



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en  
MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Manrique Sánchez, Kiara Melisa ([ORCID: 0000-0002-8643-498X](https://orcid.org/0000-0002-8643-498X))

Quispe Acuña, Elizabeth Diana ([ORCID: 0000-0001-9440-9277](https://orcid.org/0000-0001-9440-9277))

**ASESOR:**

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham ([ORCID: 0000-0002-9808-7719](https://orcid.org/0000-0002-9808-7719))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mis padres, que son mis más grandes tesoros, mi mayor motivación y mi ejemplo a seguir, a mis hermanos que por más pequeños que sean, cada día aprendo mucho de ellos, a mis abuelos queridos que a pesar de la dura batalla que vivieron salieron adelante por más obstáculos que se le presentaron en el camino. Y sobre todo a Dios por ser siempre mi mejor compañía.

Principalmente a Dios, por darme la fortaleza, guiarme en cada uno de mis pasos y sobre todo por proteger a mis familiares y amistades, frente a esta pandemia que se está viviendo a nivel mundial.

Este trabajo de investigación va dedicada a mis padres Hilario y Juana, por sus consejos y apoyo incondicional durante mi etapa profesional, así mismo a mis hermanos Rosa y Jhon por ser mi fuente de motivación e inspiración, y por permitirme la dicha de ser tía de dos grandes amores Jazmín y Sofía. Este logro universitario va dedicado a mi maravillosa familia Quispe Acuña.

## **Agradecimiento**

En principio, agradecer a mi familia por su apoyo incondicional, por haberme inculcado buenos valores y sobre todo por haberme motivado constantemente a alcanzar todos mis sueños y metas.

Agradecer al asesor Dr. Abraham Cárdenas Saavedra por su apoyo, paciencia y sobre todo por compartir sus sabios conocimientos ante nosotros durante todo el desarrollo de la tesis.

También a mi querida amiga y colega Elizabeth Quispe, que fue con la que comencé esta bonita aventura desde inicios de la universidad y hasta ahora seguimos juntas cumpliendo cada meta que nos proponemos.

En primera instancia quiero agradecer a nuestro asesor Dr. Cárdenas Saavedra Abraham por su apoyo incondicional, por compartir sus sabidurías, conocimientos, y ser nuestro guía para culminar exitosamente este proyecto de investigación.

A mi familia y amistades, por ser mi motor y fuente de inspiración, y estar presentes en cada paso que realizaba. En especial agradezco a mi gran amiga y cómplice de aventuras Manrique Kiara, por compartir juntas este anhelado proyecto de investigación.

Agradecemos al gerente Quintero Leoncio, por permitirnos realizar nuestro informe de investigación y por brindarnos información de su empresa MRL IMPRESORES E.I.R.L.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIONES.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXO .....	45

## Índice de tablas

Tabla 1 Estadísticos de fiabilidad de Prueba Piloto .....	15
Tabla 2. Variable 1: Nivel de Gestión de salud ocupacional en la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.....	17
Tabla 3. Dimensión 1: Nivel de bienestar físico en los trabajadores de la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.....	18
Tabla 4. Dimensión 2: Nivel de bienestar mental en los trabajadores de la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.....	19
Tabla 5. Dimensión 3: Nivel de bienestar social en los trabajadores de la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.....	20
Tabla 6. Variable 2: Nivel de Rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.....	21
Tabla 7. Dimensión 1: Nivel de Motivación laboral en los trabajadores de la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.....	22
Tabla 8. Dimensión 2: Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.....	23
Tabla 9. Dimensión 3: Nivel de competencias laborales en los trabajadores de la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.....	24
Tabla 10. Regla de correspondencia .....	25
Tabla 11. Prueba de normalidad utilizando Shapiro - Wilk .....	25
Tabla 12. Nivel de correlación de las variables de Gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral.....	27
Tabla 13. Nivel de correlación de la variable Gestión de salud ocupacional y la dimensión motivación laboral.....	28
Tabla 14. Nivel de correlación de la variable Gestión de salud ocupacional y la dimensión desempeño laboral.....	29
Tabla 15. Nivel de correlación de la variable Gestión de salud ocupacional y la dimensión competencias laborales.....	30

## Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 2: Gráfica porcentual de la variable Gestión de salud ocupacional.....</i>	17
<i>Figura 3: Gráfica porcentual de la dimensión 1 bienestar físico .....</i>	18
<i>Figura 4: Gráfica porcentual de la dimensión 2 bienestar mental.....</i>	19
<i>Figura 5: Gráfica porcentual de la dimensión 3 bienestar social.....</i>	20
<i>Figura 6: Gráfica porcentual de la variable 2 rendimiento laboral.....</i>	21
<i>Figura 7: Gráfica porcentual de la dimensión 1 motivación laboral .....</i>	22
<i>Figura 8: Gráfica porcentual de la dimensión 2 desempeño laboral.....</i>	23
<i>Figura 9: Gráfica porcentual de la dimensión 3 competencias laborales .....</i>	24
<i>Figura 10: Coeficiente de correlación Rho Spearman.....</i>	26

## Resumen

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020. La metodología realizada en la tesis, fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, de nivel descriptivo y correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población y la muestra censal estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa. Se aplicó como instrumento un cuestionario de 16 preguntas para la recolección de datos con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,918 nivel alto, los cuales estos resultados fueron procesados a través del software estadístico SPSS Statistics versión 26. Además, se demostró un coeficiente de Rho de Spearman de 0,382 determinando una correlación positiva baja, con un nivel de significancia de 0,037, de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, se ha determinado que existe relación significativa entre gestión de salud ocupacional y el rendimiento laboral.

**Palabras clave:** Gestión de salud ocupacional, rendimiento, gestión.

## **Abstract**

The research aims to determine the relationship between occupational health management and work performance in MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020. The methodology used in the thesis was applied, with a quantitative approach, hypothetical deductive method, descriptive and correlational level and non-experimental cross-sectional design. The population and the census sample consisted of 30 employees of the company. A 16-question questionnaire was applied as an instrument for data collection with a Cronbach's Alpha reliability of 0.918 high level, which results were processed through the statistical software SPSS Statistics version 26. In addition, a Spearman's Rho coefficient of 0.382 was demonstrated, determining a low positive correlation, with a significance level of 0.037, so that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Consequently, it has been determined that there is a significant relationship between occupational health management and work performance.

**Keywords:** Occupational health management, performance, management.

## I. INTRODUCCIÓN

En el año 2020 denominado “Año de la universalización de la salud”, cuyo espíritu fue prevalecer ante todo la salud, fue afectado a nivel global por el virus denominado covid-19 que trajo consigo una alta tasa de contagios y mortalidad, aparte de ello afectó a sectores tanto económicos, políticos, ecológicos, etcétera. En el **contexto internacional** la Organización Mundial de la Salud (2019), mencionó, que se estaban realizando investigaciones con expertos para obtener una vacuna contra este virus y minimizar su brote, asimismo brindaron medidas de protección para prevenir esta enfermedad. De tal manera que en este año la Organización Mundial de la Salud (2021), indicó que hasta el mes de febrero existen al menos 7 vacunas donde fueron realizadas en diferentes laboratorios de todo el mundo, teniendo como finalidad la priorización en personas vulnerables y de primera línea. Por otro lado, en el **contexto nacional** a causa de esta pandemia muchas empresas peruanas se reinventaron como también se vieron perjudicadas en el aspecto económico, y uno de los principales problemas es que no existieron una cultura en prevención y cuidado hacia sus colaboradores. De esta manera, La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente del Instituto Nacional de Salud indicaron, que todas las organizaciones establezcan todas las medidas y protocolos de salud y seguridad en el área laboral con sus trabajadores, garantizándoles el no contagio frente a esta enfermedad del Covid-19 tal como lo indicó el diario El peruano, 2020. Así mismo, en el **contexto local** la empresa MRL Impresores, presentó una mala gestión sobre el cuidado y bienestar en sus colaboradores ya que ellos al estar en su actividad rutinaria puede ocasionar graves consecuencias. Este inconveniente que se presentó en la organización acerca de la mala gestión del cuidado hacia sus colaboradores sobre todo enfocándose en las actividades físicas, se debió a que no existió un control de seguimiento hacia el personal de cómo estaban realizando sus labores. Por otro lado, se encontró la escasa capacitación del personal acerca del buen manejo y función que se debió ejecutar con la máquina de impresiones, ya que así al no realizarse bien sus actividades diarias no se cumplirían con las entregas en los tiempos establecidos con los clientes, el uso eficiente de los insumos para las impresiones que el cliente

requería. Así mismo, Ghaffari, S., Mad, I., Burgoyne, J., Nazri, M. y Rezk, J. (2017), mencionaron que “para motivar a los colaboradores se debe conocer cuáles son sus intereses, necesidades y objetivos que tienen hacia la empresa con la finalidad que en el puesto donde estén, logren alcanzar un rendimiento eficiente” (p.93). En consecuencia se afirmó que por la mala gestión que existía en el bienestar del personal y la escasa capacitación afectó a la productividad laboral, que perjudicaron a la empresa y al recurso más valioso que tiene toda organización que es el talento humano, por lo tanto, al no realizarse capacitaciones constantes sobre el cuidado y prevención que se debió tener en el área de trabajo, el control de la manipulación de la máquina de imprenta, trajo consigo la disminución en la producción y las ventas de la empresa respectivamente. La formulación del problema general, (1) ¿Qué relación existe entre gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020?, junto con las problemáticas específicas, (a) ¿Qué relación existe entre gestión de salud ocupacional y motivación laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020?, (b) ¿Qué relación existe entre gestión de salud ocupacional y desempeño laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020? y (c) ¿Qué relación existe entre gestión de salud ocupacional y competencias laborales en MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020?. La investigación se justificó teóricamente enfocándose en colaborar con los conocimientos adquiridos mediante las teorías y conceptos básicos empresariales, gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral, por otro lado, la justificación metodológica se utilizó a base del cuestionario que es el instrumento de investigación el cual nos brindó resultados para generar alternativas de solución. Finalmente, la justificación práctica sirvió como fuente de información para que el gerente tome decisiones brindándole soluciones, estrategias concretas para que la empresa mejore en el horizonte del tiempo. El objetivo general de la investigación fue (1) Determinar la relación que existe en gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020, de igual manera se formuló para los objetivos específicos orientados (a) Determinar la relación que existe en gestión de salud ocupacional y motivación laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020, (b) Determinar la relación que existe en gestión de salud ocupacional y desempeño laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020 y (c) Determinar la relación que existe en gestión de salud ocupacional y competencias laborales en MRL Impresores E.I.R.L.,

Breña,2020. Por último, la investigación propuso como hipótesis (1) Existe relación significativa entre gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020, así mismo se obtuvieron las hipótesis específicas (a) Existe relación significativa entre gestión de salud ocupacional y motivación laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020, (b) Existe relación significativa entre gestión de salud ocupacional y desempeño laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020 y (c) Existe relación significativa entre gestión de salud ocupacional y competencias laborales en MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Hagelstam (2017) estableció como objetivo en su tesis comprender como la empresa percibía el bienestar laboral, salud y productividad de sus colaboradores en su respectiva área de ventas. El método de estudio fue analizado por el enfoque cualitativo, dando como resultado que los colaboradores del área de ventas presentaban bienestar laboral, además de ello se percibía que en su centro de labor se preocupaban por su salud, en dónde se obtuvo como sugerencias establecer capacitaciones, conservar el clima organizacional y generar reconocimientos y recompensas hacia sus colaboradores. Así mismo, Kayastha (2018), presentó como objetivo en su tesis conocer como los colaboradores percibían el bienestar laboral, salud y la productividad en su centro de labor. El estudio fue de enfoque cuantitativo, obteniendo como resultado la sensación de preocupación y bienestar de los trabajadores por parte de la empresa. Teniendo como sugerencias incluir premios, recompensas entre otros para generar un ambiente armonioso. Además, Kämäräinen (2019), estableció como objetivo determinar el vínculo entre las ventajas de las actividades físicas, el bienestar y el compromiso de los empleados. El método de la investigación realizada en su tesis fue de enfoque cualitativo, en donde al final se obtuvo como conclusión que la actividad física influye positivamente al bienestar de los colaboradores, y que el estilo de vida que tiene el empleador genera un impacto en su bienestar físico, psicológico y social; y por último se estima que las capacitaciones relacionadas a la salud surgen un efecto positivo con el compromiso de los trabajadores. También, Nielsen et al. (2017), tuvieron como objetivo en su investigación reunir la relación entre el bienestar y el desempeño laboral en los colaboradores. El método que utilizaron en su investigación tuvo un enfoque cuantitativo, teniendo como resultado que todos los niveles presentaban una asociación entre las variables bienestar y desempeño, en donde se obtuvo como conclusión que en un futuro las organizaciones deben centrarse más a nivel individual, grupal y de líder y no de manera organizacional o global, ya que podría afectar al bienestar y el desempeño de los colaboradores. Por su parte, Thakur y Sharma (2019), tuvieron como objetivo en su artículo entender el vínculo entre calidad de vida laboral y rendimiento laboral en los trabajadores de HPPCL. Para esta investigación se utilizó el cuestionario que

