican que “el ambiente y las condiciones de trabajo no solo definen la calidad de vida laboral, sino también la condición de salud o enfermedad en una comunidad” (p. 15); de acuerdo con ello, se tiene en evidencia que hay una fuerte relación entre la salud y el trabajo, donde existen factores de riesgo los cuales contribuyen a que se generen enfermedades y/o accidentes laborales.

Chiavenato (2009) plantea que la salud en el trabajo supone la adopción de diferentes prácticas previsorias a través de medidas técnicas e implementación de una normativa que permita prevenir los accidentes laborales, con la finalidad de lograr un mejor rendimiento en el lugar de trabajo. Asimismo, se considera que poniendo en práctica una legislación que plasme los riesgos que pudieran ocurrir, conllevaría a tener una buena satisfacción laboral. Álvarez &

Faizal (2012) afirman que “la salud ocupacional es considerada un pilar fundamental en el desarrollo de un país, constituyendo una lucha contra la pobreza” (p. 15), con ello se puede entender que es una de las disciplinas donde se toman acciones para promover y proteger la salud de los trabajadores, para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo.

En tal sentido, Amador (2016) señala que la salud ocupacional es muy importante, puesto que garantiza la buena salud de los colaboradores, además es uno de los soportes para mantener un buen funcionamiento en las empresas u organizaciones; asimismo, da lugar a la higiene, la seguridad y ergonomía, creando condiciones específicas para asegurar un rendimiento laboral idóneo.

### **Salud Ocupacional.**

La salud ocupacional no solo es el proceso vital humano de prevenir o controlar accidentes y enfermedades ocupacionales que pueden ocurrir dentro o fuera de su labor, sino que enfatiza en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial, dando lugar a la condición física y psíquica que se da en el trabajador como resultado de los riesgos a los cuales es expuesto en su trabajo en un proceso laboral específico. (Marín & Pico, 2004, p. 16)

### ***Definición operacional de la Salud Ocupacional.***

Se considera que existen diferentes factores que intervienen como principales áreas de la salud ocupacional, tomándose a las condiciones de higiene, condiciones de seguridad y condiciones ergonómica como las dimensiones del estudio.

#### ***- Condiciones de higiene.***

Según Marín & Pico (2004), sostiene que “la higiene se refiere a factores que se originan en el lugar o por el lugar de trabajo, los cuales pueden provocar perjuicios y patologías entre los colaboradores” (p. 18); no obstante, Chiavenato (2009) menciona que “los factores higiénicos se refieren a las condiciones de trabajo que rodean a la persona, incluyendo las instalaciones” (p. 244). En tal sentido, Amador (2016) define a la condición higiénica como la salubridad que existe dentro de un lugar, por lo tanto, se entiende como el mecanismo para mantener la salud, evitando accidentes con instrumentos previstos para ello. De acuerdo con ello estos factores tienen una influencia preventiva que evita la insatisfacción del colaborador en un empresa u organización, evaluando los sistemas de trabajo y diseñando mecanismos de control.

#### ***Indicadores de la dimensión Condiciones de Higiene.***

Para Marín & Pico (2004) “La higiene detecta, analiza, evalúa el sistema de trabajo y diseña mecanismos de control y mejora del medio ambiente del trabajador” (p.18); asimismo; se refiere a las condiciones que puedan existir dentro del medio ambiente laboral, evaluando normas de salubridad, responsabilidad ante los accidentes, la exposición a sustancias nocivas, además de la capacidad física, mental y social, las cuales pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores.

#### ***Normas de Salubridad***

Se refiere al establecimiento de obligaciones que protegen la salud, tomando en cuenta las condiciones ambientales que puedan existir dentro de las instalaciones.

#### ***Responsabilidad de accidentes***

Es el compromiso en la cual se asume responder por las consecuencias materiales e inmateriales en este caso referente a algún accidente laboral, asumiendo las implicancias ya sean

económicas, legales y de cualquier índole en consecuencia a un accidente o enfermedad que se produzca en el ámbito laboral.

### ***Capacidad física, mental y social***

Se refiere a la capacidad que tienen las personas, en este caso los trabajadores en sentido con su salud física, emocional y social. Es decir, como se encuentran para poder afrontar las tensiones de la vida cotidiana de acuerdo con el cumplimiento de sus funciones.

### ***Sustancias Nocivas***

Se refiere a la situación en que un trabajador es expuesto a componentes químicos que pueden ocasionar algún daño en la salud, seguridad y medio ambiente, siendo potencialmente nocivo, pueda causar enfermedad o muerte.

### ***- Condiciones de Seguridad.***

Marín & Pico (2004) se refiere a “la prevención de accidentes laborales a través de medidas de técnicas, de organización y personales para proteger los procesos productivos”. (p. 18). Además “La necesidad de seguridad permite estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegidos del entorno externo” (Chiavenato. 2009, p. 241). En tal sentido, Amador (2016) sostiene que la seguridad tiene como objetivo establecer el cumplimiento de las medidas, prácticas y métodos que salvaguarden la vida de los trabajadores. Por lo tanto, la seguridad es el conjunto procedimientos destinados a prevenir la ocurrencia de algún accidente laboral, enfermedad, mantenimiento de instalaciones, maquinas, equipos y/o herramientas.

### ***Indicadores de la dimensión Condiciones de Seguridad***

Para Marín & Pico (2004) “la seguridad es el conjunto de normas y procedimientos encaminados a prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo” (p. 18); esto es de acuerdo a que existen medidas, técnicas y procedimientos, entre otros, para poder prevenir accidentes.

### ***Medida Técnicas***

Se refiere a las medidas de prevención que sirven para proteger la salud de los trabajadores en caso ocurra un desastre y/o algún fenómeno que vaya en contra de su vida.

### ***Equipo de protección***

Son los materiales que se brindan para salvaguardar la protección de los trabajadores en caso estén expuestos a algún peligro.

### ***Plan de Emergencia***

Se refiere a los procedimientos que se deben efectuar cuando se afronta una situación no prevista, con el propósito de evitar daños.

### ***Protección de Ruido y Exposición***

Es el resguardo de perturbaciones, disminuyendo los efectos que podrían perjudicar la audición y/o alterar los sentidos provocando enfermedades futuras.

### ***Capacitaciones de Seguridad***

Se refiere a las actividades que se realizan para ampliar los conocimientos y extender las habilidades de un grupo determinado.

### ***- Condiciones de Ergonómicas.***

Marín & Pico (2004) menciona que “es la disciplina que estudia al hombre en sus aspectos fisicologicos, antomicos, psicologicos y sociologicos en su relación con el empleo de objetosy sistemas para un fin determinado” (p.18). De acuerdo con ello Chiavenato (2009) sostiene que las condiciones ergonomicas tambien tienen que ver con las condiciones físicas las cuales son impuestas por el grupo, es decir que tiene que ver con los recursos que se brindan, los espacios, la ubicación de los equipos o estructuras, la iluminacion y la comodidad.

### ***Indicadores de la dimensión Condiciones Ergonómicas***

Para Marín & Pico (2004) “ la ergonomía se basa en ciencias tales como la biomecánica, la cual estudia las propiedades mecánicas del cuerpo humano, la fisiología que corresponde al estudio de la respuesta del organismo, entre otras.” (p. 18); así es como en cuanto a las condiciones ergonómicas se toma en cuenta los diferentes aspectos fisiológicos que tienen las personas al desarrollar un determinado trabajo y cuales son los recursos y materiales necesarios y si estos están en buen estado.

#### ***Aspectos Fisiológicos***

Se refiere al aspecto físico de una persona al realizar actividades, en todo caso poder desarrollar sus actividades sin inconvenientes.

#### ***Recursos***

En esta etapa, se refiere al conjunto de cosas y/o medios que tienen como finalidad cumplir con una actividad determinada.

#### ***Materiales Peligrosos***

Son los elementos que pueden estar dañados y/o materiales que pueden perjudicar la salud física de una persona dentro de un área determinada.

#### ***Comodidad***

Se refiere a la condición de cada persona de acuerdo con su estado físico o emocional.

#### **Rendimiento Laboral.**

Motowidlo (2003) definen al rendimiento laboral como “el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo” (p. 86). En las organizaciones

o empresa, la efectividad de los trabajadores se evalúa en función de los resultados que se obtienen o del volumen que se produce, de acuerdo con el trabajo realizado. Es por ello, que se puede decir que cuando se habla de medir el rendimiento, se debe cuantificar lo que el colaborador ha realizado en base a sus tareas, suponiendo que se han efectuado con eficiencia y calidad a lo largo de toda la jornada laboral.

Longo (2006) afirma que “el rendimiento laboral es, sin duda, una fuente de informaciones útiles para diseñar planes de compensación, formación, carrea, etc., pero es, sobre todo, la forma en que se concreta la contribución de las personas a las organizaciones en las que trabajan” (p. 131). Según Fuster-Fabra (2007) considera que “el rendimiento es directamente proporcional a un factor compuesto de la capacidad de la plantilla de voluntad de trabajo, la empresa depende en gran medida al estado de ánimo del conjunto profesional que trabaja” (p. 127.) en efecto, el rendimiento no solo son resultados, sino que debe analizar los procedimientos que se llevan a cabo en base a la capacidad real del porque se origina ese buen rendimiento, además el rendimiento a un nivel global depende de diferentes factores, destacando a los recursos humanos el cual debe tener en cuenta la buena ejecución de los procesos, para una eficaz estructura de trabajo que contribuya a ese logro de objetivos.

Mas adelante Gavini (2018) definen que:

El rendimiento laboral ha de abarcar tanto las conductas orientadas a la tarea como aquellas actividades diferentes a las relativas al puesto de trabajo y orientadas interpersonalmente. En ese sentido, el RL ha sido definido como el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja (Gavini, 2018, p. 27).

De acuerdo con la teoría, el rendimiento laboral se ve de forma teórica y práctica, de modo que para garantizar los resultados y la efectividad de estos dentro de una organización o empresa, se deben de tener en cuenta varios factores en cuanto al ambiente de trabajo, el compromiso, la utilización de los recursos y el reconocimiento entre los trabajadores, donde su satisfacción se reflejará en el aumento de su rendimiento laboral, haciendo alusión a que la empresa y su mismo entorno deberían propiciar estas acciones para mejores resultados.

### ***Definición operacional del Rendimiento Laboral.***

Se considera que existen diversos factores que interfieren en el rendimiento laboral, por lo cual se tomaran como dimensiones del estudio a el rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes.

