



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Salud ocupacional y desempeño organizacional en peviso
ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Flores Chavez, Michael Antonio (orcid.org/0000-0002-5282-5528)

Frias Rivera, Mary Herlinda (orcid.org/0000-0003-4767-3934)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestras familias

Agradecimiento

Estimada Dra. Magaly Luna Gamarra, por su tiempo y dedicación para con sus estudiantes, por fomentar una cultura de investigación científica y el aliento constante a no decaer pese a las dificultades

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	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia de Salud ocupacional	22
Tabla 2. Frecuencia de la prevención de enfermedades laborales.....	23
Tabla 3. Frecuencia de la Readaptación a las actividades.	24
Tabla 4. Frecuencia de la Atención a las contingencias.	25
Tabla 5. Frecuencia del desempeño organizacional.....	26
Tabla 6. Frecuencia de la Eficacia.....	27
Tabla 7. Frecuencia de la Eficiencia.....	28
Tabla 8. Correlación entre Salud Ocupacional y Desempeño Organizacional.....	30
Tabla 9. Correlación entre Salud Ocupacional y Eficacia Organizacional	31
Tabla 10. Correlación entre Salud Ocupacional y Eficiencia Organizacional.....	32

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diagrama de barras de la Salud ocupacional.....	22
Figura 2. Diagrama de barras de la prevención de enfermedades laborales.	23
Figura 3. Diagrama de barras de la Readaptación a las actividades.....	24
Figura 4. Diagrama de barras de la Atención a las contingencias.....	25
Figura 5. Diagrama de barras del desempeño organizacional.	26
Figura 6. Diagrama de barras de la Eficacia.....	27
Figura 7. Diagrama de barras de la eficiencia.	28
Figura 8. Niveles de correlación para estadígrafo Rho de Spearman	29

Resumen

En La presente investigación se propuso como objetivo determinar la relación entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho 2022. La metodología fue de tipo básica orientada, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, por otro lado, la técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que fue validado por 3 expertos y se demostró su fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, se tomó como población a los trabajadores de diferentes áreas de la empresa Peviso Ingenieros, ubicada en San Juan de Lurigancho, lo cual suma un total de 50. En tanto, la sig. Bi fue de 0.000 y el coeficiente de correlación fue 0,813. Se concluye que existe relación positiva alta entre salud ocupacional y desempeño organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022 obteniendo una correlación positiva muy alta.

Palabras clave: Salud ocupacional, desempeño organizacional, Teoría de Responsabilidad Contractual, Teoría Institucional, inmobiliaria

Abstract

In the present investigation, the objective was to determine the relationship between occupational health and organizational performance in Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho 2022. The methodology was basic oriented, non-experimental design, quantitative approach, correlational level, on the other On the other hand, the data collection technique used was the survey and the instrument was the questionnaire that was validated by 3 experts and its reliability was demonstrated through Cronbach's Alpha, the workers from different areas of the company Peviso Ingenieros were taken as the population. , located in San Juan de Lurigancho, which adds a total of 50. Meanwhile, the sig. Bi was 0.000 and the correlation coefficient was 0.813. It is concluded that there is a high positive relationship between occupational health and organizational performance in Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022, obtaining a very high positive correlation.

Keywords: Occupational health, organizational performance, Contractual Responsibility Theory, Institutional Theory, real estate

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia de la Covid-19 ha evidenciado las falencias que tenemos como país, como sociedad y también a nivel de organizaciones, se demostró que existe una escasa cultura de prevención en todos los niveles que nos hace reflexionar, pero sobre todo que nos sirve como oportunidad para impulsar una mejora continua y alcanzar estándares internacionales en salud ocupacional, teniendo en cuenta del mismo modo un adecuado desempeño organizacional para optimizar el logro de objetivos propuestos y metas trazadas.

Ante esta problemática, los organismos internacionales (OIT, 2021) (OMS, 2020) encargados de velar por la salud y el trabajo de la población, consideran que los centros laborales deben implementar protocolos de bioseguridad y fomentar una cultura de prevención de enfermedades; para ello proponen la implementación de sistemas de salud ocupacional que tengan como finalidad reducir los actividades potencialmente riesgosas a las que se exponen los colaboradores durante el cumplimiento de sus labores.