fueron analizados con el programa SPSS, dando como resultado positivo de 0,539 mediante la correlación de Pearson mencionando que si existe una relación entre calidad de vida y rendimiento laboral. Teniendo como conclusión que si se mejora la calidad de vida del personal la empresa tiene por seguro el buen rendimiento y desempeño de sus colaboradores. Además, Ortiz, Ortiz, Coronell, Hamburger y Orozco (2019), detallaron como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional en la productividad laboral. El método que se utilizó para este estudio fue tipo correlacional, el cual tiene como propósito dar a conocer el grado de particularidad entre dichos conceptos. Por consiguiente, se concluyó la importancia que genera tener un buen clima organizacional para una máxima mejora en cuanto a la productividad laboral de los colaboradores dentro de la organización. Del mismo modo, Bayona, Caballer y Peiró (2020), tuvieron como objetivo en su artículo comprobar el efecto que existía dentro de las cinco características del conocimiento y su influencia con la satisfacción y el desempeño laboral. El estudio tuvo una muestra de 553 trabajadores, en donde indica que el 0.83 tiene una influencia con el desempeño laboral y un 0.81 con la satisfacción laboral. Por lo que se concluyó que el área de RR.HH. debe enfocarse más en los intereses de los colaboradores, de tal manera que estos logren tener una mayor satisfacción laboral y mejorar su desempeño laboral. Así mismo, Ismail, Karkoulian y Kertechian (2019), en su artículo tuvieron como objetivo explorar los efectos entre los valores personales en el rendimiento y la satisfacción a través de las áreas de trabajo. El estudio se realizó con una muestra de 270 participantes de diferentes áreas entre ellas finanzas, marketing, recursos humanos, para el análisis de los resultados se empleó la regresión de mínimos cuadrados ordinarios y la regresión de mínimos ordinarios. Por consiguiente se concluyó que los trabajadores presentan diferentes valores personales, sin embargo, están alineados al compromiso y motivados a cumplir con las metas establecidas por la empresa como sus metas personales. Además, Johari, Faridahwati, Tan, Khulida y Zurina (2019), establecieron como objetivo examinar la relación entre el bienestar y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno en Malasia. El estudio tuvo como muestra a 208 colaboradores de diferentes organismos y departamentos públicos como la pesca, agricultura y desarrollo rural de la región norte de Malasia. Se obtuvo como resultados que el 26.4 por ciento detallaban que el bienestar laboral provenía de

las distintas características de su centro de trabajo, y el 41.8 por ciento demostraron que el desempeño laboral provenía del bienestar de los trabajadores. Además, como sugerencia mencionaron que los gerentes deben considerar la retroalimentación para que puedan controlar y optimizar el rendimiento de los trabajadores para mejorar su desempeño y bienestar laboral. Como también, Çetin y Askun (2018), presentaron como objetivo investigar el papel de la autoeficacia laboral en el desempeño mediante la motivación intrínseca. Para este estudio se consideraron 76 trabajadores de una región industrial en Turquía, ya que para analizar la relación entre las variables se empleó el diseño longitudinal. Los resultados obtenidos para esta investigación mostraron que la autoeficacia laboral presenta una influencia significativa sobre el desempeño a base de la motivación. Como sugerencia final mencionaron que para lograr una buena motivación de los trabajadores y obtener su buen desempeño, las organizaciones deben prevalecer la motivación intrínseca ya que se enfoca más en la parte interna emocional del colaborador. En el contexto nacional, Burga y Wiese (2018) en su investigación tuvieron como objetivo detallar como la motivación laboral y el desempeño laboral influyen en el personal administrativo en el sector de agroindustria. El estudio fue cuantitativo, el cual se utilizó el método paradigma, aplicando una encuesta de tipo transversal descriptivo. Como conclusión se obtuvo, que, al contar con un trabajador motivado, tendrá como consecuencia productividad y eficiencia en el desempeño laboral para la empresa. Igualmente, Sangama (2019) detalló en su tesis precisar la influencia que tiene la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores en obras de agua del distrito de Rumisapa. El método fue tipo correlacional, no experimental, contando para ello con encuestas y cuestionarios como instrumento. Como conclusión se determinó la relación causa efecto, directa significativa en la influencia que tiene la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral. Por su parte, Ichuta (2017) tuvo como objetivo explicar cómo influye la salud laboral en el rendimiento del personal de limpieza en la Municipalidad Provincial de Puno. El método utilizado para dicha investigación fue tipo explicativo, con diseño no experimental, se procedió a la recolección de información para la realizar la encuesta a 86 trabajadores. Como consecuencia, la salud ocupacional influye al rendimiento laboral de los colaboradores. Así mismo, Marín y Placencia (2017), en su investigación detallan sobre la motivación y

satisfacción laboral de los trabajadores del sector salud. El estudio fue descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional, la cual emplearon como técnica la encuesta para realizarlo en una muestra de 136 colaboradores, dando como resultado que solo el 49.3% la motivación es de manera mediana y un 56.6% el nivel de satisfacción es también mediana. Para finalizar se concluye que existe una mínima relación positiva entre la motivación y la satisfacción laboral. También, Fernández et al. (2019), en su artículo presentaron como objetivo determinar el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios externos como los proveedores, clientes, entre otros acerca de la atención medica que percibían sobre los servicios de hospitalización. Emplearon como técnica la encuesta para la recolección de los datos, lo cual fueron realizadas a 125 colaboradores internos tales como los administrativos y asistenciales. Los resultados que se obtuvieron para el clima organizacional fueron de 76.3%, mientras que para la satisfacción del usuario fue de 64.4%, en conclusión, el clima organizacional contribuye de manera objetiva el mejoramiento continuo de toda organización ya que está relacionada a la motivación y desempeño de los colaboradores, por otro lado, acerca de la satisfacción percibida por los usuarios es debido a que existe empatía, seguridad y una buena calidad en el servicio. Del mismo modo, Saavedra y Delgado (2020) refieren que la meta de su investigación es caracterizar la satisfacción del personal en la gestión administrativa. Para este estudio emplearon el diseño no experimental descriptiva con una revisión que fue sistemática, en donde recolectaron todos los datos en una tabla de registro, obteniendo más de 10 artículos que demostraban relación de las dos variables de dicha investigación. Respecto al análisis realizada se concluyó que la satisfacción laboral en la gestión administrativa hace énfasis a que el personal de estas organizaciones no presenta la satisfacción adecuada por la deficiencia en el liderazgo, el ambiente laboral, y sobre todo por la baja remuneración que perciben. Es por ello que se debe establecer estrategias en el área de gestión para así direccionar a los trabajadores a un solo objetivo, meta y de ello persuadir a que se logre la satisfacción del empleador, reconociéndolo y sobre todo motivándolo en su desempeño que realizan en cada actividad. Además, Sabastizagal, Astete y Benavides (2020), detallaron en su artículo sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud de la población económicamente activa en el Perú. El método que se utilizó fue transversal, es decir basado en una muestra

probabilística. Por consiguiente, se concluyó que existen diferentes condiciones tales como el ruido, las posturas incómodas, los movimientos repetitivos, las emociones, la radiación solar, entre otros que afectan el bienestar y la salud de los trabajadores y por ende la calidad de vida del trabajo. Por su parte, Miranda et al. (2020), establecieron en su revista buscar la relación entre responsabilidad universitaria y la satisfacción laboral. El estudio fue de nivel descriptivo y con diseño correlacional. En su investigación aplicaron la encuesta como técnica y un cuestionario de 18 ítems para la primera variable y otro instrumento de 21 ítems para la segunda variable. Respecto al análisis se infirió que la investigación presenta una correlación débil y significativa entre sus dos variables mencionadas. Igualmente, Urbano (2018), indicó que el objetivo de estudio fue evaluar el impacto que genera el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una institución del Estado Peruano. Para este estudio se aplicó el método del censo el cual en base a cuestionarios y escala de medición se pudo saber la percepción de cada empleador en relación a las variables. En conclusión, un adecuado clima laboral mejora el desempeño de los colaboradores en cada área de trabajo. Por otro lado, Deza, Villavicencio y Gonzales (2020), manifestaron en su artículo que su objetivo es determinar la relación que existe entre la motivación y satisfacción que identifican los colaboradores. Este estudio fue descriptivo correlacional, con tipo transversal y prospectivo, lo cual para ello se realizó un cuestionario tipo Likert contando con una muestra de 40 colaboradores. En consecuencia, se determinó que la satisfacción y motivación laboral están correlacionadas favorablemente. **En el aporte teórico**, en base a los fundamentos que presentan cada teoría acerca de la gestión de salud laboral y rendimiento laboral, tenemos como primera a la teoría de la Salud creado por la Organización Mundial de la Salud (1946), en lo cual Orozco, Bermúdez y Carvajal (2012), mencionaron acerca de tres aspectos (a) bienestar físico, el cual se detalla la actividad cardiaca, funciones vitales como la respiración, entre otros; (b) bienestar mental, que expresa la personalidad y carácter de la persona; (c) bienestar social, que se enfoca principalmente en acceder a grupos y/o comunidades para el fortalecimiento del desarrollo humano. Esta teoría nos permite conocer como estos aspectos influyen al ser humano en base a la salud, lo cual hoy está más vigente, debido a los sucesos y problemas que están pasando sobre la contaminación y la pandemia del Covid-19 en una

escala mundial. **Por otro lado**, existe una norma denominada “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)” la cual fue aprobada por la Organización Internacional del Trabajo y otros organismos interesados con el fin de mantener una cultura de seguridad y prevención para el beneficio y sostenibilidad de las empresas. Es por ello, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011), mencionó que esta normativa tiene como objetivo salvaguardar la integridad del trabajador frente a enfermedades, accidentes, incidentes, entre otros, que puedan ocurrir en el interior de las empresas. **De la misma forma**, el Organismo de Certificación Global (NQA) (2021), hace mención de una norma internacional denominada ISO 45001 donde puede ser aplicada en empresas pequeñas hasta grandes de cualquier sector que pertenezcan. Ya que su principal fin es disminuir los riesgos que afectan directamente en el bienestar mental y físico de los trabajadores. Es decir, brindando un ambiente seguro donde los riesgos y peligros son reducidos, para lograr un mayor desempeño y efectividad en sus labores diarias. Asimismo, tenemos la teoría de rendimiento laboral presentada por Campbell (1990) en lo cual Jaén (2010) refiere que existen 3 determinantes (a) conocimiento declarativo, que detalla acerca de saber hacer las cosas, es decir, tener los conocimientos de cómo realizar las actividades con las destrezas, habilidades, aptitudes y otras características más que debe ser fundamental para todo trabajador, (b) conocimientos sobre los procedimientos y habilidades, entre ellas encontramos la psicomotora, física, interpersonal, etc., lo cual determinan que toda persona es capaz de desarrollarlo mediante sus actividades ya sean cotidianas o constantes; (c) motivación, que se caracteriza por ser una conducta de elección, es decir, que cada persona se traza cómo lograr o alcanzar sus propias metas, objetivos ya sea de manera intrínseca o extrínseca. **Por otra parte, la Teoría de la satisfacción laboral (SL)**, presentada por Herzberg (1966) en lo cual Gabini (2018), mencionó que esta teoría es conocida como la teoría bifactorial, que señala dos aspectos; extrínsecos refiriéndose a las condiciones de trabajo dentro del entorno de la empresa, mientras que intrínsecos, refiere a la responsabilidad, logros, donde se involucra el crecimiento personal como profesional. **Finalmente**, tenemos la Teoría de la Demanda y recursos laborales (DRL) presentados por Tims, Bakker y Derks (2013) en lo cual Bakker y Demerouti (2013) detallaron que esta investigación busca que los trabajadores