#### ***- Rendimiento en la tarea***

Según Gabini (2018) “es el grado en el que un empleado cumple con el logro de su deber y las tareas específicas a la descripción del trabajo” (p. 35). En efecto, el rendimiento en la tarea tiene que ver con el esfuerzo del colaborador al realiza sus actividades demostrando su competitividad frente a otros. Asimismo, se vincula con el núcleo técnico el cual toma en cuenta el ejercicio práctico y el soporte para la realización de un trabajo.

### ***Indicadores de la dimensión Rendimiento en la Tarea.***

#### ***Calidad de Trabajo***

Se refiere a mostrar autonomía y dedicación al momento de desempeñar una actividad laboral, considerando expectativas altas para los resultados.

#### ***Planificación y Organización***

Se refieren a la capacidad de anticipar acciones relacionadas a alcanzar objetivos, fijando metas y prioridades en base a una actividad a realizar.

### ***Orientación a resultados***

Es un tipo de habilidad para tomar acciones que permitan incrementar la calidad del trabajo.

### ***Priorización***

En esta etapa se mide la importancia de una actividad con otra, en base a los criterios y condiciones, garantizando su realización.

### ***Trabajo Eficiente***

Se refiere al cumplimiento de los deberes de manera óptima, cumpliendo con los tiempos establecidos.

### ***- Rendimiento en el Contexto.***

Para Gabini (2018) “son comportamientos cooperativos o de ayuda que tiene consecuencias positivas para la organización, aunque no son formalmente exigidos o recompensados” (p. 37). De acuerdo con ello, se puede deducir que estos comportamientos tienen un efecto de motivación en los trabajadores, influyendo de manera positiva en su rendimiento laboral. Asimismo, pueden llegar a desarrollar virtudes cívicas que ayuden al logro de objetivos en la organización.

### ***Indicadores de la dimensión Rendimiento en el Contexto.***

#### ***Iniciativa***

Se considera el tener voluntad propia para realizar las actividades extras de trabajo.

#### ***Retroalimentación***

Se refiere a la adquisición continua de conocimientos a fin para poder llegar a un nivel deseado de aprendizaje.

### ***Cooperación***

En esta etapa se actúa de manera conjunta a fin de facilitar el logro de un objetivo en común.

### ***Comunicación Efectiva***

Se considera la transmisión de información de una de manera clara y concisa entre personas, sin fallos de comunicación.

### ***Adaptación al Cambio***

En esta etapa se considera como la capacidad para aceptar los cambios sin generar alteraciones en los objetivos trazados.

### ***- Comportamiento Laborales Contraproducentes.***

Para Gabini (2018) “se definen como comportamientos antisociales que son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, violan normas organizaciones significativas y amenazan la buena voluntad de una organización, sus miembros o ambos” (p. 41). En efecto, se considera que estos comportamientos negativos violan las normas de manera premeditada, amenazando la tranquilidad, salud y seguridad de las organizaciones y sus trabajadores, generando molestia y frustración.

### ***Indicadores de la dimensión Comportamientos Laborales Contraproducentes.***

#### ***Daño Intencional***

En esta etapa el colaborador origina un acto por voluntad propia causando daño.

#### ***Violencia en el Trabajo***

En esta etapa se refiere a los abusos o amenazas que puedan existir dentro del entorno laboral.

### ***Ausentismo o Retraso***

Se considera a la práctica de no estar presente o retrasarse para acudir a un lugar de obligación.

### ***Aspectos Negativos***

En esta etapa refiere el expresar de las ideas de disconformidad sobre un ambiente en particular con el entorno laboral.

## **1.2. Formulación del Problema**

En esta sección se plantean las preguntas de investigación las cuales se dividen en general y específicas:

### ***Problema general***

¿Cómo se relaciona la salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021?

### ***Problemas específicos***

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión condiciones higiénicas y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021?
- ¿De qué manera se relaciona la dimensión condiciones de seguridad y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión condiciones ergonómica y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021?

### 1.3. Objetivos

#### 1.3.1. *Objetivo general*

Determinar la relación que existe entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.

#### 1.3.2. *Objetivos específicos*

- Determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones higiénicas y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones de seguridad y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones ergonómica y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.

### 1.4. Hipótesis

#### 1.4.1. *Hipótesis general*

Existe una relación significativa entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.

#### 1.4.2. *Hipótesis específicas*

- Existe relación significativa entre la dimensión condiciones higiénicas y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.
- Existe relación significativa entre la dimensión condiciones de seguridad y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.

- Existe relación significativa entre la dimensión condiciones ergonómica y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.

## **1.5. Justificación**

### ***Justificación práctica***

La salud ocupacional ha alcanzado mayor importancia a través de los años, es por eso que la información obtenida en el presente estudio, pretende aportar conocimientos puntuales acerca de la salud ocupacional y como este se relaciona en el rendimiento laboral que existe en la empresa Autocentro Alemán S.A.C. Asimismo, esta investigación tiene utilidad como documento guía para la empresa, lo cual ayudará a tomar decisiones que servirán para evitar accidentes y con ello incorporar herramientas de prevención de riesgos que se puedan suscitar dentro de las instalaciones de la empresa considerando la percepción de los trabajadores los cuales están propensos a accidentes dentro del centro de labor Autocentro Alemán S.A.C.

### ***Justificación teórica***

Los resultados obtenidos a nivel teórico permitieron tener una base del estudio, logrando construir aportes respecto a las variables de salud ocupacional y el rendimiento laboral, por lo que servirán como fuente de información para diferentes empresas o entidades que deseen saber más sobre el tema al respecto, o en todo caso representará una oportunidad para obtener más información para futuros investigadores.

### ***Justificación metodológica***

La investigación fue de enfoque cuantitativo de acuerdo con que se recolectaron y analizaron los datos, el alcance fue descriptivo correlacional, porque se describieron las variables

y se relacionaron entre sí para poder saber su nivel de correlación, asimismo el diseño fue no experimental- transversal, debido a que no se realizó ninguna manipulación de los datos y fueron recogidos en un tiempo único. Asimismo, mediante la aplicación del instrumento encuesta, se obtuvieron datos específicos que dieron resultados útiles, que pueden ser apreciados por investigadores y tomados en cuenta como un patrón para fines académicos y científicos.

## CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

En la presente investigación el enfoque aplicado fue cuantitativo, ya que se recopilaron y analizaron conforme a variable cuantificables; Ñaupas et al. (2018) definen que “un enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente” (p.140).

#### *Alcance de la investigación*

El alcance empleado fue descriptivo – correlacional, de modo que “los estudios descriptivos miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar” (Hernández & Mendoza, 2018, p. 108); de acuerdo con ello, las variables se identificaron, describieron, cuantificaron y analizaron respecto a su vinculación para poder dar explicación al problema del estudio.

De acuerdo con Ñaupas et al. (2018) indican que “el objetivo principal de una investigación descriptiva es recopilar datos e informaciones sobre las características, aspectos y dimensiones, clasificación de objeto, personas, agentes e instituciones, o de los procesos naturales o sociales” (p. 134). Más adelante Hernández, Fernández & Baptista (2014) definen que “los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p. 92).

El estudio también fue de nivel correlacional, ya que se midió el grado de correlación entre las dos variables, con ello Ñaupas et al. (2018) mencionan que “el nivel correlacional quiere establecer un grado de correlación o de asociación entre variables” (p. 368). Asimismo

“un estudio correlacional pretende evaluar el grado de asociación entre dos o más variable, mediante un patrón predecible de una población” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 93).

### *Diseño de la investigación*

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que no existe manipulación sobre alguna de las variables, solo se observó y se recolecto la información en un solo momento. Para Hernández, Fernández & Baptista (2014) “una investigación no experimental es sistemática y empírica, en donde las variables independientes no se manipulan porque ya sucedieron, no hay intervención o influencia directa, solo se observan tal como se han dado en su contexto natural” (p. 153).

También se consideró al estudio transversal, ya que se observó la variable en un solo momento, “las investigaciones transaccionales o transversales recolectan información en un tiempo único” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 154).

## **2.2. Población y muestra**

La población considerada para la presente investigación es de 22 trabajadores de la empresa Autocentro Alemán S.A.C. las cuales fueron descritas de acuerdo con cada área. “La población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones” (p. 174).

**Tabla 1**

*Población del Estudio*

<b>Organización</b>	<b>N° Trabajadores</b>
Gerencia General	1
Área Administrativa	1
Área Contable	3
Mecánicos	5
Motoristas	3
Soldadores	2
Pintores	2
Limpieza	2
Almacén	3
<b>Total</b>	<b>22</b>

*Fuente:* Elaboración propia

**Muestra del estudio:** Se determinó que la muestra es no probabilística intencional, debido a que se consideró el criterio del investigador, permitiendo seleccionar los perfiles pertinentes, adecuados y que tengan accesibilidad, proximidad y den respuesta a la pregunta de investigación.

“Las muestras no probabilísticas, también llamadas dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 189). En consecuencia, se seleccionaron 17 trabajadores entre los cuales figuran colaboradores que realizan acciones próximas a accidentes laborales.

**Tabla 2**

*Muestra del Estudio*

<b>Organización</b>	<b>N° Trabajadores</b>
Mecánicos	5
Motoristas	3
Soldadores	2
Pintores	2
Limpieza	2
Almacén	3
<b>Total</b>	<b>17</b>

*Fuente:* Elaboración propia

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

La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta; la cual fue suministrada a un grupo de sujetos específico. Asimismo, el instrumento fue el cuestionario y se utilizó la escala de medición de Likert, el cual permitió obtener información concreta, respondiendo a la pregunta de investigación. “Los cuestionarios son conjuntos de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 217).

El escalamiento de Likert “es un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir a reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 238). El cuestionario se preparó en base a las dimensiones que miden cada variable. Se elaboraron 20 preguntas por cada variable, donde las alternativas tuvieron la siguiente valoración: Totalmente de acuerdo = 5; De acuerdo = 4; Neutral = 3; En desacuerdo = 2; Totalmente en desacuerdo = 1.

Los resultados que se recopilaron fueron descritos en una base de datos creada en Microsoft Excel, asimismo se traspasó la información al programa IBM SPSS Statistics versión 25 para realizar el análisis descriptivo e inferencial.

**Validez:** Para Hernández, Fernández & Baptista (2014) “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 200).

La validez de la investigación se realizó a través del juicio de 1 experto, el cual validó el instrumento para poder aplicarlo.