La problemática establecida de salud ocupacional se ha estudiado por diversos investigadores como Hemati (2020) en Irán, en el cual encontró diversas falencias en el sistema de seguridad y salud del trabajo en una factoría de muebles, en la que se veía reflejado en el diseño inadecuado de tareas, entre las que destacan que un 61.3% de trabajadores debía levantar y bajar cargas pesadas, 54.9% tenía que levantar y bajar cargas por encima del hombro, entre otras; este estudio se dividió en dos partes y en el post test luego de implementar un adecuado sistema salud en el trabajo se apreciaron cambios significativos que se tradujeron en una capacitación adecuada (96,8%) y la claridad de tareas (96,8%), que le llevaron a la conclusión que los sistemas de salud ocupacional optimiza de manera significativa la salud de los trabajadores e incrementa los niveles de productividad de las organizaciones.

En el mismo sentido, a nivel nacional, se observan investigaciones como las de Villacorta (2019), en su tesis magistral, en donde se establece la de seguridad y salud ocupacional influye en un 79.3% en la productividad de la empresa fabricante de estructuras y muebles, Ideoforma, en Chorrillos, en la misma investigación se plantea

que aplicar un proyecto de mejora del sistema de seguridad y salud ocupacional influirá de manera positiva en la productividad de la organización.

En la realidad nacional tenemos el caso de Trupal SAC, una organización peruana dedicada a la fabricación de contenedores de cartón y envases plásticos, con una vasta experiencia, que le ha permitido estar en el mercado por más de 50 años, cuenta con más de 1500 colaboradores en sus 5 plantas a nivel nacional, tienen una fuerte cultura organizacional que se ve validada con diversas certificaciones internacionales que garantizan la calidad de sus productos y además una optimización de sus procesos, mantienen una política integrada de seguridad y salud ocupacional, proveyendo a sus trabajadores un ambiente de trabajo estructurado y diseñado para resguardar la seguridad y la salud de todos, además posee un manual de operaciones y funciones detallado, que determina los procedimientos a realizar en caso se presente algún incidente; del mismo modo los trabajadores llevan constantes capacitaciones en temáticas relacionadas al cuidado y protección de la salud.

Peviso Ingenieros SAC, empresa posicionada hace más de 20 años en el mercado, dedicada a la fabricación de muebles y estructuras comerciales y para el hogar establecida en San Juan de Lurigancho. Luego de evaluar las condiciones y realizar un diagnóstico situacional de la empresa, se evidencia un inadecuado manejo del sistema de salud ocupacional, puesto que se denota sobrecarga laboral, errores en la comunicación, problemas psicosociales, falta de ergonomía, que provoca ausentismo y falta de compromiso de los colaboradores; a su vez estas condiciones afectan un correcto desempeño organizacional.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto se establece el problema general: ¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022?; del mismo modo se establecen como problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y la eficacia organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022? 2. ¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y la eficiencia organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022?

La justificación tiene relevancia social, puesto que se proponen posibles alternativas de solución a la problemática evidenciada en la organización, respecto a

la salud ocupacional, buscando siempre el bienestar para la organización y todos sus miembros; además de manera indirecta; se beneficia el sobrepoblado sistema de salud peruano, que se ha visto castigado en estos últimos años. La justificación tiene una implicancia práctica, pues busca dar a conocer a los representantes de la organización los problemas relacionados a la salud ocupacional en las organizaciones, y sobre todo enfocando una cultura de prevención de enfermedades ocupacional que afectan al trabajador durante su etapa dentro de las organizaciones, como fuera de estas. La justificación teórica se fundamentó con las teorías de la responsabilidad contractual y la teoría institucional, puesto que postulan que las organizaciones para desempeñarse eficientemente deben tener en cuenta el bienestar de los colaboradores; fomentando a su vez un incremento del conocimiento de la salud ocupacional, sobre todo ante esta nueva normalidad, para poder implementar nuevas políticas y protocolos que establezcan una mejora manifiesta en la salud de los colaboradores. Para la justificación metodológica se construyeron dos instrumentos de recolección de datos que fue validado mediante juicio de expertos y sometidos a una prueba piloto en donde se demostró la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,937 y 0,926 para cada uno de los instrumentos.