puedan laborar en entornos más saludables, aspectos tanto físicos, psicológicos, organizacionales o sociales, teniendo como finalidad reducir las exigencias del trabajo, fortalecer el crecimiento personal y rendimiento laboral dentro de la empresa. **En el aporte conceptual**, teniendo como primera variable Gestión de salud laboral, Chávez (2009) definió que la seguridad y salud laboral incurre a todos los miembros pertenecientes de la organización como también a los visitantes, ya que se enfoca en prevenir accidentes y enfermedades que pueden ocurrir al interior de la empresa. Así mismo posee (1) Bienestar físico de la cual el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España (2019) lo definió como la satisfacción y el buen funcionamiento de los órganos del cuerpo de cada persona, ya que responde de manera eficiente a las actividades o funciones que se realiza en el ámbito laboral. Como segunda dimensión está (2) Bienestar Mental, según la Organización Mundial de la Salud (2018) lo definió como la capacidad que tiene cada empleador de afrontar tensiones y hacer frente al estrés, para que pueda realizar sus labores de forma eficiente y productiva. Como ultima dimensión se encuentra (3) Bienestar Social, según Actis (2015) mencionó que es el estado de satisfacción que logra el trabajador cuando alcanza sus objetivos propuestos ya sea de manera individual o colectiva en un ambiente laboral la cual es reconocido por su capacidad y desempeño. Por consiguiente, indicamos los indicadores de nuestra **primera variable: (1) Atención sanitaria laboral**. Según, la compañía de España Wolters Kluwer (2021), detalló que la asistencia sanitaria tiene como finalidad prevalecer la prestación de los servicios médicos para preservar la salud de los beneficiados y lograr una recuperación completa de los trabajadores. **(2) Higiene postural**. Según Reguera et al. (2018), indicaron que la higiene postural ayuda a las personas sanas a prevenir los posibles dolores, trastornos y deterioros futuros en la espalda (columna vertebral), ya que usualmente no tienen toda la información y conocimiento necesario sobre este tema. **Seguidamente, (3) Meditación**. Según Rama definió la meditación como un método en donde permite que la mente se relaje, despeje y se enfoque en su estado interno, generando una mejoría en la salud y bienestar de las personas, con la finalidad de reducir la tensión, estrés, ansiedad entre otros. (como se citó en Yoga Internacional,2021). **(4) Actitud positiva**. Al respecto Sánchez (2019), indicó que la actitud positiva laboral se ve reflejada cuando el trabajador siente que las actividades que realiza

están bien y más aún cuando lo realiza en equipo, la cual crea un ambiente favorable en su centro de labor. **(5) Calidad de vida.** Según Cruz (2018), refirió que la calidad de vida laboral está relacionada con la satisfacción, salud y bienestar del personal, ya que al percibir un ambiente estable en el trabajo genera una optimización en sus labores logrando resultados notables para la empresa. **Así mismo, (6) Coaching grupal.** Según Britton (2009), definió que el coaching grupal es un proceso que tiene el fin de desarrollar el potencial y la capacidad de cada uno de los miembros que forman parte del equipo para lograr la consecución de los objetivos propuestos. **(7) Ergonomía participativa.** Según Haines y Wilson, mencionaron que la ergonomía participativa involucra a todos los miembros del trabajo, es decir, que trata de promover su participación para que estén implicados en las problemáticas, y brinden soluciones con las capacidades y conocimientos que tienen cada uno de ellos. (como se citó en Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España, 2019). **(8) Conciliación de la vida laboral y familiar.** Según el Gobierno Vasco (2021), indicó que la conciliación personal, familiar y laboral es un derecho de la ciudadanía, que tiene el fin de generar oportunidades igualitarias para ambos géneros, donde puedan contribuir un bien en la sociedad logrando estabilidad en su ámbito laboral, familiar y personal. Es decir que, si las organizaciones optan por esta conciliación, lograrán que los trabajadores aumenten su capacidad y mejoren la productividad, creando un ambiente laboral estable y rendimiento en sus actividades diarias. Por otro lado, como **segunda variable** se seleccionó al rendimiento laboral, de lo cual, Gabini (2018), detalló que esta variable se enfoca en la productividad y eficacia del área donde laboran, cumpliendo las tareas y funciones encomendadas por la empresa. Como primera dimensión contamos con la motivación laboral, por lo cual, Peña y Villón (2017), definieron como un elemento idóneo el cual cumple las necesidades del trabajador, de tal forma esto conlleva a sentirse motivado y satisfecho con su trabajo trayendo esto como consecuencia el buen rendimiento y desempeño dentro de la organización. El desempeño laboral, según Chiang y San Martín (2015), mencionaron que es como desarrolla, comporta y realiza su trabajo un empleado, y de tal forma en como impacta a la empresa, contando con sus habilidades y cualidades que le caracteriza. Las competencias laborales, para Rodríguez (2007), precisó que es un paradigma en cuanto al trabajo y la gestión de la producción, este

se genera en el desempeño, habilidades y desarrollo productivo del trabajador. Por otro lado, se tiene los siguientes indicadores de la **segunda variable**, **(1) Motivación extrínseca**. Según León, Boix, Serrano, Nerea (2017) indicaron que este tipo de motivación mayormente se encarga de dar premios, recompensas de manera externa, para que así en consecuencia tenga mayor rendimiento la empresa en cuanto a sus labores de los colaboradores. **(2) Motivación intrínseca**. Según Fischman (2014) detalló que consta de tres motivadores intrínsecos el cual encontramos al motivador de competencia, de relaciones y de aprendizaje, es decir estos tipos de motivaciones nace de uno mismo en hacer las cosas bien y realizar un buen trabajo sin recibir nada a cambio. Así mismo, **(3) Satisfacción**. Lomas, R. (2017), indicó que la satisfacción no solo se basa en aspectos tangibles, ya sea en beneficios, dinero o condiciones laborales, también es necesario que la empresa motive y reconozca el esfuerzo de cada trabajador para que así ellos se sientan más motivados y logren mayor productividad en la organización. **(4) Trabajo en equipo**. Durán, A. (2018), mencionó que es un trabajo realizado por un conjunto de personas, donde cada uno de los participantes logran realizar una tarea enfocándose en un solo objetivo. **(5) Capacitación**. Orozco, A. (2017), detalló que las empresas buscan que sus trabajadores se desempeñen más en cuanto a sus tareas laborales, para ello realizan una serie de actividades que ayuda al desarrollo de los procesos, conocimientos y actividades de la empresa. Seguidamente, **(6) Comunicación**. Fajardo y Nivia (2016), definieron la forma en la que es transmitida la información, además indican que existen tipos de comunicación tanto internas, que refieren entre la comunicación entre empleados y de un mismo nivel corporativo, y externas es decir a base de diferentes medios donde generen el mensaje en cuanto a las actividades de la empresa. **(7) Liderazgo**. Collante y Villanueva (como se citó en French y Bell, 1996) señalaron que es un proceso de interacción donde se resaltan las habilidades sobre estrategias obteniendo como resultado la capacidad de influir en un grupo. **(8) Proactividad**. De Diego (2015), mencionó que son personas las cuales toman la iniciativa ya sea al asumir una responsabilidad, o al transmitir un mensaje, sin embargo, es ahí donde se visualiza el desarrollo de la conducta con el fin de generar mejoras dentro de la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de **tipo aplicada**, donde se utilizó todos los conocimientos adquiridos para buscar o solucionar el problema en particular que se encontró en la empresa MRL Impresores. Según Muñoz R, (2015), mencionó que la investigación científica trata de calificar según la información realizada, cabe resaltar que se determina en base a técnicas las cuales, ellos mismos establecen su herramienta e instrumento.

El **diseño** fue **no experimental y corte transversal**, ya que las variables fueron solo observadas más no manipuladas para después analizar los datos obtenidos en un periodo de tiempo determinado. Hernández R., (2014), detalló que el diseño no experimental, no tiene un control de manipulación en cuanto a sus variables, ya que solo se enfoca en poder observar y analizar los hechos tal como se presenta en su forma natural en un momento dado.

El **enfoque** fue **cuantitativo** porque se recolectaron datos obtenidos en base al instrumento llamado cuestionario el cual fue convertido y analizado mediante el programa SPSS versión 26, con el propósito de comprobar con las hipótesis establecidas. Monje C., (2011), definió el enfoque cuantitativo como un análisis estadístico, en donde su objetivo es cuantificar la información a base de un programa en donde se integra los datos e información necesaria.

La investigación fue de **nivel descriptivo y correlacional**, ya que se buscó describir las características o acontecimientos del presente estudio y se evaluó la asociación que existe entre las dos variables. Diaz y Calzadilla (2016) mencionaron que la investigación descriptiva se refiere a medir el nivel esencial de función, entre las características, dimensiones, propiedades, variables y componentes, para que así se logre medir con mayor precisión posible la investigación.

El **método** fue **hipotético deductivo**, donde se evaluó y validó las conclusiones a partir de nuestros hipótesis general y específicos. Cegarra (2012) mencionó que el método hipotético deductivo, deduce posibles alternativas de solución a los problemas planteados con las hipótesis dadas mediante una serie de

procedimientos.

### **3.2. Variables y operacionalización**

La variable 1: gestión de salud ocupacional, en cuanto a sus dimensiones, estos son: Bienestar físico, bienestar mental y bienestar social.

La variable 2: rendimiento laboral, en cuanto a sus dimensiones, estos son: motivación laboral, desempeño laboral y competencias laborales.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**La población** fue de 30 trabajadores (hombres y mujeres), quienes laboran en la empresa MRL Impresores E.I.R.L. Henríquez y Zepeda (2004), mencionó que se debe detallar con claridad el segmento de la población con la que se está haciendo la investigación, para luego ver si se utilizará el muestreo probabilístico o muestreo no probabilístico, en caso sea uno de ellos, se realizará el método y selección de ellos mismos, para así generar la validez del estudio.

**El criterio de inclusión** fue para todos los colaboradores de la empresa MRL Impresores E.I.R.L., ya que no excede con el número mayor a 100 trabajadores.

Se empleó una **muestra censal** para esta investigación, ya que se seleccionó al 100% la cantidad de la población conformada por 30 colaboradores (hombres y mujeres). Además, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia ya que se seleccionó a todo el personal de la empresa. López (2004), mencionó que la muestra es una parte representativa y más pequeña que se obtiene de la población a través de un procedimiento estadístico con fórmulas.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se aplicó para la presente investigación como **técnica la encuesta** para adquirir datos mediante los ítems de las dimensiones en base a las variables del estudio. Ramirez y Zwerg (2012), detallaron que esta técnica trata de recolectar la mayor información en forma precisa y rápida facilitando el lenguaje de variables y su

cuantificación, midiendo la posibilidad de ampliar o contrastar los conceptos determinados. Así mismo, Bedoya (2017), mencionó que la escala de Likert es principalmente la medición que se utiliza para realizar la investigación en cuanto a las opiniones, comentarios y actitudes. Esto nos ayuda a conocer el grado de aprobación del encuestado si está en acuerdo o desacuerdo.

Y como **instrumento** se empleó el **cuestionario** a los colaboradores de la empresa MRL Impresores E.I.R.L. que tuvo 16 preguntas para la recolección de los datos obtenidos. Jiménez (1998), detalló que este instrumento está relacionado con la validez y confiabilidad en los procedimientos para recoger datos, obteniendo la escala de Likert, en otras palabras, la escala de medición de la información recolectada para la investigación (p.68).

La **validez del instrumento** fue sometida a juicio por 3 expertos en la materia y metodología, quienes revisaron a detalle el formato de validación presentada, la cual dieron su aprobación para continuar con la investigación. Herbas y Rocha (2018), relacionaron la validez con el diseño metodológico el cual tiene como propósito la precisión mediante el control de la cantidad de variables de confusión, ya que como resultado se puede obtener mayor confianza en los hallazgos de la investigación.

La **confiabilidad del instrumento** se obtuvo a través del coeficiente de Alfa de Cronbach para plasmar la correlación de las 2 variables de la presente investigación. Se seleccionó a 15 colaboradores para realizar la prueba piloto, donde el Alfa de Cronbach es **0,918** demostrando una **alta** confiabilidad y válida para la recolección de datos. Santos (2017), mencionó que la confiabilidad se obtiene a través del instrumento utilizado en la investigación de tal manera que exista una concordancia con los resultados y un grado de precisión, es decir en caso si se vuelve a aplicar el mismo instrumento se obtendrá los mismos resultados.

Tabla 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,918</b>	16

Interpretación:

Se observa que el coeficiente del alfa de Cronbach tuvo un valor de 0.918, lo que demuestra que el instrumento de recolección de datos es altamente confiable.

### **3.5. Procedimientos**

La presente investigación se desarrolló a través del instrumento para recolectar y analizar los datos, la cual fue revisada y aprobada por parte de los expertos de la Universidad Privada César Vallejo, de tal manera se procedió a realizar las encuestas a los trabajadores de la organización a través del cuestionario digital (formulario de Google). Para la ejecución de la encuesta se presentó al gerente de la empresa una carta de consentimiento informado para recolectar la información por medio de sus colaboradores. (ver Anexo E).