### Tabla 3

#### *Validación de Expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Calificación</b>
Doctor Luis Miguel Romero Echevarría	Válido, aplicable
Magister Erick Humberto Rabanal Chávez	Válido, aplicable
Magister Carlos Marcelo Pere Heredia	Válido, aplicable

*Fuente:* Elaboración propia

**Confiabilidad:** Para Hernández, Fernández & Baptista (2014) “la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

La confiabilidad se realizó a través del instrumento Alfa de Cronbach, para medir el grado de confiabilidad de cada variable, en donde primero se aplicó una prueba piloto a los 10 trabajadores.

De acuerdo con lo mencionado, se utilizó el instrumento Alfa de Cronbach, con el objetivo de medir el grado de confiabilidad de la variable salud ocupacional y rendimiento laboral.

## Análisis de confiabilidad de la variable Salud Ocupacional

**Tabla 4** *Análisis de confiabilidad de la variable Salud Ocupacional*

*Resumen de Procesamiento de Casos*

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

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

**Tabla 5**

*Estadísticas de Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,928	22

*Fuente:* Elaboración propia

Según el resultado obtenido del alfa de Cronbach los ítems del instrumento logran un 0,928 lo cual indica que la variable Salud Ocupacional tiene una alta confiabilidad.

## Análisis de confiabilidad de la variable Rendimiento Laboral

**Tabla 6** *Análisis de confiabilidad de la variable Rendimiento Laboral*

*Resumen de Procesamiento de Casos*

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

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

**Tabla 7***Estadísticas de Fiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,913	22

*Fuente:* Elaboración propia

Según el resultado obtenido del alfa de Cronbach los ítems del instrumento logran un 0,913 lo cual indica que la variable Rendimiento Laboral tiene una alta confiabilidad.

**2.4. Procedimiento**

Para realizar el trabajo de investigación se llevaron a cabo los siguientes pasos:

- Lo primero que se definió fueron las variables de estudio, donde se encontró gran variedad de información, la cual fue seleccionada y recabada para poder obtener las dimensiones, las cuales fueron estructuradas, asimismo se detallaron los indicadores respectivamente, creando así la matriz de operacionalización.
- En segundo lugar, se desarrolló la matriz de consistencia de acuerdo con la pregunta general del estudio del estudio, las preguntas específicas, los objetivos y finalmente la hipótesis. Más adelante, se redactó la introducción, realizando una revisión de la literatura entre los artículos de revistas, hasta libros para poder definir la base del estudio, asimismo en base a las teorías encontradas sobre salud ocupacional y el rendimiento laboral, se detallaron las definiciones de cada variable con sus dimensiones e indicadores, para poder crear próximamente las preguntas del cuestionario.
- Posteriormente se estableció la metodología a utilizar para poder responder a la pregunta del estudio, donde también se determinó la población y la muestra la cual constaba de 17 trabajadores de la empresa los cuales fueron seleccionados en base al criterio del

investigador. En referencia al instrumento utilizado para la recolección de datos, se elaboró un cuestionario en el programa Microsoft Excel con la medición Escala de Likert.

- La confiabilidad fue determinada mediante el instrumento Alfa de Cronbach, donde el cuestionario fue descrito en programa SPSS versión 25 para poder determinar su fiabilidad, detallando cada variable del estudio y vinculando la homogeneidad de los ítems; asimismo, la validez del instrumento se realizó a través del juicio de un experto, el cual realizó la revisión para poder determinar su validez.
- Siguiendo con el instrumento, fue descrito mediante la herramienta de Google Forms, el cual fue enviado a los correos electrónicos corporativos de los trabajadores para su llenado; no obstante, este instrumento se aplicó a los 17 trabajadores que fueron seleccionados de las áreas pertinentes, asimismo, se determinó la validez y confiabilidad del instrumento.
- Por consiguiente, en cuanto al análisis descriptivo del estudio, se procedió a describir los resultados del cuestionario en una base de datos de Excel para poder trasladarlo en forma ordenada al programa IBM SPSS Statistics versión 25, al momento de tener todos los datos en el programa se procedió a realizar el análisis sobre la descripción de cada variable y dimensión, después se procedió a realizar la prueba de normalidad para determinar si la variable es normal o no es normal, resultando que las variables no tienen una distribución normal se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman para poder desarrollar la hipótesis del estudio, finalmente se determinó la correlación de las variables mediante el coeficiente de correlación de Spearman, determinando el grado y nivel de relación, así como su significancia.

## 2.5. Aspectos éticos

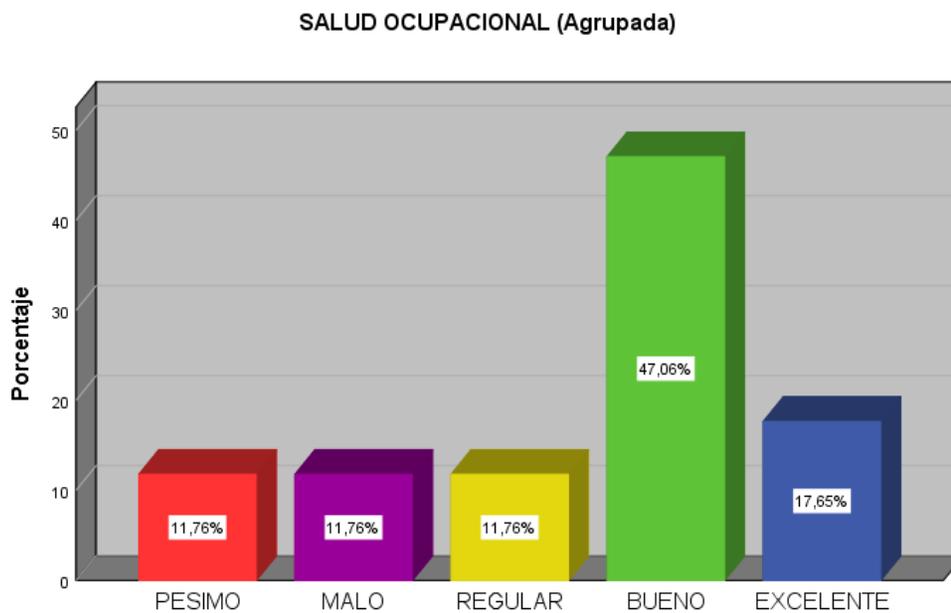
La presente investigación se realizó con responsabilidad y honestidad, respetando la propiedad intelectual ajena, haciendo uso de las citas y utilizando el estilo de redacción APA 7ma. Asimismo, se elaboró un instrumento que tenga validez y este en base a la teoría recabada, puntualizando las fuentes usadas y respetando los contenidos de los autores consultados.

## CAPÍTULO 3. RESULTADOS

### ANÁLISIS DESCRIPTIVO

En el análisis descriptivo que se muestra a continuación, hace referencia al cuestionario realizado a los colaboradores de diferentes áreas de la empresa Autocentro Alemán SAC.

#### 3.1. Variable Salud Ocupacional

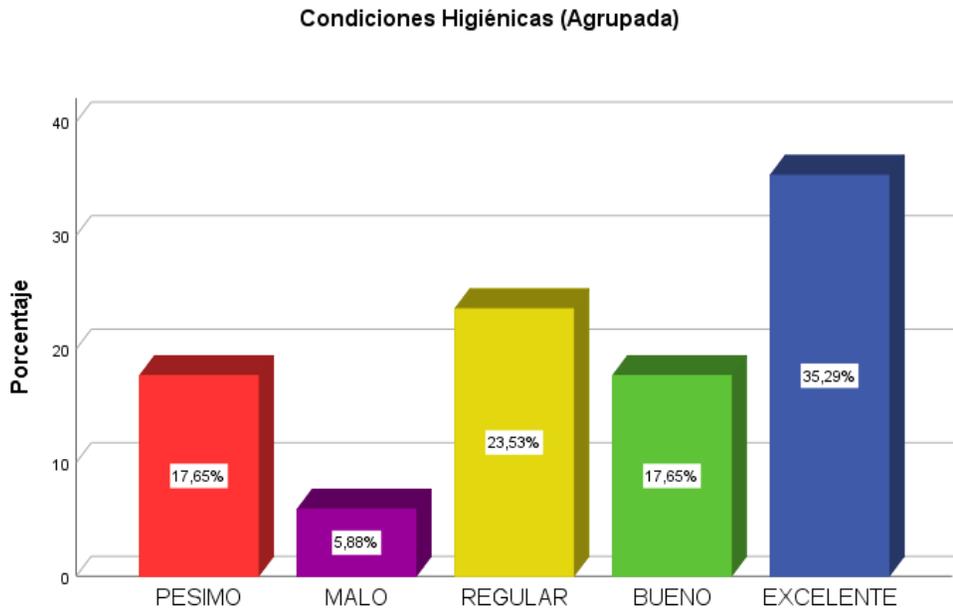


*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, SPSS Versión 25. Elaboración propia.*

**Figura 1** Nivel de Salud Ocupacional

Como se puede observar en la figura N° 1, según el cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., se evidenció que el 17,65% y el 47,06% de los trabajadores percibe la salud ocupacional de la empresa como excelente y bueno, mientras el 11,76% lo percibe como regular; sin embargo, existe un 11,76% que lo percibe como malo, no obstante, existe un 11,76% que lo percibe como pésimo.

### 3.1.1. Dimensión Condiciones Higiénicas

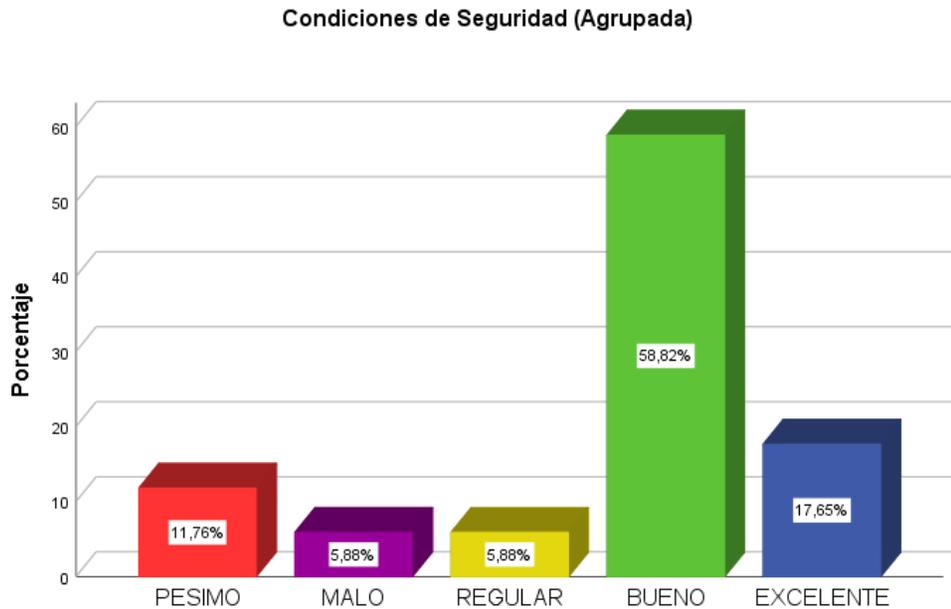


*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, SPSS Versión 25. Elaboración propia.*

**Figura 2** Nivel de Condiciones Higiénicas

Como se puede apreciar en la figura N° 2, según los resultados del cuestionario, se evidencia que 35,29% y el 17,65% de los trabajadores percibe las condiciones higiénicas como excelente y bueno, mientras que el 23,53% lo percibe como regular, sin embargo, hay una minoría del 5,88% que lo percibe como malo; no obstante, existe un 17,65% que lo percibe como pésimo.