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los resultados que se obtuvieron para esta investigación fueron a través del software Statistical Package for the Social Sciences (IBM® SPSS) versión 26. Gómez (2012), indicó que para tener una mejor interpretación en los cálculos se utilizará los programas estadísticos con la finalidad de que se obtenga información más relevante.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para esta investigación se mantuvo con carácter confidencial los datos obtenidos por parte de la empresa, como también se respetó la propiedad intelectual y los derechos del autor como en los antecedentes, marco teórico y conceptual; las cuales fueron citadas y referenciadas de acuerdo al estilo APA 2020. Así mismo, no se realizó la manipulación de los datos obtenidos para obtener resultados de la manera más objetiva. Galán (2010), mencionó que la ética en la investigación no solo se basa en proteger la integridad de las personas sino también darles mayor protagonismo dentro de la investigación en la comunidad científica.

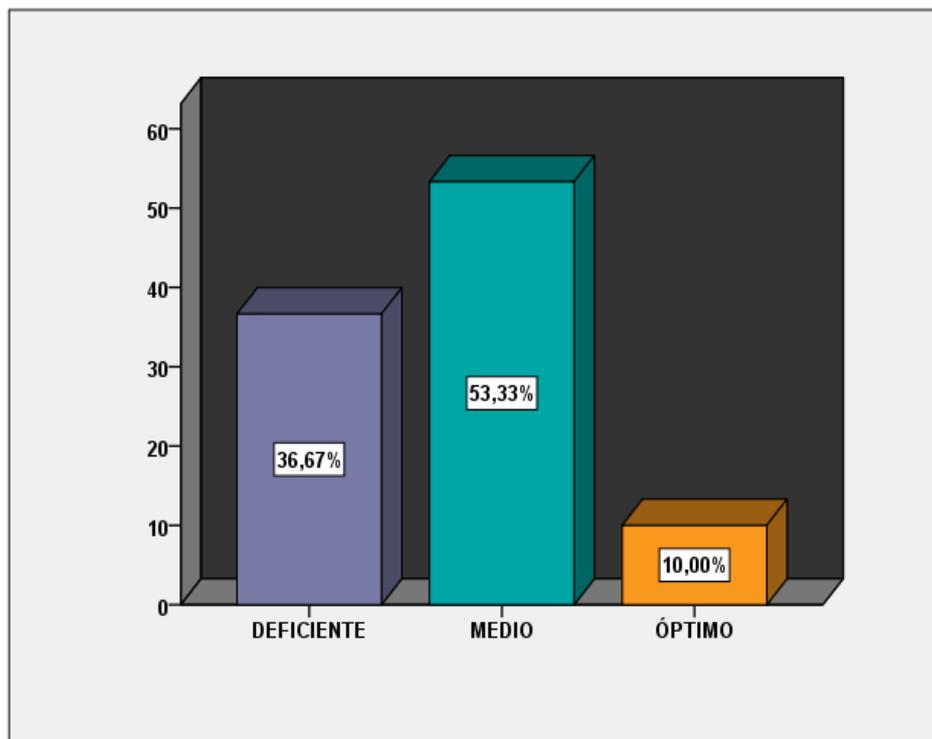
#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Análisis Descriptivo

Tabla 2. Variable 1: Nivel de Gestión de salud ocupacional en la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.

ÍTEMS	DEFICIENTE	MEDIO	ÓPTIMO
GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL	11	16	3
	36,7%	53,3%	10%

*Fuente: Programa estadístico SPSS V21. Elaboración propia.*



*Figura 2: Gráfica porcentual de la variable Gestión de salud ocupacional*

Según la tabla 2 se observa que un 53,33% consideran que la gestión de salud ocupacional se aplica a nivel medio, luego un 36,67% indicaron que se aplica a nivel deficiente y el 10% refieren que se aplica a nivel óptimo.

Tabla 3. Dimensión 1: Nivel de bienestar físico en los trabajadores de la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.

ÍTEMS	DEFICIENTE	MEDIO	ÓPTIMO
BIENESTAR FÍSICO	6 20%	21 70%	3 10%

**Fuente:** Programa estadístico SPSS V21. Elaboración propia.

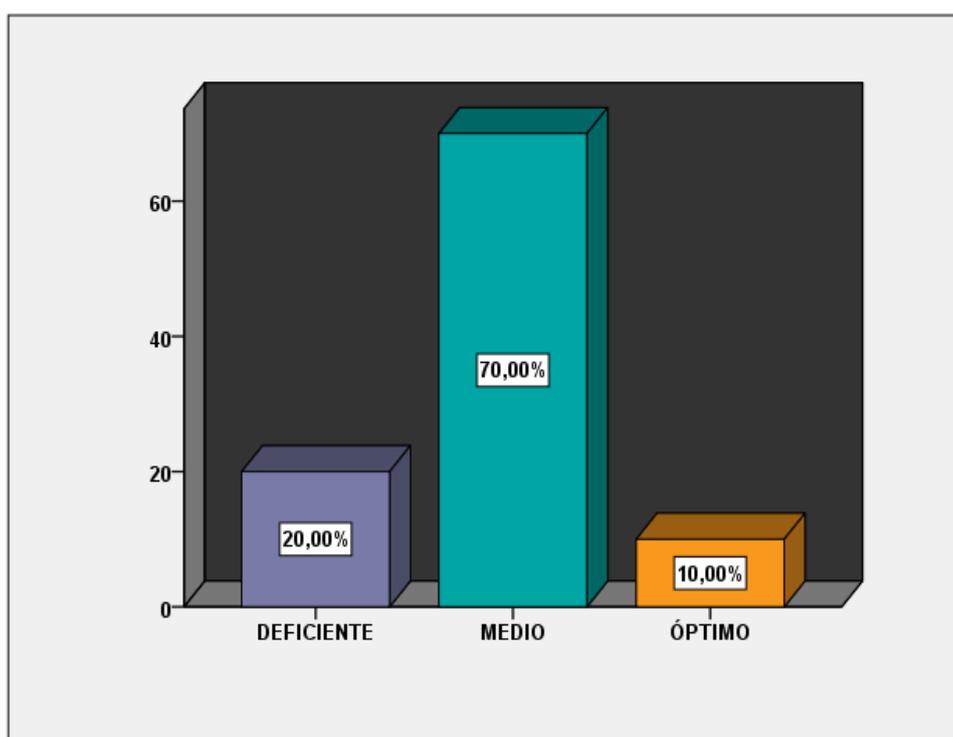


Figura 3: Gráfica porcentual de la dimensión 1 bienestar físico

Según la tabla 3 se observa que un 70% consideran que el bienestar físico se aplica a un nivel medio, luego un 20% indicaron que se aplica a nivel deficiente y el 10% refieren que se aplica a nivel óptimo.

Tabla 4. Dimensión 2: Nivel de bienestar mental en los trabajadores de la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.

ÍTEMS	DEFICIENTE	MEDIO	ÓPTIMO
BIENESTAR MENTAL	9 30%	15 50%	6 20%

**Fuente:** Programa estadístico SPSS V21. Elaboración propia.

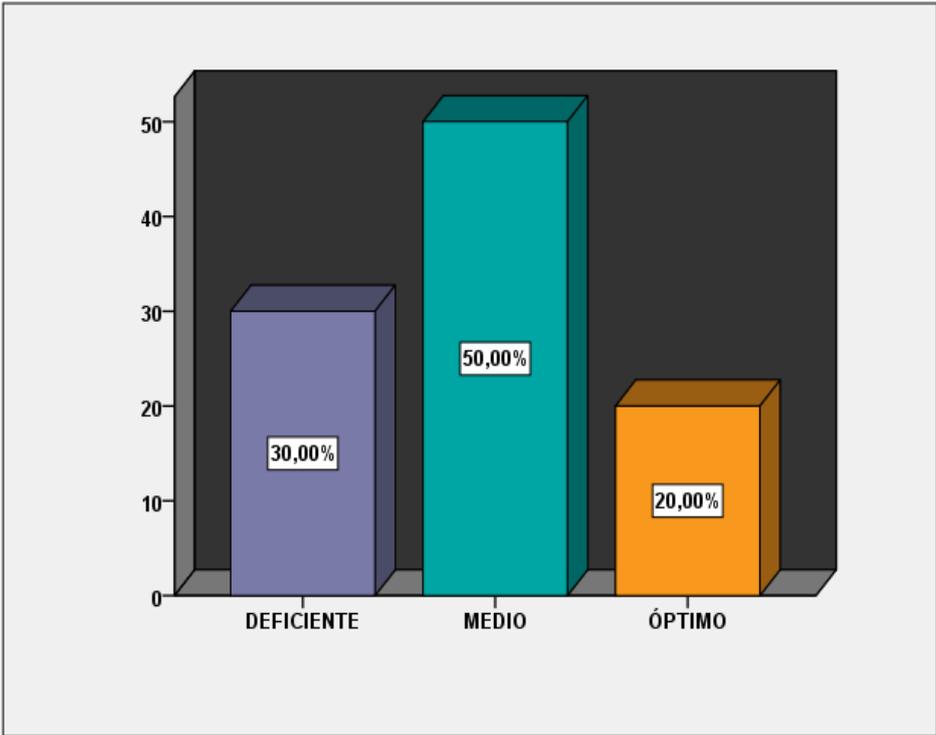


Figura 4: Gráfica porcentual de la dimensión 2 bienestar mental

Según la tabla 4 se observa que un 50% consideran que el bienestar mental se aplica a nivel medio, luego un 30% indicaron que se aplica a nivel deficiente y el 20% refieren que se aplica a nivel óptimo.

Tabla 5. Dimensión 3: Nivel de bienestar social en los trabajadores de la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.

ÍTEMS	DEFICIENTE	MEDIO	ÓPTIMO
BIENESTAR SOCIAL	14	10	6
	46,7%	33,3%	20%

**Fuente:** Programa estadístico SPSS V21. Elaboración propia.

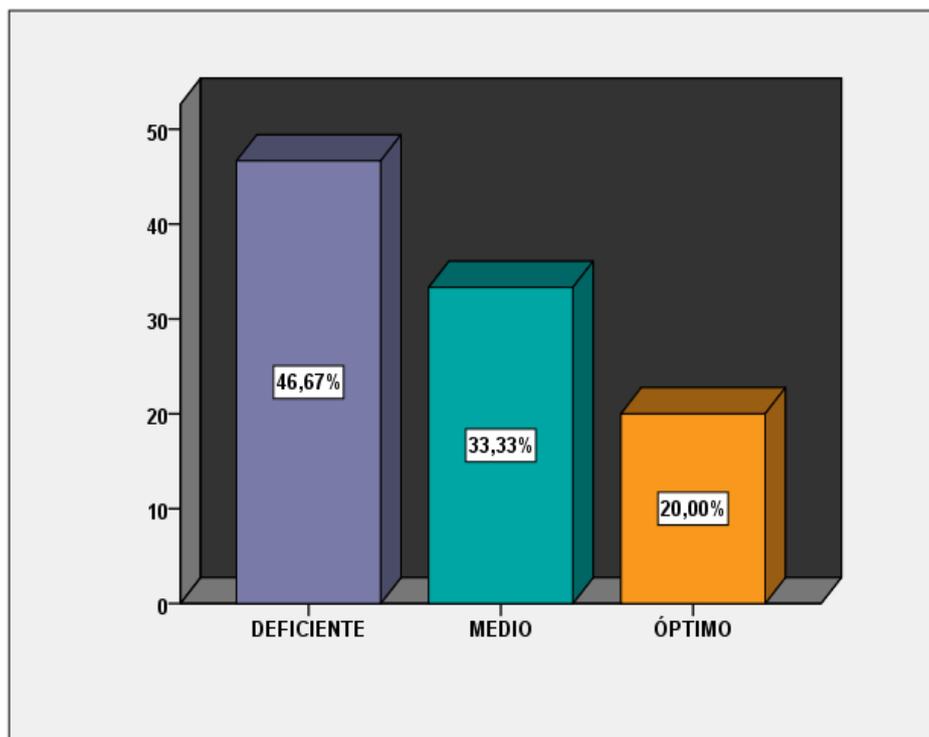


Figura 5: Gráfica porcentual de la dimensión 3 bienestar social

Según la tabla 5 se observa que un 46,67% consideran que el bienestar social se aplica a nivel deficiente, luego un 33,33% indicaron que se aplica a nivel medio y el 20% refieren que se aplica a nivel óptimo.

Tabla 6. Variable 2: Nivel de Rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.

ÍTEMS	DEFICIENTE	MEDIO	ÓPTIMO
RENDIMIENTO LABORAL	4	22	4
	13,3%	73,3%	13,3%

**Fuente:** Programa estadístico SPSS V21. Elaboración propia.

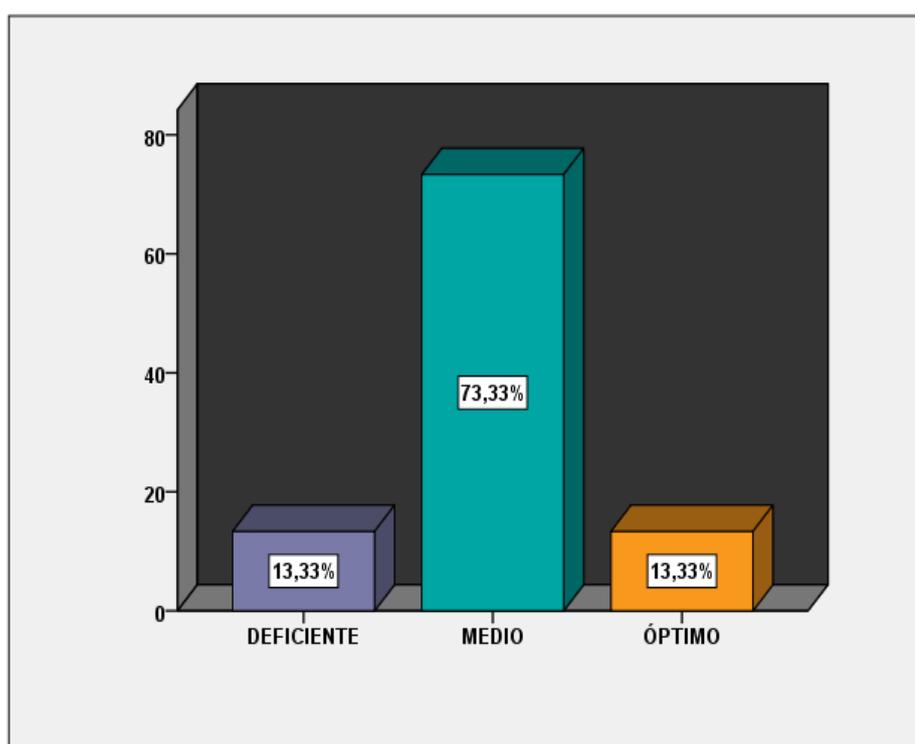


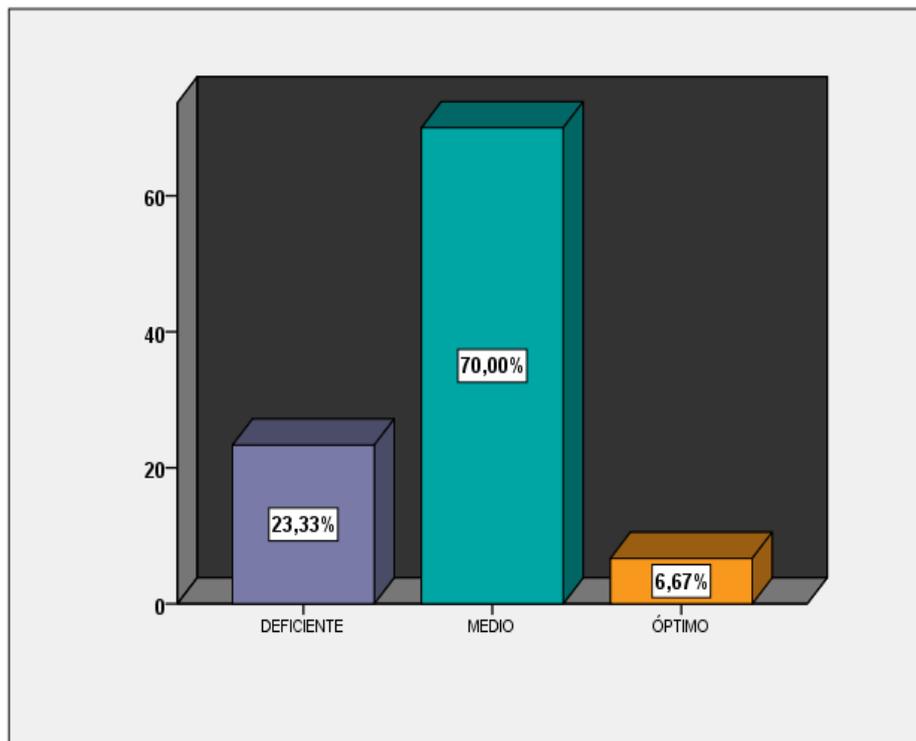
Figura 6: Gráfica porcentual de la variable 2 rendimiento laboral

Según la tabla 6 se observa que un 73,33% consideran que el rendimiento laboral se aplica a nivel medio, luego un 13,33% indicaron que se aplica a nivel óptimo y el 13,33% refieren que se aplica a nivel deficiente.

Tabla 7. Dimensión 1: Nivel de Motivación laboral en los trabajadores de la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.

ÍTEMS	DEFICIENTE	MEDIO	ÓPTIMO
MOTIVACIÓN LABORAL	7	21	2
	23,3%	70%	6,7%

**Fuente:** Programa estadístico SPSS V21. Elaboración propia.



*Figura 7: Gráfica porcentual de la dimensión 1 motivación laboral*

Según la tabla 7 se observa que un 70% consideran que la motivación laboral se aplica a nivel medio, luego un 23,33% indicaron que se aplica a nivel deficiente y el 6,67% refieren que se aplica a nivel óptimo.

Tabla 8. Dimensión 2: Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.

ÍTEMS	DEFICIENTE	MEDIO	ÓPTIMO
DESEMPEÑO LABORAL	6	17	7
	20%	56,7%	23,3%

**Fuente:** Programa estadístico SPSS V21. Elaboración propia

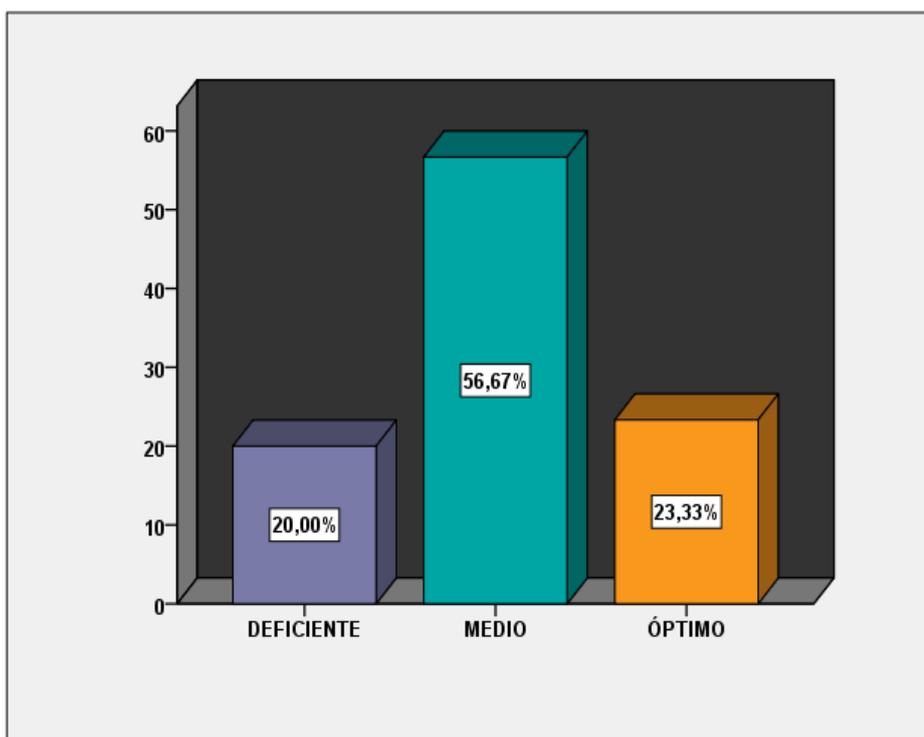


Figura 8: Gráfica porcentual de la dimensión 2 desempeño laboral

Según la tabla 8 se observa que un 56,67% consideran que el desempeño laboral se aplica a nivel medio, luego un 20% indicaron que se aplica a nivel deficiente y el 23,33% refieren que se aplica a nivel óptimo.

Tabla 9. Dimensión 3: Nivel de competencias laborales en los trabajadores de la empresa de MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.

ÍTEMS	DEFICIENTE	MEDIO
COMPETENCIAS LABORALES	5	25
	16,7%	83,3%

. **Fuente:** Programa estadístico SPSS V21. Elaboración propia.

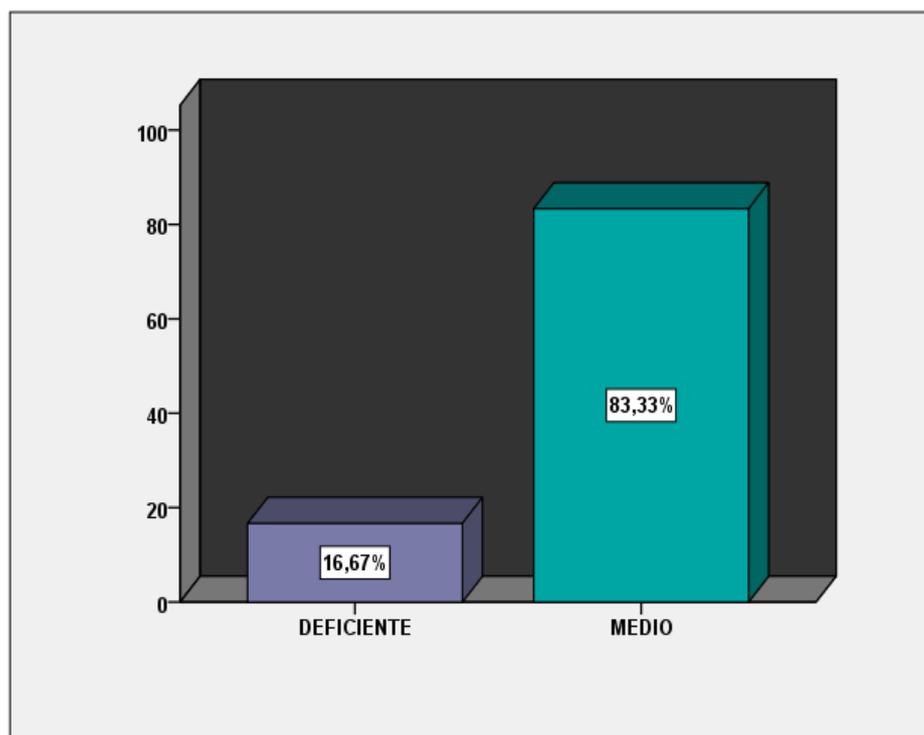


Figura 9: Gráfica porcentual de la dimensión 3 competencias laborales

Según la tabla 9 se observa que un 83,33% consideran que el desempeño laboral se aplica a nivel medio, y un 16,67% indicaron que se aplica a nivel deficiente.

## 4.2. Prueba de normalidad

Tabla 10. Regla de correspondencia

Shapiro - Wilk	Kolmogorov – Smirnov
n≤50	n>50

### Plantear la Hipótesis

H<sub>0</sub>: Los datos tienen una distribución normal

H<sub>1</sub>: Los datos no tienen una distribución normal

### Nivel de confianza

Confianza : 95%

Significancia (alfa (α): 5%

### Criterio de decisión

Si  $p < 0.05$  rechazamos H<sub>0</sub> y acepto la H<sub>1</sub>.

Si  $p \geq 0.05$  aceptamos la H<sub>0</sub> y rechazamos la H<sub>1</sub>.

Tabla 11. Prueba de normalidad utilizando Shapiro - Wilk

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL	,135	30	,172	,962	30	,347
RENDIMIENTO LABORAL	,178	30	,017	,849	30	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo a los datos de Shapiro – Wilk se observa que  $p=0.001 < 0.05$ ; en consecuencia, los datos que provienen del tamaño de la muestra no tienen una distribución normal. Se concluyó que para contrastar la hipótesis se utilizará los estadísticos no paramétricos.

### 4.3. Análisis Inferencial

#### 4.3.1. Correlaciones no paramétricas

Figura 10: Coeficiente de correlación Rho Spearman

Valor	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: Hernández, Fernández y Baptista, 2014

#### Hipótesis General

$H_0$ : No existe relación entre la variable Gestión de salud ocupacional y Rendimiento laboral de la empresa MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020.

$H_1$ : Existe relación entre la variable Gestión de salud ocupacional y Rendimiento laboral de la empresa MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020.