### 3.1.2. Dimensión Condiciones de Seguridad

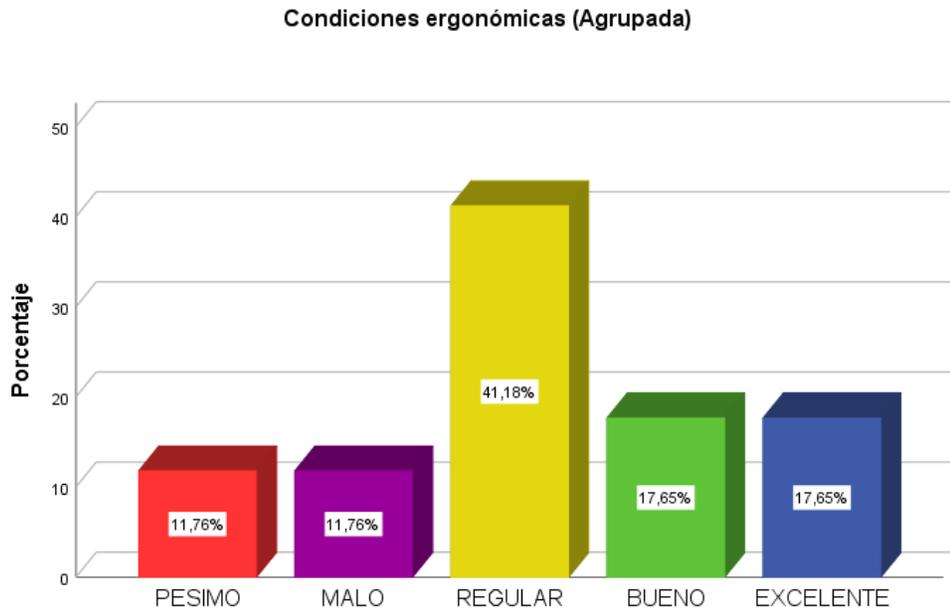


*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, SPSS Versión 25. Elaboración propia.*

**Figura 3** Nivel de Condiciones de Seguridad

Como se puede apreciar en la figura N° 3, según los resultados del cuestionario, se evidencia que el 17,65% de los trabajadores percibe las condiciones de seguridad como excelente, el 58,82% y el 5,88% lo percibe como bueno y regular, asimismo se evidencio que solo el 5,88% lo percibió como malo, mientras que el 11,76% lo percibió como pésimo.

### 3.1.3. Dimensión Condiciones Ergonómicas

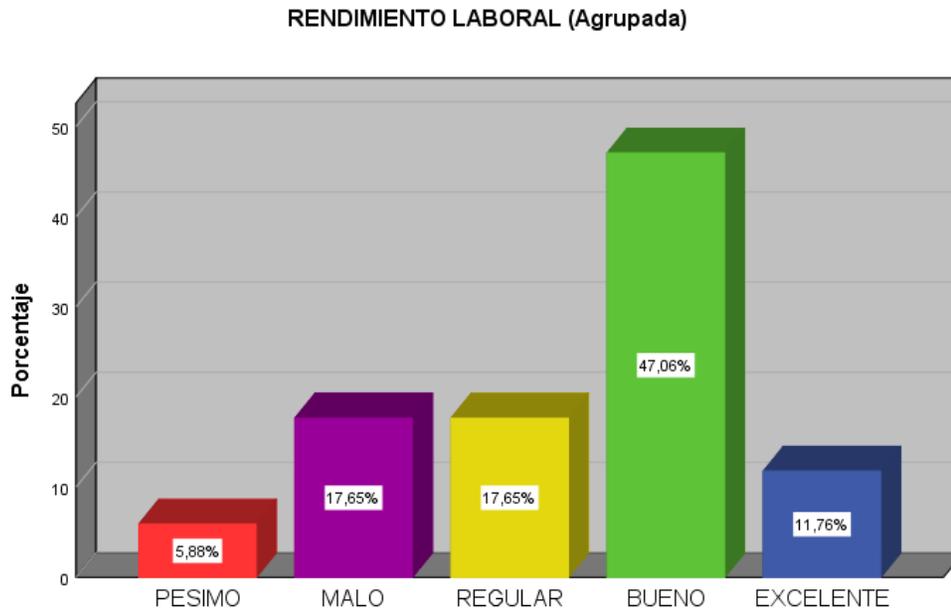


*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, SPSS Versión 25. Elaboración propia.*

**Figura 4** Nivel de Condiciones Ergonómicas

Como se puede apreciar en la figura N° 4, según los resultados del cuestionario, se evidencia que el 17,65% de los trabajadores percibe las condiciones ergonómicas como excelente, el 17,65% como bueno y una mayoría del 41,18% como regular, no obstante, se evidencia que un porcentaje del 11,76% lo percibe como malo, mientras que un porcentaje de 11,76% lo percibe como pésimo.

### 3.2. Variable Rendimiento Laboral

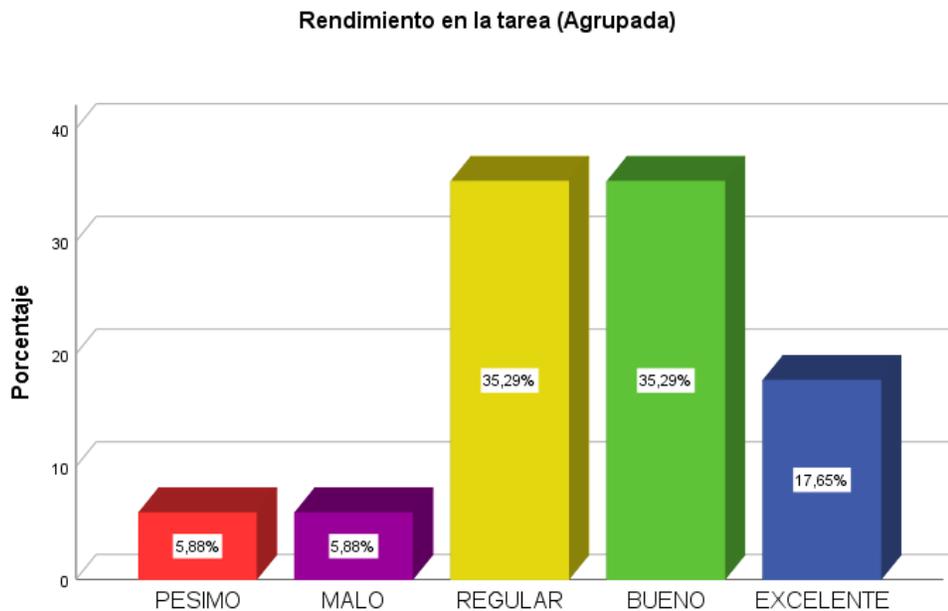


*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, SPSS Versión 25. Elaboración propia.*

**Figura 5** Nivel de Rendimiento Laboral

Como se puede observar en la figura N° 5, según el cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., se evidencia que el 11,76% y el 47,06% percibe el rendimiento laboral como excelente y bueno, no obstante, el 17,65% lo percibe como regular, en tanto el 17,65% lo percibe como malo y una minoría de 5,88% lo percibe como pésimo.

### 3.2.1. Dimensión Rendimiento en la Tarea

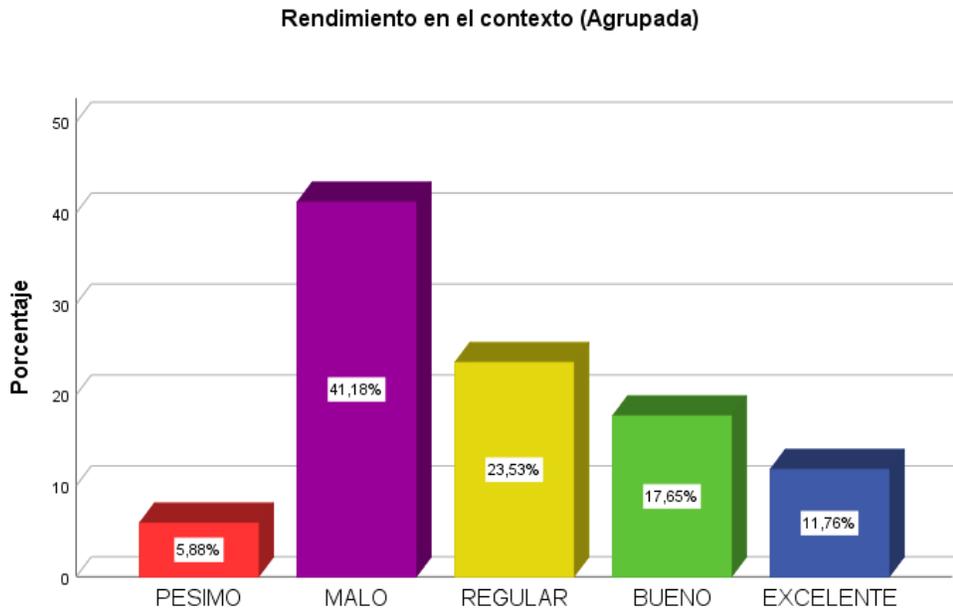


*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, SPSS Versión 25. Elaboración propia.*

**Figura 6** Nivel de Rendimiento en la Tarea

Como se puede apreciar en la figura N° 6, según los resultados del cuestionario, se evidencia que el 17,65% de los trabajadores percibe el rendimiento en la tarea como excelente, de acuerdo con ello el 35,29% lo percibe como bueno y regular, sin embargo, existe una minoría de 5,88% que lo percibe como malo, con ello otro porcentaje menor de trabajadores del 5,88% lo percibe como pésimo.