Tabla 12. Nivel de correlación de las variables de Gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral.

<b>Correlaciones</b>			GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,382*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	30	30
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	,382*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	30	30

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

### **INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo con la tabla 12, según RHO de Spearman se observa que el coeficiente de correlación de las variables Gestión de salud ocupacional y Rendimiento laboral es de 0,382 y conforme con la figura 10, señala que es una correlación positiva baja directa, es decir, que cuando una variable sube, la otra variable también se incrementa. Se concluye que la correlación es significativa.

### **Hipótesis específicas de la investigación**

#### **Primera hipótesis específica**

$H_0$ : No existe relación entre la variable Gestión de salud ocupacional y Motivación laboral de la empresa MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020.

$H_1$ : Existe correlación entre la variable Gestión de salud ocupacional y Motivación laboral de la empresa MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020.

Tabla 13. Nivel de correlación de la variable Gestión de salud ocupacional y la dimensión motivación laboral.

<b>Correlaciones</b>				
			GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL	Motivación laboral
Rho de	GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,192
		Sig. (bilateral)	.	,309
		N	30	30
Spearman		Coeficiente de correlación	,192	1,000
	Motivación laboral	Sig. (bilateral)	,309	.
		N	30	30

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

### **INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo con la tabla 13, según RHO de Spearman se observa que el coeficiente de correlación de la variable Gestión de salud ocupacional y la dimensión Motivación laboral es de 0,192 y conforme con la figura 10, señala que es una correlación positiva muy baja directa, es decir, que cuando una variable sube, la otra variable también se incrementa. Se concluye que la correlación no es significativa.

### **Segunda hipótesis específica**

$H_0$ : No existe relación entre la variable Gestión de salud ocupacional y Desempeño laboral de la empresa MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020.

$H_1$ : Existe correlación entre la variable Gestión de salud ocupacional y Desempeño laboral de la empresa MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020.

Tabla 14. Nivel de correlación de la variable Gestión de salud ocupacional y la dimensión desempeño laboral.

		<b>Correlaciones</b>		
			GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL	Desempeño laboral
Rho de	GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,321
		Sig. (bilateral)	.	,083
		N	30	30
Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,321	1,000
		Sig. (bilateral)	,083	.
		N	30	30

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

### **INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo con la tabla 14, según RHO de Spearman se observa que el coeficiente de correlación de la variable Gestión de salud ocupacional y la dimensión Desempeño laboral es de 0,321 y conforme con la figura 10, señala que es una correlación positiva baja directa, es decir, que cuando una variable sube, la otra variable también se incrementa. Se concluye que la correlación no es significativa.

### **Tercera hipótesis específica**

$H_0$ : No existe relación entre la variable Gestión de salud ocupacional y Competencias laborales de la empresa MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020.

$H_1$ : Existe correlación entre la variable Gestión de salud ocupacional y Competencias laborales de la empresa MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020.

Tabla 15. Nivel de correlación de la variable Gestión de salud ocupacional y la dimensión competencias laborales.

<b>Correlaciones</b>			GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL	Competencias laborales
Rho de	GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,241
		Sig. (bilateral)	.	,200
		N	30	30
Spearman	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,241	1,000
		Sig. (bilateral)	,200	.
		N	30	30

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

### **INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo con la tabla 15, según RHO de Spearman se observa que el coeficiente de correlación de la variable Gestión de salud ocupacional y la dimensión Competencias laborales es de 0,241 y conforme con la figura 10, señala que es una correlación positiva baja directa, es decir, que cuando una variable sube, la otra variable también se incrementa. Se concluye que la correlación no es significativa.

## V. DISCUSIONES

En la presente investigación se tuvo como finalidad determinar la relación que existe en gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020, la cual se buscó identificar las correlaciones existentes entre las dimensiones de la variable 1: Gestión de salud ocupacional y la variable 2: Rendimiento laboral.

Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación de la empresa MRL Impresores E.I.R.L. la variable Gestión de salud ocupacional se encuentra en un nivel medio con 53,33%, un 36,67% consideran que existe un nivel deficiente en la organización y un 10% mencionaron que existe un nivel óptimo. Por otro lado, para la segunda variable rendimiento laboral un 73,33% indicaron que existe un nivel medio en el rendimiento de los colaboradores, un 13,33% consideraron que se encuentra en un nivel óptimo y un 13,33% refirieron que existe un nivel deficiente.

Analizando la relación entre las variables gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral, mediante la prueba de Rho Spearman se obtuvo los siguientes resultados: el nivel de Sig. (bilateral) es de 0,037 el cual es menor a 0,05 donde se concluye que es significativa; por ende, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Además, ambas variables presentan un coeficiente de correlación de 0,382 la cual señala que es una correlación positiva baja directa.

Con respecto a Ichuta (2018), en su tesis desarrolló para la recolección de los datos un cuestionario formulado por 13 preguntas, también se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que la población estaba constituida por 100 colaboradores de la limpieza pública y solo se aplicó a 68 trabajadores para reunir información que ayuden con la solución de la problemática. Por consiguiente, de los resultados obtenidos se determinó que el 60,3% aprecia la variable salud ocupacional con un nivel regular, mientras que el 36,8% tiene una apreciación mala y tan solo un 2,9% considera un nivel bueno. Este escenario es bastante similar respecto a los resultados adquiridos de la presente investigación la cual, de los 30 trabajadores encuestados, un 53,33% mencionaron que existe un nivel medio en la gestión de la salud ocupacional, un 36,67% considera que existe en un nivel deficiente y tan solo un 10% mencionaron que existe un nivel óptimo, en donde se

denota que la similitud más cercana es en la apreciación del nivel medio o regular con tan solo 7 puntos porcentuales de diferencia, como también en ciertas características metodológicas utilizadas en ambas investigaciones, así como presentan ciertas similitudes también presentan ciertas diferencias empezando por el tipo de investigación que es explicativa – causal desarrollada por el autor ya citado; además realizó su investigación en una entidad pública, en la municipalidad provincial de Puno y no en una entidad privada como MRL Impresores E.I.R.L.

En cuanto a Sangama (2019), en su investigación aplicada a 26 trabajadores encuestados obtuvo como resultado para la variable Gestión de salud un porcentaje de 61,5% considerando que se encuentra en un nivel medio, mientras que el 26,9% tiene una apreciación baja y tan solo un 11,5% manifiestan un nivel alto. Este escenario es bastante similar respecto a los resultados obtenidos en la presente investigación la cual, de los 30 trabajadores encuestados, un 53,33% infirieron que existe un nivel medio en la gestión de la salud ocupacional, un 36,67% considera que existe en un nivel deficiente y tan solo un 10% mencionaron que existe un nivel óptimo, en donde se denota similitud más cercana es en la apreciación del nivel medio con tan solo 8 puntos porcentuales de diferencia, además en los resultados obtenidos a través del Rho Spearman donde presenta un coeficiente de correlación de 0,521 y un valor de significancia bilateral de 0,0006 siendo menor que el estadístico 0,05, la cual da como evidencia que es una correlación significativa al igual que la primera variable de la presente investigación teniendo como valor 0,037. Así como presentan ciertas similitudes también presentan ciertas diferencias empezando por el tipo de investigación explicativa – causal utilizada por el autor ya citado, adicional a ello realizó 2 encuestas y 2 cuestionarios teniendo para la variable independiente 16 ítems, y para la variable dependiente 18 ítems.

En la investigación de Deza, Villavicencio y Gonzales (2020), desarrollaron un cuestionario a 40 enfermeras del Hospital Tingo María ya que la población excedía más de 100 trabajadores, es por ello que realizaron el muestreo no probabilístico. Para la variable motivación un 47,5% consideraron que se encuentra en un nivel medio, al igual que en el nivel alto manifestaron un 47,5% y tan solo el 5% consideraron que existe un nivel bajo en la motivación. Conforme a los resultados obtenidos de esta investigación para la variable rendimiento laboral de los 30

trabajadores encuestados, solo el 73,33% indicaron que existe un nivel medio, un 13,33% consideraron que se encuentra en un nivel óptimo y un 13,33% refirieron que existe un nivel deficiente. Analizando los resultados de ambas investigaciones se aprecia que solo existe 25 puntos de diferencia, así mismo los investigadores obtuvieron una distribución normal en su primera variable, la cual emplearon la correlación de Pearson teniendo un 0,8 a diferencia de la presente investigación que se desarrolló una correlación de RHO Spearman ya que la distribución no era normal, por ende, el resultado que nos arrojó fue de 0,521. Estas diferencias son notorias ya que los autores mencionados desarrollaron su investigación en una entidad pública donde demanda mayor cantidad de trabajadores, a comparación de la entidad privada como es en el caso de MRL Impresores que solo cuenta con 30 colaboradores.

Con respecto a Miranda et al. (2020), desarrollaron un cuestionario de 21 preguntas a 52 colaboradores de la Universidad de Huancayo; por consiguiente, de los resultados obtenidos se determinó que el 78,85% aprecian la variable satisfacción laboral en un nivel medio, mientras que el 15,38% manifiestan una apreciación buena y tan solo un 0% lo consideran un nivel bajo. Conforme a los resultados obtenidos de esta investigación se desarrolló un cuestionario de 16 preguntas a 30 trabajadores en donde se obtuvo para la variable rendimiento laboral un 73,33% en el nivel medio, un 13,33% manifiestan que se encuentra en un nivel óptimo y un 13,33% en un nivel deficiente. Analizando los resultados de ambas investigaciones se aprecia que solo existe 5 puntos de diferencia, a la vez en ambas investigaciones se realizaron las mismas características metodológicas, es decir, aplicaron un nivel descriptivo con un diseño correlacional, un enfoque cuantitativo y una prueba piloto realizada a 15 trabajadores, así mismo en los resultados que tuvieron los autores a través del Rho Spearman señalaron un coeficiente de correlación de 0,372 en sus variables responsabilidad social universitaria y satisfacción laboral, teniendo como valor de significancia 0,01 siendo menor que el estadístico 0,05, la cual da como evidencia que es una correlación significativa al igual que nuestros resultados donde se presenta una significancia bilateral de 0,037.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: En base al objetivo general de la presente investigación que consistió en determinar la relación que existe en gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020. Se constató que existe una correlación positiva baja considerable entre ambas variables, demostrada por una correlación Rho Spearman positiva baja (0,382) y además significativa ( $p = 0,037 < 0,05$ ).

Segunda: Respecto al objetivo específico 1 que consistió en determinar la relación que existe en gestión de salud ocupacional y motivación laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020. Se demostró que existe una correlación positiva muy baja considerable entre ambas variables, demostrada por una correlación Rho Spearman positiva baja (0,192) y además no significativa ( $p=0,309 > 0,05$ ).

Tercera: En cuanto al objetivo específico 2, que consistió en determinar la relación que existe en gestión de salud ocupacional y desempeño laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020. Se evidenció que existe una correlación positiva baja considerable entre ambas variables, demostrada por una correlación Rho Spearman positiva baja (0,321) y además no significativa ( $p = 0,083 > 0,05$ ).

Cuarta: De acuerdo al objetivo específico 3 que consistió en determinar la relación que existe en gestión de salud ocupacional y competencias laborales en MRL Impresores E.I.R.L., Breña,2020. Se verificó que existe una correlación positiva baja considerable entre ambas variables, demostrada por una correlación Rho Spearman positiva baja (0,241) y además no significativa ( $p = 0,200 > 0,05$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados de la investigación se realizaron las siguientes recomendaciones que van dirigidas al gerente de la empresa MRL Impresores E.I.R.L.

Primera. En cuanto a la gestión de salud ocupacional se sugiere realizar capacitaciones trimestrales, diseñar e implementar nuevas políticas de gestión que garanticen la salud, seguridad en el trabajo con el fin de aumentar y mejorar el rendimiento de sus trabajadores.

Segunda. Implementar nuevos programas de motivación que influyan en la mejora del desempeño de sus trabajadores, ofreciéndoles un clima laboral estable que fomenten la participación y delegación de sus decisiones y actividades diarias en donde se de reconocimientos de los logros alcanzados, además de brindarles todas las herramientas necesarias y los equipos de protección para su buen rendimiento, así mismo incentivarlos con beneficios extras para su crecimiento profesional y personal.

Tercera. Realizar con mayor frecuencia charlas de capacitación respecto a la gestión ocupacional, brindando al trabajador una mayor seguridad en sus actividades diarias con la implementación de equipos de protección personal (EPP). Y llevar a cabo una evaluación de desempeño 2 veces al año, para medir el nivel de la participación y conocer el progreso de los colaboradores, teniendo en cuenta la motivación y capacidades que cada trabajador tiene en su respectiva área de trabajo.

Cuarta. Impartir capacitaciones a todos sus trabajadores con la finalidad de disminuir el nivel de deficiencia que se encuentra en el desempeño del personal, logrando una mejor competencia en cuanto a sus labores cotidianas y así tengan la capacidad de solventar problemas o situaciones que se presente en la organización.

## REFERENCIAS

- Actis, E. (8 de septiembre de 2015). *Hacia una definición conceptual de bienestar social. El debate desde la economía del bienestar hasta enfoque de capacidades*. Nulan. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/2342/>
- Bakker, Arnold B., & Demerouti, Evangelia. (2013). *La teoría de las demandas y los recursos laborales*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bayona, J., Caballer, A. & Peiró, J. (2020). *The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement*. *Sustainability*, 12(6), 2336. doi: <http://dx.doi.org/10.3390/su12062336>
- Bedoya, C. (2017). *Diseño de un instrumento tipo escala Likert para la descripción de las actitudes hacia la tecnología por parte de los profesores de un colegio público de Bogotá* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/6881/1/BedoyaLagunaChristianAlberto2017.pdf>
- Britton, J. J. (2009). *Effective group coaching: Tried and tested tools and resources for optimum coaching results*. ProQuest Ebook Central <https://www.proquest.com>
- Burga, G. & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WieseEslavaSandra.pdf.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf)
- Cegarra, J. (2012). Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica. In Diaz de Santos (Ed.), *Los métodos de investigación* (pp. 82). Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=9H92x1jVqrgC&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+Investigaci%C3%B3n+Cient%C3%ADfica+y+Tecnol%C3%B3gica.+In+Diaz+de+Santos+2012&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=9H92x1jVqrgC&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+Investigaci%C3%B3n+Cient%C3%ADfica+y+Tecnol%C3%B3gica.+In+Diaz+de+Santos+2012&source=gbs_navlinks_s)

- Çetin, F., & Askun, D. (2018). *The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation: MRN*. *Management Research Review*, 41(2), 186-201. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2015782101?accountid=37408>
- Chávez, C. (2009). *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Eídos. Publicación anticipada en línea. <https://doi.org/10.29019/eidos.v0i2.49>
- Chiang, M. y San Martin, N. (noviembre 2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Revista Scielo.
- Collante, A. J., & Flores, M. V. (2018). *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar*. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*.
- Cruz, J. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. *Pensamiento & Gestión*, 45, pp. 58-81. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html>
- De Diego (2015). *Gestión del equipo de trabajo del almacén*. Editorial Parainfo. [https://books.google.com.pe/books?id=HXv1BgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=HXv1BgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Deza, I., Villavicencio, M. & Gonzales, C. (2020). *Motivación de logro y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Tingo María en Huánuco, Perú*. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 61-66. Recuperado en 13 de noviembre de 2020, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-61.pdf>
- Diario Oficial "El Peruano". (2019). *Sunafil y Censopas supervisan planes contra el covid-19*. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-sunafil-y-censopas-supervisan-planes-contra-covid19-97748.aspx>

- Díaz, V. & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 115-121. <https://dx.doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Durán, A. (2018). *Trabajo en equipo*. Editorial Elearning, S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=RNRJDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=capacitacion+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjUtJTynlTwAhUqppUCHRbNBR0Q6AEwBXoECAQQA#v=onepage&q&f=false>
- Eva León Zarceño, Salvador, B. V., Serrano Rosa, M. Á., & Nerea Paredes López. (2017). *Motivación y toma de decisiones en voleibol: Influencia de los años de experiencia*. *Revista De Psicología Aplicada Al Deporte y Al Ejercicio Físico*, 2(1), 4. Retrieved from <https://search.proquest.com/scholarly-journals/motivación-y-toma-de-decisiones-en-voleibol/docview/2481182160/se-2?accountid=37408>
- Fajardo y Nivia (2016). *Relaciones y comunicación organizacional: Ejes de la comunicación "Guía de concepto y saberes"*. Universidad Jorge Tadeo Lozano. [https://books.google.com.pe/books?id=PSajDwAAQBAJ&dq=comunicacion+organizacional&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=PSajDwAAQBAJ&dq=comunicacion+organizacional&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Fernández, D., Revilla, M., Kolevic, L., Cabrejos, I., Muchaypiña, I., Sayas, I., ...Mamani, V. (2019). *Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017*. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(2), 188-192.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°. Como implementarla en la vida y en la empresa*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=aAIHCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivacion+intrinseca+libros&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwishZqq1oPwAhV7rpUCHT-ICBgQ6AEwAnoECAQQA#v=onepage&q=motivacion%20intrinseca%20libros&f=false>
- Gabini, S. (2018). *Predictores del rendimiento laboral*. Una exploración empírica. Argentina: Teseo.

- Galán, M. (2010). *Ética de la investigación*. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de <https://rieoei.org/historico/jano/3755GalnnJano.pdf>
- Ghaffari, S., Mad, I., Burgoyne, J., Nazri, M. y Rezk, J. (2017). *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia*. SSRN. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=2969825>
- Gobierno de España. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *Bienestar laboral*. Recuperado de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Gobierno Vasco. (s.f.). *¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral?* Recuperado el 30 de junio de 2021, de <https://www.euskadi.eus/que-es-la-conciliacion-personal-familiar-y-laboral/web01-a2concil/es/>
- Gómez, S. (2012). Informe final. In Red Tercer Milenio (Ed.), *Metodología de la Investigación* (pp. 71). Recuperado de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Hagelstam, E. (2017). *Wellbeing at work, workplace health promotion and employee productivity*. (tesis de pregrado). Recuperado de [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123932/Hagelstam\\_Eva.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123932/Hagelstam_Eva.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Henríquez, E. & Zepeda, M. (2004). Elaboración de un artículo científico de investigación. *Ciencia y enfermería*, 10(1), 17-21. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532004000100003>
- Herbas, B. & Rocha, E. (2018). *Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas*. Revista Perspectivas, (42), 123-160. Recuperado en 13 de noviembre de 2020, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es).
- Hernández, R., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª. ed). Mexico: Mexico D.F.

- Ichuta, A. (2017). *Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial De Puno – 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado 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)
- Ismail, H., Karkoulian, S. & Kertechian, S. (2019). Which personal values matter most? job performance and job satisfaction across job categories. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(1), 109-124. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-11-2017-1275>
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Jiménez, R. (1998). *Metodología de la investigación. Elementos básicos para la investigación clínica*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Johari, J., Faridahwati, M., Tan, F., Khulida, K. & Adnan, Z. (2019). Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in malaysia. *The International Journal of Public Sector Management*, 33(1), 102-119. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/IJPSM-09-2017-0257>
- Kämäräinen, A. (2019). *Employee wellbeing and engagement through participation in physical activity and health programs*. (tesis de pregrado). Recuperado de [https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/40633/bachelor\\_K%C3%A4m%C3%A4r%C3%A4inen\\_Ilona\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/40633/bachelor_K%C3%A4m%C3%A4r%C3%A4inen_Ilona_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kayastha, J. (2018). *Well-being at work, workplace health promotion*. (tesis de pregrado). Recuperado de <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152715/Kayastha-Thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- La mente es maravillosa. (junio de 2019). *¿Cómo tener una actitud positiva en el trabajo?*. Recuperado el 05 de octubre de 2017, de <https://lamenteesmaravillosa.com/una-actitud-positiva-en-el-trabajo/>

- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires – 2017* (Tesis de posgrado). Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas\\_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, P. (2004). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO*. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado en 13 de noviembre de 2020, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es).
- Marin, H. & Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Miranda Suárez, E. F., Hurtado Tiza, D. R., Fernández Villanueva, E. M., Hurtado Tiza, D. O., & Flores Durán, J. G. (2020). *Responsabilidad social universitaria y satisfacción laboral del personal administrativo en una universidad pública de Huancayo (Perú)*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 375-388. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.83](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.83)
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Universidad SurColombia.
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. México: Ediciones Oxford University Press.
- Nielsen, K., Nielsen, M., Ogbonnaya, C., Känslä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). *Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis*. Taylor & Francis Online.
- Organismo de Certificación Global. (2021). ISO 45001: Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de <https://www.nqa.com/es-pe/certification/standards/iso-45001>

Organización Internacional del Trabajo. (6 de abril de 2011). Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. Recuperado de [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_154127/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_154127/lang-es/index.htm)

Organización Mundial de la Salud. (2018). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response#:~:text=La%20salud%20mental%20es%20un%20estado%20de%20bienestar%20en%20el,de%20contribuir%20a%20su%20comunidad>

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Recuperado de <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>.

Organización Mundial de la Salud. (2021). Vacunas contra la COVID-19. Recuperado de <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/covid-19-vaccines>

Orozco, A. (2017). *El impacto de la capacitación*. Editorial Digital UNID. [https://books.google.com.pe/books?id=RNRJDwAAQBAJ&dq=capacitacion+en+el+trabajo&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=RNRJDwAAQBAJ&dq=capacitacion+en+el+trabajo&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Ortiz, Laura, Ortiz, Luis., Coronell, R., Hamburger, K. & Orozco, E. (2019). *Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): Un estudio correlacional*. Revista Latinoamericana De Hipertension, 14(2), 187-193. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2246152421?accountid=37408>

Peña, H. & Villón, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Revista Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

Rama, S. (2021). El verdadero significado de la meditación. Yoga internacional. <https://yogainternational.com/es/article/view/el-verdadero-significado-de-la-meditacion>

- Ramírez, F. & Zwerg, A. (2012). *Metodología de la investigación*. Revista Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4044261>
- Reguera et al. (2018). *Dolor de espalda y malas posturas, ¿un problema para la salud?* Revista Médica Electrónica, 40(3), 833-838. Recuperado en 29 de junio de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242018000300026&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000300026&lng=es&tlng=es)
- Rodríguez G. (enero, 2007). *¿Que son las competencias laborales?* Contribuciones a la Economía. Recuperado de <https://www.eumed.net/ce/>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1510-1523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Sabastizagal, I., Astete, J. & Benavides, F. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2020;37(1):32-41. Doi: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>.
- Sangama, M. (2019). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama\\_GM.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama_GM.pdf?sequence=1)
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUES, Puebla* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Puebla].
- Slideshare (2012). *Teoría de la salud*. (PDF en línea) Recuperado en 13 de noviembre de 2020. Recuperado de [https://es.slideshare.net/david\\_orozco/teoras-de-la-salud-14890176](https://es.slideshare.net/david_orozco/teoras-de-la-salud-14890176)
- Thakur, R. & Sharma, D. (2019). *Quality of work life and its relationship with work performance - A study of employees of himachal pradesh power corporation*

*limited*. Journal of Strategic Human Resource Management, 8(3), 45-52.  
Recuperado de  
<https://search.proquest.com/docview/2297131147?accountid=37408>

Urbano, S. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz*. Aporte Santiaguino, 11(1), pág. 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

Wolters Kluwer. (s.f.). *Asistencia sanitaria*. Recuperado el 30 de junio de 2021, de [https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNDM2NztlUouLM\\_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoALKADeDUAAAA=WKE#I260](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNDM2NztlUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoALKADeDUAAAA=WKE#I260)

## ANEXO

### ANEXO A: Matriz de operacionalización de variables

*Matriz de operacionalización de las variables de estudio*

Variables De Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems e Indicadores	Escala De Medición
<b>Gestión de salud ocupacional</b>	Gestión de seguridad y salud laboral incurre a todos los miembros pertenecientes de la organización como también a los visitantes, ya que se enfoca en la prevención de enfermedades y accidentes que pueden ocurrir al interior de la empresa. (Chávez, 2009).	La variable 1: Gestión de salud ocupacional, se medirá mediante las dimensiones de Bienestar Físico, Bienestar Mental y Bienestar Social, en una encuesta de 16 ítems.	<b>Bienestar Físico</b>  <b>Bienestar Mental</b>  <b>Bienestar Social</b>	1. Atención sanitaria laboral	<b>Likert: Ordinal</b>  1. Muy en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Muy de Acuerdo
				2. Higiene Postural	
				3. Meditación	
				4. Actitud positiva	
				5. Calidad de vida	
				6. Coaching Grupal	
				7. Ergonomía Participativa	
				8. Conciliación de la vida laboral y familiar	
<b>Rendimiento laboral</b>	El rendimiento laboral se enfoca en la productividad y eficacia del área donde laboran, cumpliendo las tareas y funciones encomendadas por la empresa. (Gabini, 2008).	La variable 2: Rendimiento laboral, se medirá mediante las dimensiones de Motivación Laboral, Desempeño Laboral y Competencias Laborales, en una encuesta de 16 ítems.	<b>Motivación Laboral</b>  <b>Desempeño Laboral</b>  <b>Competencias Laborales</b>	9. Intrínseca	<b>Likert: Ordinal</b>  1. Muy en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Muy de Acuerdo
				10. Extrínseca	
				11. Satisfacción	
				12. Trabajo en equipo	
				13. Capacitación	
				14. Comunicación	
				15. Liderazgo	
				16. Proactividad	