### 3.2.2. Dimensión Rendimiento en el Contexto

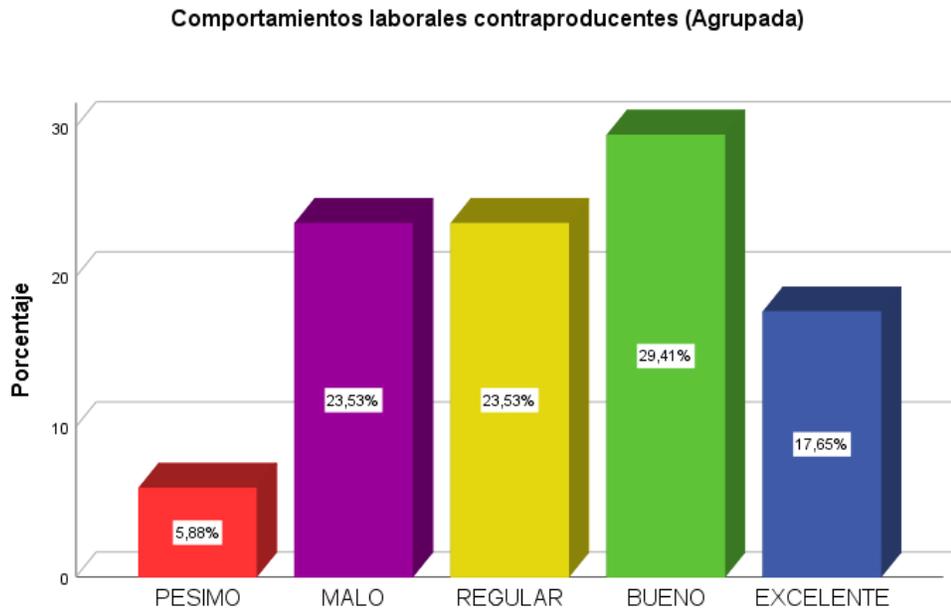


*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, SPSS Versión 25. Elaboración propia.*

**Figura 7** Nivel de Rendimiento en el Contexto

Como se puede apreciar en la figura N° 7, según los resultados del cuestionario, se evidencia que el 11,76% de los trabajadores califican como excelente a la dimensión Rendimiento en el contexto y el 17,65% como bueno, mientras que el 23,53% lo percibe como regular, no obstante, una mayoría del 41,18% lo percibe como malo y solo un porcentaje mínimo del 5,88% lo percibe como pésimo.

### 3.2.3. Dimensión Comportamiento Laborales Contraproducentes



*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, SPSS Versión 25. Elaboración propia.*

**Figura 8** Nivel de Comportamientos Laborales Contraproducentes

Como se puede apreciar en la figura N° 8, según los resultados del cuestionario, se evidencia que el 17,65% de los trabajadores perciben la dimensión comportamientos laborales contraproducentes como excelente, mientras que el 29,41% y el 23,53% lo percibe como bueno y regular, sin embargo, se evidencia que existe un porcentaje mayor del 23,53% que lo percibe como malo y solo un 5,88% como malo.

### Prueba de Normalidad.

La prueba de normalidad determinó que la muestra no tiene una distribución normal; asimismo, el grado de libertad es < de 30, es por ello por lo que se utilizó a Shapiro- Wilk.

H1: La distribución no es normal

H0: La distribución es normal

**Tabla 8**

#### *Prueba de Normalidad de las Variables*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
SALUD OCUPACIONAL	,785	17	,001
RENDIMIENTO LABORAL	,470	17	,000

*Fuente:* Elaboración propia

Al ser una prueba no paramétrica se utilizó Rho de Spearman.

**Tabla 9**

#### *Interpretación de resultados de Rho de Spearman*

Valoración	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Fuente:* Elaboración propia, basada en Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018

## ANÁLISIS INFERENCIAL

### Prueba de Hipótesis

En la hipótesis general se formuló que la salud ocupacional y el rendimiento laboral en la empresa Autocentro Alemán SAC - 2021, se relacionan de manera significativa. Al respecto para contrastar la hipótesis se definieron como  $H_0$  y  $H_1$ .

#### *Hipótesis general*

**$H_1$ :** Si, existe una relación significativa entre las variables salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC, 2021.

**$H_0$ :** No, existe una relación significativa entre las variables salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC, 2021.

### Tabla 10

*Correlación de Salud Ocupacional y Rendimiento Laboral.*

			Salud Ocupacional	Rendimiento Laboral
Rho de	Salud	Coeficiente de correlación	1,000	,645**
Spearmán	Ocupacional	Sig. (bilateral)	.	,005
		N	17	17
	Rendimiento	Coeficiente de correlación	,645**	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,005	.
		N	17	17

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

*Fuente:* Elaboración propia

Según la **Tabla 10**, se aprecia que el grado de correlación entre las variables Salud Ocupacional y el Rendimiento Laboral de la empresa Autocentro alemán SAC en el año 2021, está determinado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,645\*\*, donde se observa que

el valor de significancia es de 0,005 ( $< 0,05$ ) considerándose que es altamente significativo en el nivel 0,01 bilateral; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ , concluyendo que sí existe una correlación positiva moderada entre las variables.

***Hipótesis específica 1***

**H<sub>1</sub>:** Si, existe relación significativa entre la dimensión condiciones higiénicas y la variable rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC, 2021.

**H<sub>0</sub>:** No, existe relación significativa entre la dimensión condiciones higiénicas y la variable rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC, 2021.

**Tabla 11**

*Correlación de las Condiciones Higiénicas y Rendimiento Laboral*

			Condiciones Higiénicas	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Condiciones Higiénicas	Coefficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	17	17
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	17	17

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

Fuente: Elaboración propia

Según la **Tabla 11**, se aprecia que el grado de correlación entre la dimensión Condiciones higiénicas y la variable Rendimiento Laboral de la empresa Autocentro alemán SAC en el año 2021, está determinado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,564\*\*, donde se observa que el valor de significancia es de 0,018 ( $< 0,05$ ) considerándose que es altamente significativo en el nivel 0,05 bilateral; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la

hipótesis alterna  $H_1$ , concluyendo que sí existe una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable.

***Hipótesis específica 2***

***H1:*** Si, existe relación significativa entre la dimensión condiciones de seguridad y la variable rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC, 2021.

***H0:*** No, existe relación significativa entre la dimensión condiciones de seguridad y la variable rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC, 2021.

**Tabla 12**

*Correlación de las Condiciones de Seguridad y Rendimiento Laboral*

			Condiciones de Seguridad	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Condiciones de Seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	0,717**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	17	17
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	0,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	17	17

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

Fuente: Elaboración propia

Según la **Tabla 12**, se aprecia que el grado de correlación entre la dimensión Condiciones de Seguridad y la variable Rendimiento Laboral de la empresa Autocentro alemán SAC en el año 2021, está determinado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,717\*\*, además de considerarse que es altamente significativo con valor de significancia es de 0,001 (< 0,05) en el nivel 0,01 bilateral; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ , concluyendo que sí existe una correlación positiva alta.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>1</sub>:** Si, existe relación significativa entre la dimensión condiciones ergonómicas y la variable rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC, 2021.

**H<sub>0</sub>:** No, existe relación significativa entre la dimensión condiciones ergonómicas y la variable rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC, 2021.

**Tabla 13**

*Correlación de las Condiciones de las Condiciones Ergonómicas y Rendimiento Laboral*

			Condiciones Ergonómicas	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Condiciones Ergonómicas	Coeficiente de correlación	1,000	0,725**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	17	17
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	0,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	17	17

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

Fuente: Elaboración propia

Según la **Tabla 13**, se aprecia que el grado de correlación entre la Condiciones Ergonómicas y la variable Rendimiento Laboral de la empresa Autocentro alemán SAC en el año 2021, está determinado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,725\*\*, además de considerarse que es altamente significativo con valor de significancia es de 0,001 (< 0,05) en el nivel 0,01 bilateral; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>, concluyendo que sí existe una correlación positiva alta.

## CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Limitaciones

El principal causante de la limitación durante el desarrollo de la investigación se evidenció en el tiempo de respuesta de los trabajadores de la empresa Autocentro Alemán S.A.C. para contestar el cuestionario desarrollado respecto a las variables del estudio, por lo que el envío de dicho instrumento fue mediante Google Forms. Asimismo, las restricciones ocasionadas por la pandemia del Covid-19, no permitía el contacto directo con el personal de la empresa.

Por otro lado, se observó que existe un limitado acceso de información sobre estudios correlacionales respecto a las variables salud ocupacional y rendimiento laboral; además, se evidenciaron diversos estudios en relación con las variables que en su mayoría no están desarrolladas conforme a una base teórica, por lo no tienen un sustento de información como base.

Finalmente, una de las limitantes fue el delimitar la muestra, debido a que cuando se debía de seleccionar, se evidenció que la mayoría de los trabajadores son rotativos y no todos manejan la información de las variables, por lo que se determinó la muestra no probabilística, donde el investigador seleccionó a las personas idóneas para poder responder el estudio, los cuales fueron elegidos de acuerdo al riesgo de accidentabilidad del puesto y los conocimientos de las variables.

### 4.2 Discusión

Los resultados obtenidos muestran que sí existe una correlación significativa entre la variable salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC en el 2021, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.645 y un nivel de significancia

de 0.005 ( $< 0.05$ ), siendo una correlación positiva moderada. Los hallazgos de la investigación coinciden con el estudio de Domador (2020) en su trabajo de investigación “Salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020”, corroborando que, si existe una relación significativa entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral, donde el coeficiente de correlación de Spearman es  $= 0,937$  y un nivel de significancia es 0,000, demostrando que existe una correlación positiva fuerte y significativa. En el mismo sentido, Valdivia (2020) en su trabajo de investigación “Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota-2020”; concuerda que si existe una relación entre las variables con un valor del coeficiente de correlación es Rho de Spearman  $= -0,725$  y un nivel de significancia de 0,000 ( $< 0.05$ ), mostrando una correlación moderada. Asimismo, Miranda (2020) en su trabajo de investigación “La gestión de seguridad y salud en el trabajo y el rendimiento laboral en la empresa FM CONTROL SAC., 2020”, afirma que existe una correlación entre la seguridad, salud ocupacional con el rendimiento laboral, donde el coeficiente de correlación de Spearman es de  $= 0.424$  y un nivel de significancia de 0,020 ( $< 0,05$ ) confirmando una correlación positiva moderada. De igual manera, Palomino (2021) en su trabajo de investigación “La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la compañía minera Condestable S.A. Lima, 2019”, concluyó que existe relación entre las variables, asimismo el desempeño laboral tiene concordancia con la variable rendimiento laboral, resultando como coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.980$ , y un nivel de significancia de 0,000, evidenciando una correlación positiva muy alta.