**Fuente:** elaboración propia.

## ANEXO B: Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento de recolección de datos

#### “GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN MRL IMPRESORES

E.I.R.L., BREÑA, 2020”

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe en gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente:

1= Muy en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

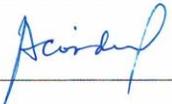
5= Muy de acuerdo

<b>GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN MRL IMPRESORES E.I.R.L., BREÑA, 2020</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Percibe usted que el gerente le brinda protección contra riesgos físicos dentro de la empresa.					
2. Es importante contar con un ambiente laboral adecuado.					
3. Los talleres de meditación son una solución para liberar el estrés.					
4. Percibir un ambiente laboral positivo le genera una mayor satisfacción y productividad de sus funciones diarias.					
5. El covid-19 ha influenciado su manera de pensar sobre el cuidado que debe tener en su ambiente laboral como personal.					
6. Fomentar una terapia grupal le genera una mayor motivación para cumplir con los objetivos personales como empresariales.					
7. Le generaría mayor satisfacción si percibe en la empresa un clima preventivo favorable y un compromiso hacia su persona.					
8. Es importante que la empresa brinde las mismas oportunidades para lograr una mejor calidad de vida en los trabajadores.					
9. Se siente motivado por voluntad propia sin la necesidad de recibir recompensas externas.					
10. Se siente motivado con el sueldo que la empresa le brinda.					
11. Está satisfecho con la labor que realiza en la empresa.					
12. El trabajo en equipo exige un buen desempeño laboral entre todos sus miembros.					
13. Es fundamental contar con capacitaciones para el uso adecuado y cuidado sobre las máquinas de impresión.					
14. La comunicación es un componente esencial para el éxito de la empresa.					
15. Tiene la capacidad de poder llevar a cabo de manera exitosa sus actividades diarias.					
16. Ante problemas o dificultades que se presente en sus actividades diarias tiene la capacidad de darle una solución inmediata.					

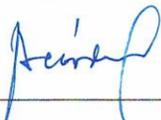
**Gracias por su colaboración**

## ANEXO C: Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: “Gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020”						
Apellidos y nombres del investigador: Manrique Sánchez Kiara Melisa – Quispe Acuña Elizabeth Diana						
Apellidos y nombres del experto: Dr. Abraham Cárdenas Saavedra						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE / SUGERENCIAS
Gestión de salud ocupacional	Bienestar Físico	Atención sanitaria laboral	Percibe usted que el gerente le brinda protección contra riesgos físicos dentro de la empresa.	LIKERT: Ordinal  1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓	
		Higiene Postural	Es importante contar con un ambiente laboral adecuado.		✓	
	Bienestar Mental	Meditación	Los talleres de meditación son una solución para liberar el estrés.		✓	
		Actitud positiva	Percibir un ambiente laboral positivo le genera una mayor satisfacción y productividad de sus funciones diarias.		✓	
		Calidad de vida	El covid-19 ha influenciado su manera de pensar sobre el cuidado que debe tener en su ambiente laboral como personal.		✓	
	Bienestar Social	Coaching grupal	Fomentar una terapia grupal le genera una mayor motivación para cumplir con los objetivos personales como empresariales.		✓	
		Ergonomía participativa	Le generaría mayor satisfacción si percibe en la empresa un clima preventivo favorable y un compromiso hacia su persona.		✓	
		Conciliación de la vida laboral y familiar	Es importante que la empresa brinde las mismas oportunidades para lograr una mejor calidad de vida en los trabajadores.			
	Firma del experto:				Fecha 26/11/2020	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: “Gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020”							
Apellidos y nombres del investigador: Manrique Sánchez Kiara Melisa – Quispe Acuña Elizabeth Diana							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Abraham Cárdenas Saavedra							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Rendimiento laboral	Motivación Laboral	Intrínseca	Se siente motivado por voluntad propia sin la necesidad de recibir recompensas externas.	LIKERT: Ordinal	✓		
		Extrínseca	Se siente motivado con el sueldo que la empresa le brinda.		✓		
	Desempeño Laboral	Satisfacción	Está satisfecho con la labor que realiza en la empresa.		1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓	
		Trabajo en equipo	El trabajo en equipo exige un buen desempeño laboral entre todos sus miembros.	✓			
		Capacitación	Es fundamental contar con capacitaciones para el uso adecuado y cuidado sobre las máquinas de impresión.	✓			
	Competencias Laborales	Comunicación	La comunicación es un componente esencial para el éxito de la empresa.	Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Liderazgo	Tiene la capacidad de poder llevar a cabo de manera exitosa sus actividades diarias.				
		Proactividad	Ante problemas o dificultades que se presente en sus actividades diarias tiene la capacidad de darle una solución inmediata.				
	Firma del experto:			Fecha 26/11/2020			



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: “Gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020”							
Apellidos y nombres del investigador: Manrique Sánchez Kiara Melisa – Quispe Acuña Elizabeth Diana							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Lic en Adm. Víctor Hugo Fernández Bedoya							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Rendimiento laboral	Motivación Laboral	Intrínseca	Se siente motivado por voluntad propia sin la necesidad de recibir recompensas externas.	LIKERT: Ordinal	✓		
		Extrínseca	Se siente motivado con el sueldo que la empresa le brinda.		✓		
	Desempeño Laboral	Satisfacción	Está satisfecho con la labor que realiza en la empresa.	1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Trabajo en equipo	El trabajo en equipo exige un buen desempeño laboral entre todos sus miembros.		✓		
		Capacitación	Es fundamental contar con capacitaciones para el uso adecuado y cuidado sobre las máquinas de impresión.		✓		
	Competencias Laborales	Comunicación	La comunicación es un componente esencial para el éxito de la empresa.		✓		
		Liderazgo	Tiene la capacidad de poder llevar a cabo de manera exitosa sus actividades diarias.		✓		
		Proactividad	Ante problemas o dificultades que se presente en sus actividades diarias tiene la capacidad de darle una solución inmediata.				
	Firma del experto:						
 <hr/> Víctor Hugo Fernández Bedoya Investigador en Ciencias Empresariales Lic. en Administración			Fecha 26/ 10 / 2020				



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: “Gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020”							
Apellidos y nombres del investigador: Manrique Sánchez Kiara Melisa – Quispe Acuña Elizabeth Diana							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Julio Manrique Céspedes							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Gestión de salud ocupacional	Bienestar Físico	Atención sanitaria laboral	Percibe usted que el gerente le brinda protección contra riesgos físicos dentro de la empresa.	LIKERT: Ordinal  1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Higiene Postural	Es importante contar con un ambiente laboral adecuado.		✓		
	Bienestar Mental	Meditación	Los talleres de meditación son una solución para liberar el estrés.		✓		
		Actitud positiva	Percibir un ambiente laboral positivo le genera una mayor satisfacción y productividad de sus funciones diarias.		✓		
		Calidad de vida	El covid-19 ha influenciado su manera de pensar sobre el cuidado que debe tener en su ambiente laboral como personal.		✓		
	Bienestar Social	Coaching grupal	Fomentar una terapia grupal le genera una mayor motivación para cumplir con los objetivos personales como empresariales.		✓		
		Ergonomía participativa	Le generaría mayor satisfacción si percibe en la empresa un clima preventivo favorable y un compromiso hacia su persona.		✓		
		Conciliación de la vida laboral y familiar	Es importante que la empresa brinde las mismas oportunidades para lograr una mejor calidad de vida en los trabajadores.				
Firma del experto:				Fecha 14/12/2020			

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

<b>Título de la investigación: “Gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020”</b>							
<b>Apellidos y nombres del investigador: Manrique Sánchez Kiara Melisa – Quispe Acuña Elizabeth Diana</b>							
<b>Apellidos y nombres del experto: Dr. Julio Manrique Céspedes</b>							
<b>ASPECTO POR EVALUAR</b>					<b>OPINIÓN DEL EXPERTO</b>		
<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM /PREGUNTA</b>	<b>ESCALA</b>	<b>SI CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>	<b>OBSERACIONES / SUGERENCIAS</b>
<b>Rendimiento laboral</b>	Motivación Laboral	Intrínseca	Se siente motivado por voluntad propia sin la necesidad de recibir recompensas externas.	LIKERT: Ordinal  1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Extrínseca	Se siente motivado con el sueldo que la empresa le brinda.		✓		
	Desempeño Laboral	Satisfacción	Está satisfecho con la labor que realiza en la empresa.		✓		
		Trabajo en equipo	El trabajo en equipo exige un buen desempeño laboral entre todos sus miembros.		✓		
		Capacitación	Es fundamental contar con capacitaciones para el uso adecuado y cuidado sobre las máquinas de impresión.		✓		
	Competencias Laborales	Comunicación	La comunicación es un componente esencial para el éxito de la empresa.		✓		
		Liderazgo	Tiene la capacidad de poder llevar a cabo de manera exitosa sus actividades diarias.				
		Proactividad	Ante problemas o dificultades que se presente en sus actividades diarias tiene la capacidad de darle una solución inmediata.				
	<b>Firma del experto:</b>				<b>Fecha 14/12/2020</b>		

## ANEXO D: Consentimiento informado

---

Lima 12 de Abril de 2021

### PERMISO DE LA EMPRESA "MRL IMPRESORES E.I.R.L."

Por medio de la presente reciba mi más cordial saludo y al mismo tiempo se les autoriza a las Srtas. Manrique Sánchez Kiara Melisa con DNI 72666149 y Quispe Acuña Elizabeth Diana con DNI 70343024 a realizar las investigaciones correspondientes con el fin de poder realizar su trabajo de tesis titulado: GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN MRL IMPRESORES E.I.R.L., BREÑA, 2020.

Sin otro particular me despido.

Atentamente,

MRL IMPRESORES E.I.R.L.

  
Leoncio Quintero Roman  
GERENTE

MRL IMPRESORES E.I.R.L.

Quintero Roman Leoncio

---

# ANEXO E: Reporte de Turnitin

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Título de la Tesis**

Gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL  
Impresores E.I.R.L., Breña, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORAS:**

Manrique Sánchez, Kiara Melisa (ORCID: 0000-0002-8643-498X)  
Quispe Acuña, Elizabeth Diana (ORCID: 0000-0001-9440-9277)

**ASESOR:**

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham (ORCID: 0000-0002-9808-7719)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

**Resumen de coincidencias** ✕

**17 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %	>
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
5	www.ilo.org Fuente de Internet	<1 %	>
6	Ruth Echeverría, Petra ... Publicación	<1 %	>
7	www.equipostrytalento.c... Fuente de Internet	<1 %	>
8	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %	>
9	Entregado a Universida...	<1 %	>

Página: 1 de 35 | Número de palabras: 9277 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

## ANEXO F: Resultado de Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.918	.896	16

**ANEXO G: Base De Datos SPSS**

VARIABLE 1: GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL									VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL							
BIENESTAR FÍSICO		BIENESTAR MENTAL			BIENESTAR SOCIAL				MOTIVACIÓN LABORAL		DESEMPEÑO LABORAL			COMPETENCIAS LABORALES		
	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
1	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
2	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
3	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
5	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
6	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
7	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
8	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
9	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00
10	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00
11	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00
12	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00
13	3,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
14	3,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
15	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
17	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00
18	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
19	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
20	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00

VARIABLE 1: GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL									VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL							
BIENESTAR FÍSICO			BIENESTAR MENTAL			BIENESTAR SOCIAL			MOTIVACIÓN LABORAL		DESEMPEÑO LABORAL			COMPETENCIAS LABORALES		
	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
21	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
22	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00
23	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
24	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
25	2,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
26	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00
27	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
28	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00
29	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00
30	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00

1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

## ANEXO H: Evidencia de recolección de datos – cuestionario virtual

### Gestión de salud ocupacional y Rendimiento laboral.

Se solicita por favor leer cada enunciado y luego seleccionar la opción que crea conveniente. Su respuesta es personal y confidencial. Gracias por su colaboración.

\*Obligatorio

1. Percibe usted que el gerente le brinda protección contra riesgos físicos dentro de la empresa. \*

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

2. Es importante contar con un ambiente laboral adecuado. \*

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

3. Los talleres de meditación son una solución para liberar el estrés. \*

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Muy de acuerdo