A continuación, se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión Condiciones higiénicas de la variable salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa

Autocentro alemán SAC, 2021; donde los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.564 y un nivel de significancia 0.018, siendo así una correlación positiva moderada y significativa entre las variables. Resultados que concuerdan con Domador (2020) en su trabajo investigación “Salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020”; en donde se demuestra la dimensión condiciones higiénicas como Higiene Laboral dentro la variable salud ocupacional, de acuerdo con ella se corrobora que existe una correlación entre la higiene y el rendimiento laboral, donde el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es 0.913 y un nivel de significancia de Sig. = 0.000 siendo una correlación positiva muy alta, confirmando la hipótesis general del estudio. Con ello, cabe mencionar que Ichuta (2018) sostiene la higiene ocupacional tiene que ver con el control de los factores ambientales existentes dentro del lugar de labor, con el fin de prevenir enfermedad que podrían afectar la salud. En el mismo sentido, los resultados concuerdan con Valdivia (2020) en su trabajo de investigación “Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota-2020”, donde se demuestra que existe una correlación entre las condiciones higiénicas y el rendimiento laboral con un coeficiente de correlación Rho de Spearman =0,598 y un nivel de significancia de p-valor =0,000, corroborando que existe una correlación positiva moderada; cabe resaltar que las condiciones higiénicas “son factores que pueden provocar algún tipo de perjuicio o patología entre los colaboradores” (Marín & Pico, 2004, p. 18), ya que generan condiciones ambientales adecuadas para laborar. Asimismo, otro estudio que concuerda es el de Palomino (2021) en su trabajo de investigación “La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la compañía minera Condestable S.A. Lima, 2019” demostrando que existe una correlación entre las condiciones de higiene y el desempeño con un coeficiente de correlación de

Spearman =0,858 y un nivel de significancia de 0,000, confirmando que existe una correlación positiva alta.

Posteriormente, se demostró que existe una relación significativa entre la dimensión Condiciones de seguridad de la variable salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC en el año 2021, donde se muestra un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,771 y un nivel de significancia de 0,001 ( $> 0,005$ ), evidenciando que si existe una correlación positiva alta y significativa, aceptando la hipótesis alterna; concordando con los resultados de Domador (2020) en su trabajo de investigación "Salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020" demostrando que si existe una correlación entre la seguridad y el rendimiento laboral con un coeficiente de Spearman =0,847 y un nivel de significancia de 0,000, evidenciando que existe una correlación positiva moderada. Resultados que concuerda con Valdivia (2020) en su trabajo de investigación "Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota-2020", donde se reconoce que si existe una relación significativa con un coeficiente de correlación de Spearman =0,598 y un p-valor =0,000, reflejando que existe una correlación positiva moderna; de igual forma Palomino (2021) en su trabajo de investigación "La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la compañía minera Condestable S.A. Lima, 2019" al realizar la prueba de hipótesis corrobora que si existe una relación entre las condiciones de seguridad y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0,525 y una significancia de 0.003, donde se evidencia que existe una correlación positiva moderada y significativa ya que el valor es ( $<0,005$ ).

Finalmente se demostró que, si existe una relación entre la dimensión Condiciones Ergonómicas de la salud ocupacional de la variable salud ocupacional y el rendimiento laboral de

la empresa Autocentro alemán SAC en el año 2021, debido a que el nivel de significancia es  $<0,005$ , demostrándose mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,725 y una significancia de 0,001 el cual es menor al 5%, siendo una correlación positiva alta y significativa, resultados que concuerdan con Domador (2020) en su trabajo de investigación “Salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020” toma en cuenta a la dimensión condiciones ambientales como la dimensión condiciones ergonómica, asimismo al realizar el análisis inferencial se corrobora que si existe una relación entre la dimensión y la variable rendimiento laboral con un coeficiente de correlación  $=0,866$  y un nivel de significancia de 0,000, resultando ser una correlación positiva alta y significativa. De igual manera, Valdivia (2020) en su trabajo de investigación “Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota-2020, en su hipótesis 3 corrobora que existe relación entre las condiciones ergonómicas y el rendimiento laboral con un coeficiente de 0,759 y un p-valor  $=0,000$ , con ello se demuestra que existe una correlación positiva alta y significativa. Por su parte Palomino (2021) en su trabajo de investigación “La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la compañía minera Condestable S.A. Lima, 2019” demuestra la relación que existe entre la dimensión condiciones ergonómicas y el desempeño, asimismo se toma al desempeño como parte del rendimiento laboral, de acuerdo con ello, se evidencia que existe una relación entre la las condiciones ergonómicas y el desempeño con un coeficiente de correlación  $=0,769$  y una significancia de 0,000, demostrando que existe una correlación positiva alta y significativa.

### **4.3. Implicancias**

Al realizar esta investigación, se pretendió que los jefes y trabajadores de la empresa Autocentro Aleman SAC conozcan conceptos acerca de la salud ocupacional y el rendimiento laboral, realizando un seguimiento continuo sobre qué es lo que falta implementar para mantener un adecuado estándar de seguridad, asimismo, verificar como es que los trabajadores perciben la Salud Ocupacional dentro del trabajo y como esto se relaciona con el rendimiento de cada uno.

De acuerdo con ello, se pretende aportar conocimientos de cómo se debe de eliminar o disminuir los incidentes y accidentes que puedan ocasionar dentro del ambiente de trabajo, analizando e identificando diferentes factores de riesgos que están presentes en el día a día y a los cuales están expuestos los trabajadores.

Finalmente, se analiza que se debe de implementar un plan de contingencia contra accidentes con el fin de que exista una reducción de la tasa de accidentabilidad, además, prever que el personal cumpla con los pasos que se necesitan para el correcto funcionamiento de la empresa.

### **4.4. Conclusiones**

La conclusión de la presente investigación según los datos recabados mediante el cuestionario y el análisis de los resultados, son los siguientes:

De acuerdo con el propósito del estudio de investigación, se determinó que sí existe una relación entre las variables salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC en el año 2021; evidenciando tener una correlación positiva moderada, donde el valor de correlación es  $Rho = 0,645$  y el nivel de significancia es de  $0.005 (<0.05)$ , rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

De acuerdo, con el objetivo respecto a determinar la existencia de una relación entre la dimensión Condiciones higiénicas y la variable Rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC en el año 2021, se concluye que, según los resultados obtenidos, sí existe una correlación significativa entre la dimensión y la variable, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $Rho = 0,564$  y el nivel de significancia =  $0.018 (<0.05)$ , considerada una correlación positiva moderada y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

De acuerdo, con el objetivo respecto a determinar la existencia de una relación entre la dimensión Condiciones de seguridad y la variable Rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC en el año 2021; se concluye que, según los resultados obtenidos, sí existe una correlación entre la dimensión y la variable, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $Rho = 0,717$  y el nivel de significancia =  $0.001 (<0.05)$ , demostrando considerada una correlación positiva alta y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

De acuerdo, con el objetivo respecto a determinar la existencia de una relación entre la dimensión Condiciones ergonómicas y la variable Rendimiento laboral de la empresa Autocentro alemán SAC en el año 2021; se concluye que, según los resultados obtenidos, sí existe una correlación entre la dimensión y la variable, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $Rho = 0,725$  y el nivel de significancia =  $0.001 (<0.05)$ , demostrando considerada una correlación positiva alta y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

## REFERENCIAS

- Almeida Suárez, R. E. (2021). Salud ocupacional y desempeño laboral percibidas por usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19, Babahoyo, Ecuador, 2020. (Trabajo de investigación para optar el Título de Maestra en Gestión de Servicios de la Salud). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59576/Almeida\\_SRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59576/Almeida_SRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarez Heredia, F., & Faizal G., E. (2012). Salud ocupacional y prevención. Bogotá, Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=ATOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=salud+ocupacional&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=salud%20ocupacional&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ATOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=salud+ocupacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=salud%20ocupacional&f=false)
- Amador Sotomayor, A. (2016). Administración de Recursos Humanos: Su proceso organizacional. Nuevo León, Mexico: Editorial Universitaria UANL. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Chiavenato, I. (20 de 12 de 2009). Comportamiento Organizacional: Dinamica del exito en las organizaciones (2 ed.). D.F., Mexico: McGraw- Hill Interamericana Editores S.A. Obtenido de BCRP: [file:///C:/Users/karla/Downloads/Comportamiento\\_Organizacional\\_Idalberto.pdf](file:///C:/Users/karla/Downloads/Comportamiento_Organizacional_Idalberto.pdf)

Chinchilla Sibaja, R. (2002). Salud y Seguridad en el Trabajo (1 ed.). San José, Costa Rica:

Editoriales UENED. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=Y35TDM74KmUC&pg=PA13&dq=salud+ocupacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi78ZWexoD0AhUbIbkGHYBWBSAQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=salud%20ocupacional&f=false>

Díaz Alama, M. L., Carbajal Cornejo, K., & Echevarria Jara, J. (2017). Seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2016.

Revista de Investigación y Cultura, 6(1), 1-52. Obtenido de

<file:///C:/Users/karla/Downloads/Dialnet->

[SeguridadYSaludOcupacionalEnElRendimientoLaboralEn-6090856.pdf](#)

Dirección General de Salud Ambiental. (05 de 05 de 2005). Manual de Salud Ocupacional.

Obtenido de DIGESA:

[http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual\\_deso.PDF](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF)

Domador Tineo, J. I. (2020). Salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C., 2019-2020. (Trabajo de investigación para optar el

Título de Maestro en Gestión de Talento Humano). Universidad Cesar Vallejo, Lima,

Perú. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54591/Domador\\_TJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54591/Domador_TJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fagua Quessed, G., De Hoz Hernandez, Y., & Jaimes Morales, J. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Una revisión desde los planes de emergencia. IPSA

Scientia, Revista Científica Multidisciplinaria, 3(1), 23-29.

doi:<https://doi.org/10.25214/27114406.920>

Figueroa Flores, G. J. (s.f.). Implementación de un modelo de Evaluación de desempeño y su influencia en el rendimiento laboral en una empresa minera 2017. (Trabajo de investigación para optar el título de Maestro en Administración de Negocios).

Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Obtenido de

[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2475/ADM\\_T030\\_00111158\\_M%20%20%20FIGUEROA%20FLORES%20GLEDYS%20JESSICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2475/ADM_T030_00111158_M%20%20%20FIGUEROA%20FLORES%20GLEDYS%20JESSICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fuster-Fabra, F. (2007). Retos laborales del Nuevo Milenio. Lulu Press, Inc. Obtenido de

<https://www.lulu.com/en/en/shop/fernando-fuster-fabra/retos-laborales-del-nuevo-milenio/paperback/product-1jw2r5n.html?page=1&pageSize=4>

Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica (1

ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorail Teseo - UAI. Colección UAI. Obtenido de

<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F., & Muñoz Rojas, D. (2017). Cultura de prevención

para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*(28), 35-43.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la

investigación (6 ed.). Mexico: McGraw- Hill Interamericana Editores S.A. Obtenido de

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hinostroza Bernabé, E. A. (2018). Salud ocupacional y el desempeño laboral en Hipermercados

Tottus S.A. - Megaplaza, Independencia, Lima, 2018. (Trabajo de investigación para optar el Título de Licenciado en Administración). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24728/Hinostroza\\_BEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24728/Hinostroza_BEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ichuta Apaza, A. L. (2018). Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno, 2017. (Trabajo de investigación para optar el grado de Licenciada en Trabajo Social). Universidad

Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Obtenido de

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/Ichuta\\_Apaza\\_Anyyi\\_Lys.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/Ichuta_Apaza_Anyyi_Lys.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Longo, F. (2005). Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones

Públicas. (I. d. Fiscales., Ed.) Presupuesto y gasto público(41), 127-144. Obtenido de [file:///C:/Users/karla/Downloads/Evaluacion\\_y\\_gestion\\_del\\_rendimiento\\_lab.pdf](file:///C:/Users/karla/Downloads/Evaluacion_y_gestion_del_rendimiento_lab.pdf)

Lunes, R. F. (2002). Seguridad y salud en el trabajo en America Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política. Banco interamericano de desarrollo, 1-38.

Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-An%C3%A1lisis-temas-y-recomendaciones-de-pol%C3%ADtica.pdf>

Marín Blandón, M. A., & Pico Merchán, M. E. (2004). Fundamentos de Salud Ocupacional.

Manizales, Colombia: Editorial Universidad de Caldas. Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=mnwHhEGtba4C&pg=PA16&dq=salud+ocupacio  
nal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiO\\_8zrkfHzAhWeHrkGHRIZBB0Q6AF6BAgGEAI#  
v=onepage&q=salud%20ocupacional&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=mnwHhEGtba4C&pg=PA16&dq=salud+ocupacio<br/>nal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiO_8zrkfHzAhWeHrkGHRIZBB0Q6AF6BAgGEAI#<br/>v=onepage&q=salud%20ocupacional&f=true)

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2020). Anuario estadístico sectorial. Lima:

MTPE. Obtenido de

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario\\_2020.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario_2020.pdf)

Miranda Claros, K. A. (s.f.). La gestión de seguridad salud en el trabajo y rendimiento laboral en la empresa FM.CONTROL SAC, Lima 2020. (Trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Administración). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52293/Miranda\\_CKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52293/Miranda_CKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Motowidlo, S. J. (2003). Desempeño Laboral. En W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski, Manual de Psicología: Psicología industrial y organizacional (Vol. 12, págs. 39-53). John Wiley & Sons Ltd. Obtenido de

[file:///C:/Users/karla/Downloads/Handbook\\_of\\_Industrial\\_and\\_Organizational\\_Psycholo.pdf](file:///C:/Users/karla/Downloads/Handbook_of_Industrial_and_Organizational_Psycholo.pdf)

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018).

Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (5 ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Organización Internacional de Trabajo. (2021 de 09 de 17). OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang-es/index.htm)

Organización Internacional de Trabajo. (01 de 10 de 2015). Seguridad y salud en el taller mecánico de vehículos de motor. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/safework/info/promo/WCMS\\_409778/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/promo/WCMS_409778/lang-es/index.htm)

Palomino Gomez, A. B. (2021). La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la compañía minera Condestable S.A. Lima, 2019. (Trabajo de investigación para optar el Título de Licenciada en Ingeniería Industrial). Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú. Obtenido de <http://161.132.207.135/bitstream/handle/20.500.12969/1846/Palomino-Gomez-Azucena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramazzini, B. (1983). De Morbis Artificum Diatriba. (J. L. Moralejo, & F. Pejenaute, Trads.) Padua, Italia: Ministerio de Sanidad y Consumo (Trabajo original publicado en 1713). Obtenido de <https://latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneyseguridad/Tratado%20sobre%20las%20enfermedades%20de%20los%20trabajadores.pdf>

Reyes Ortega, L. A. (2014). Como incide la accidentabilidad laboral en el rendimiento de los trabajadores de la empresa Carnepac SA y propuesta diseño de un plan de prevencion de riesgos laborales. (Trabajo de investigación para optar el Titulo de Magister en Seguridad, Higiene industrial y Salud Ocupacional). Universidad de Guayaquil,

Guayaquil, Ecuador. Obtenido de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/4831/1/Tesis%20de%20Grado.pdf>

Rivas Maquera, J. J. (s.f.). Implementacion de un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional en los talleres de mantenimiento mecánico de vehículos livianos de un concesionario automotriz. (Trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Ingeniería Industrial). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6837/IIrimajj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ugaz, M., & Soltau, S. (2012). El servicio de seguridad y salud en el trabajo. Derecho PUCP(68), 572-584. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142026.pdf>

Valdivia Campos, M. (2020). Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota, 2020. (Trabajo de investigación para optar el Título de Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49760/Valdivia\\_CM%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49760/Valdivia_CM%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

**ANEXOS**

**Anexo N° 1** Matriz de consistencia

**TÍTULO: SALUD OCUPACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA AUTOCENTRO ALEMAN S.A.C EN EL AÑO 2021.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
General	General	General				
¿Cómo se relaciona la salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021?	Determinar cómo se relaciona la salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.	Existe una relación significativa entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.	<b>SALUD OCUPACIONAL</b>	Condiciones higiénicas	1-7	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo
				Condiciones de seguridad	8-16	<b>Alcance:</b> Descriptivo- Correlacional
				Condiciones Ergonómicas	17-22	<b>Diseño:</b> No experimental - Transversal
Específicos	Específicos	Específicos				
¿De qué manera se relaciona la dimensión condiciones higiénicas y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021?	Identificar la relación que existe entre la dimensión condiciones higiénicas y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.	Existe relación significativa entre la dimensión condiciones higiénicas y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.	<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>	Rendimiento en la tarea	1-9	<b>Población:</b> Trabajadores de la empresa Autocentro alemán SAC
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión condiciones de seguridad y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021?	Determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones de seguridad y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.	Existe relación significativa entre la dimensión condiciones de seguridad y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.		Rendimiento en el contexto	10-16	<b>Muestra</b> 17 trabajadores de la empresa Autocentro alemán SAC
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión condiciones ergonómica y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021?	Determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones ergonómica y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.	Existe relación significativa entre la dimensión condiciones ergonómica y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Alemán S.A.C., 2021.		Comportamientos laborales contraproducentes	17-22	<b>Técnica/ Instrumento:</b> Encuesta/ Cuestionario

Anexo N° 2 Matriz de operacionalización de las variables

"IMPACTO DE LA RELACION ENTRE LA SALUD OCUPACIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA AUTOCENTRO ALEMÁN S.A.C, 2021"

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA/ INSTRUMENTO	ESCALA
<b>SALUD OCUPACIONAL</b>	Marín & Pico (2004): La salud ocupacional es el proceso vital humano limitado a la prevención, control de los accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, además de enfatizar el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial.	La salud ocupacional será medida de acuerdo con las condiciones higiénicas, de seguridad y ergonómicas, a través de una escala de medición.	<b>Condiciones higiénicas</b>	Normas de salubridad Responsabilidad en accidentes Capacidad física, mental y social Sustancias nocivas	Encuesta / Cuestionario	<b>ORDINAL</b> (Escala de Likert)
			<b>Condiciones de seguridad</b>	Medidas de prevención Equipo de protección Plan de emergencia Protección de ruido y exposición Capacitaciones de seguridad		De acuerdo (4)
			<b>Condiciones ergonómicas</b>	Aspectos fisiológicos Recursos Materiales peligrosos Comodidad		Neutral (3)
			<b>Rendimiento en la tarea</b>	Calidad de trabajo Planificación y organización Orientación a resultados Priorización Trabajo eficiente		En desacuerdo (2)
			<b>Rendimiento en el contexto</b>	Iniciativa Retroalimentación Cooperación Comunicación efectiva Adaptación al cambio		Totalmente en desacuerdo (1)
			<b>Comportamientos laborales contraproducentes</b>	Daño intencional Violencia en el trabajo Ausentismo o retrasos Aspectos negativos		Totalmente de acuerdo (5)
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>	Gavini (2018): Es el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja.	El rendimiento laboral será medido de acuerdo con el rendimiento en la tarea, contexto y comportamientos laborales contraproducentes.	<b>Rendimiento en el contexto</b>	Cooperación Comunicación efectiva Adaptación al cambio	Encuesta / Cuestionario	<b>ORDINAL</b> (Escala de Likert)
			<b>Comportamientos laborales contraproducentes</b>	Daño intencional Violencia en el trabajo Ausentismo o retrasos Aspectos negativos		De acuerdo (4)
			<b>Rendimiento en la tarea</b>	Calidad de trabajo Planificación y organización Orientación a resultados Priorización Trabajo eficiente		Neutral (3)

Anexo N° 3 Cuestionario de la variable salud ocupacional

<b>"ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AUTOMOTRIZ AUTOCENTRO ALEMÁN S.A.C. SOBRE SALUD OCUPACIONAL Y REDIMIENTO LABORAL EN EL AÑO 2021"</b>						
<b>Descripción:</b> Estimado (a) trabajador (ra), este cuestionario ha sido confeccionado con fines de carácter académico a fin de poder recolectar información necesaria y poder determinar su opinión acerca de la salud ocupacional y el rendimiento laboral de la empresa Autocentro Almén SAC, en base a su experiencia como colaborador. La información recopilada será manejada con total <b>CONFIDENCIALIDAD</b> y objetividad. Los datos serán revisados y tabulados por la autora de la presente investigación.						
<b>CUESTIONARIO</b>						
Lea cuidadosamente cada afirmación y marque con un aspa (X) en el casillero donde mejor se refleje su punto de vista con respecto a su experiencia como trabajador. Responda todas las afirmaciones.						
Ítems		Valoración				
VARIABLE 1: SALUD OCUPACIONAL		Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Neutral (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
<b>Indicador</b>	<b>Condiciones higiénicas</b>					
<b>Normas de Salubridad</b>	1. Usted considera que se aplican correctamente las normas de salubridad en su área de trabajo					
	2. Usted considera que esta alejado de materiales, animales y/o personas que puedan tener alguna enfermedad					
<b>Responsabilidad de accidentes</b>	3. Usted considera que la empresa asume activamente la responsabilidad en caso de algún desastre o accidente laboral.					
	4. Usted considera que la empresa cuenta con un buen plan de contingencia sobre la prevención de accidentes					
<b>Capacidad física, mental y social</b>	5. Usted considera que cuenta con la capacidad física, mental y social para poder rendir en sus actividades					
<b>Sustancias nocivas</b>	6. Usted considera que está libre de la exposición de sustancias nocivas y/o tóxicas					
	7. Usted considera que está protegido del polvo, aerosoles, gases y/o vapores					
<b>Indicador</b>	<b>Condiciones de seguridad</b>					
<b>Medidas técnicas</b>	8. Usted considera que su área de trabajo está en excelentes condiciones					
	9. Usted considera que se cumple con las normas y medidas técnicas de seguridad para prevenir accidentes					
<b>Equipo de protección</b>	10. Usted considera que los equipos y/o herramientas de trabajo están en buen estado					
	11. Usted considera que el área de trabajo tiene los instrumentos necesarios para controlar un incendio					
	12. Usted considera que le brindan los equipos de protección personal adecuados					
<b>Plan de emergencia</b>	13. Usted considera que el plan de emergencia es útil en caso de accidentes o incendios					
<b>Protección de ruido y exposición</b>	14. Usted considera que le brindan los artículos necesarios para la protección de nivel de ruido					
	15. Usted considera que está protegido de radiación de alta energía					
<b>Capacitaciones de seguridad</b>	16. Usted considera que la empresa capacita debidamente a sus trabajadores					
<b>Indicador</b>	<b>Condiciones ergonómicas</b>					
<b>Aspectos fisiológicos</b>	17. Usted considera que se siente cómodo físicamente al momento de realizar sus actividades					
	18. Usted considera que levanta, arrastra o carga objetos que no son muy pesados para su cuerpo y le permiten tener un equilibrio fisiológico					
<b>Recursos</b>	19. Usted considera que se le brindan los materiales necesarios para realizar sus actividades diarias					
<b>Materiales peligrosos</b>	20. Usted considera que la mayoría de los materiales se encuentran en buen estado y sin obsolescencia					
	21. Usted considera que se encuentra fuera del alcance de objetos y/o estructuras que podrían ser peligrosas y causar un accidente o la muerte					
<b>Comodidad</b>	22. Usted considera que se siente cómodo en su lugar de trabajo					

Anexo N° 4 Cuestionario de la variable rendimiento laboral

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL		Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Neutral (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
<b>Indicador</b>	<b>Rendimiento en la tarea</b>					
<b>Calidad de trabajo</b>	1. Usted considera que realiza su trabajo sin errores					
	2. Usted considera que demuestra su autonomía y resuelve imprevistos en la empresa					
<b>Planificación y organización</b>	3. Usted considera que cuenta con una buena planificación de sus actividades en la empresa					
	4. Usted considera que mantiene un orden en su área de trabajo					
<b>Orientación a resultados</b>	5. Usted considera que cumple con los objetivos de la empresa					
<b>Priorización</b>	6. Usted considera que prioriza las actividades y tareas antes que el ocio					
	7. Usted considera que es importante priorizar las reuniones laborales					
<b>Trabajo eficiente</b>	8. Usted considera que realiza los esfuerzos necesarios para un trabajo eficiente					
	9. Usted considera que cumple con los tiempos establecidos para la entrega de su trabajo					
<b>Indicador</b>	<b>Rendimiento en el contexto</b>					
<b>Iniciativa</b>	10. Usted considera que toma la iniciativa al momento de comenzar sus actividades					
<b>Retroalimentación</b>	11. Usted considera que adquirir nuevos conocimientos e implementarlos en su trabajo brindan un mejor resultado					
<b>Cooperación</b>	12. Usted considera que colabora con sus compañeros de trabajo en caso necesiten su cooperación					
	13. Usted considera que demuestra buena disposición en la realización de actividades en equipo					
<b>Comunicación efectiva</b>	14. Usted considera que existe una buena comunicación entre los colaboradores					
	15. Usted considera que mantiene una buena comunicación con sus superiores e informa de cualquier imprevisto					
<b>Adaptación al cambio</b>	16. Usted considera que se adapta a los cambios de manera positiva					
<b>Indicador</b>	<b>Comportamientos laborales contraproducentes</b>					
<b>Daño intencional</b>	17. Usted considera incorrecto ocasionar daños de manera intencional					
<b>Violencia en el trabajo</b>	18. Usted considera que reacciona de manera calmada ante alguna dificultad					
	19. Usted considera que dentro de su área de trabajo no existen comportamientos violentos					
<b>Ausentismo o retrasos</b>	20. Usted considera que ausentarse o retrasarse en las actividades de su área perjudican y afectan el tiempo de entrega.					
<b>Aspectos negativos</b>	21. Usted considera que enfocarse demasiado en los aspectos negativos de la empresa ocasiona que su rendimiento disminuya					
	22. Usted considera que comentar aspectos negativos de su área de trabajo a sus compañeros ya sea dentro de la empresa o fuera es incorrecto.					

Anexo N° 5 Validez del experto 1

I. MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto:	ROMERO ECHEVARRIA LUIS MIGUEL
Título y grado académico:	DOCTOR EN INGENIERIA
Universidad donde labora:	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
Fecha:	03 NOV 2021
El instrumento de medición pertenece a la variable:	SALUD OCUPACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL

Título: "ENCUESTA PARA LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AUTOMOTRIZ AUTOCENTRO ALEMAN SAC SOBRE SALUD OCUPACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL AÑO 2021"

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<b>TOTAL</b>				

Sugerencias: APLICABLE

Firma del experto:



LUIS MIGUEL ROMERO ECHEVARRIA

## Anexo N° 6 Validez del experto 2

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	"Seguridad ocupacional y el rendimiento laboral en la empresa Autocentro alemán 2021"			
Línea de investigación:	Seguridad ocupacional			
Apellidos y nombres del experto:	RABANAL CHÁVEZ ERICK HUMBERTO (CIP 143744)			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Seguridad y salud ocupacional / rendimiento laboral			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias: APLICABLE				
Firma del experto: <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  </div>				

## Anexo N° 7 Validez del experto 2

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	"Impacto de la relación entre la seguridad ocupacional y el rendimiento laboral en la empresa Autocentro alemán 2021"			
Línea de investigación:	Seguridad ocupacional			
Apellidos y nombres del experto:	Brioz Heredia, Carlos Marcelo			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Seguridad y salud ocupacional / rendimiento laboral			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Firma del experto:				
				

Anexo N° 8 Base de datos de variable Salud Ocupacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4
2	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3
3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
6	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3
7	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
8	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3
9	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
10	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3
11	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	3
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
15	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3
17	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3

Anexo N° 9 Base de datos de variable Rendimiento Laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5
6	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
7	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
8	5	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
9	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4
10	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4
11	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
13	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
16	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4
17	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3

Anexo N° 10 Análisis de datos

BASE DE DATOS SALUD OCUPACIONAL.sav [ConjuntoDatos5] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 49 de 49 variables

	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22	O1V1	O2V1	O3V1	V1	V2	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	30	39	24	93	89
2	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	29	41	26	96	98	
3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	32	39	24	95	88	
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	30	39	24	93	95	
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	34	44	29	107	100	
6	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	32	40	24	96	95	
7	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	24	37	21	82	78	
8	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	30	40	24	94	94	
9	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	25	35	21	81	80	
10	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	27	39	23	89	94	
11	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	24	32	20	76	84	
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	34	44	30	108	108	
13	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	34	40	26	100	95	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	34	44	27	105	109	
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	28	41	30	99	90	
16	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	27	39	23	89	94	
17	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	24	32	20	76	84	
18																								
19																								
20																								
21																								
22																								
23																								
24																								
25																								
26																								
27																								

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS SALUD OCUPACIONAL.sav [ConjuntoDatos5] - 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	P1	Númérico	8	0	1. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
2	P2	Númérico	8	0	2. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
3	P3	Númérico	8	0	3. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
4	P4	Númérico	8	0	4. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
5	P5	Númérico	8	0	5. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
6	P6	Númérico	8	0	6. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
7	P7	Númérico	8	0	7. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
8	P8	Númérico	8	0	8. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
9	P9	Númérico	8	0	9. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
10	P10	Númérico	8	0	10. Usted consi...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
11	P11	Númérico	8	0	11. Usted consi...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
12	P12	Númérico	8	0	12. Usted consi...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
13	P13	Númérico	8	0	13. Usted consi...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
14	P14	Númérico	8	0	14. Usted consi...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
15	P15	Númérico	8	0	15. Usted consi...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
16	P16	Númérico	8	0	16. Usted consi...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
17	P17	Númérico	8	0	17. Usted consi...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
18	P18	Númérico	8	0	18. Usted consi...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
19	P19	Númérico	8	0	19. Usted consi...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
20	P20	Númérico	8	0	20. Usted consi...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
21	P21	Númérico	8	0	21. Usted consi...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
22	P22	Númérico	8	0	22. Usted consi...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
23	R1	Númérico	8	0	1. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
24	R2	Númérico	8	0	2. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
25	R3	Númérico	8	0	3. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
26	R4	Númérico	8	0	4. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
27	R5	Númérico	8	0	5. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
28	R6	Númérico	8	0	6. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada
29	R7	Númérico	8	0	7. Usted consid...	{1, Totalme...}	Ninguno	5	☑ Derecha	☑ Escala	☑ Entrada

Vista de datos Vista de variables