En base a lo observado se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre salud ocupacional y desempeño organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022 del mismo modo se establecieron como objetivos específicos: específicos: 1) Determinar la relación existente entre salud ocupacional y eficacia organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022, 2) Determinar la relación existente entre salud ocupacional y eficiencia organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022.

La hipótesis general es existe relación positiva entre salud ocupacional y desempeño organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022; las hipótesis específicas son: 1) Existe relación positiva entre salud ocupacional y eficacia organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022, 2) Existe una relación positiva entre salud ocupacional y eficiencia organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Está compuesto por antecedentes desarrollados por investigadores nacionales y extranjeros; del mismo modo está basado en una serie de teorías enmarcadas en el rubro de la administración y el derecho; asimismo queda sustentado por un marco conceptual revisado minuciosamente. Las pesquisas previas para encuadrar la investigación se desarrollaron en base a la revisión literaria, estudio de casos, indagación de artículos científicos y repositorios universitarios.

Dentro de los antecedentes encuadrados en el ámbito internacional se revisó el trabajo de Santiago-Torner (2021) en Catalunya, quien en su trabajo científico, planteó a manera de objetivo general, establecer la correlación existente entre la calidad de vida laboral y el desempeño organizacional, teniendo en cuenta el Covid-19 y las implicancias y repercusiones a nivel global; el estudio muestra un trabajo no experimental, además de correlacional y de establecerse de forma cuantitativa; para esto considero una población de 113 trabajadores de una terminal eléctrica en Colombia. Tras el análisis correspondiente utilizando aplicativos y software especializado instituye la existencia de una relación destacada entre las variables obteniendo un $r=0.913$, alcanzando la conclusión que si existe una relación directamente proporcional entre sus variables; resaltando además que si las condiciones laborales, relacionadas a la salud ocupacional y la calidad se optimizaba se evidenciaría un mejor desempeño organizacional, por ende un mejoramiento de los ámbitos internos de la empresa.

En similar forma se manifiesta Licona et al. (2018) en México, con su pesquisa científica, en la cual determinan como objetivo principal identificar la asociación del desempeño organizacional teniendo en cuenta la salud de los trabajadores que utilizan el teléfono celular durante sus actividades, el estudio muestra un trabajo no experimental, además de correlacional y posee una orientación cuantitativa; para este fin se contó con una población muestral de 114 trabajadores, que corresponden a operarios de la industria del calzado y servicios afines, en tanto a los resultados un valor >0.05 le da significancia a la correlación, además del total de trabajadores, un número de 70 (que corresponde al 61.4%) manifestó imprescindible el uso del móvil

para fines de comunicación. Sin embargo, el factor problema relacionada al uso del móvil evidencio una relación negativa en tanto a las demandas de la producción, llegando a la conclusión que el uso excesivo del teléfono celular afecta a la salud de los trabajadores y además repercute de manera negativa con el desempeño organizacional, que se evidencia en un decrecimiento de la productividad y el cumplimiento de objetivos.

En el mismo sentido, la investigación desarrollada por Diaz (2021), en Huila, Colombia, busco determinar la relacion establecida entre las variables salud ocupacional, como ente causal del desempeño laboral, teniendo en cuenta una investigación cuantitativa, además de descriptivo, correlacional descriptico y recoleccion de datos de forma transversal, desarrollo un cuestionario que consta de 48 preguntas que en una prueba piloto tuvo una fiabilidad de 0.947, que demuestra un excelente nivel de validacion. Tras el analisis desarrollado mediante la utilizacion de un software estadistico especializado obtuvo Sig. = 0,000.

Del mismo modo, Garcia-Izquierdo & Castaño (2022), de la Universidad de Oviedo, en su investigación desarrollada entorno a la salud ocupacional y su implicancia en el desempeño de de las organizaciones, en base a ello determinan la formulacion de un formato reducido de “WDQ”, observando que tras la aplicación de dicho cuestionario, existe una relacion directa entre los objetos de estudio.

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos el trabajo de investigación desarrollado por Damián y Ochoa (2021), quienes en su investigación científica desarrollada en restaurantes de comida italiana en el distrito limeño de Miraflores, desarrollado en el contexto de la pandemia, tuvieron como objetivo garantizar el máximo potencial de los trabajadores en función al desempeño teniendo en cuenta la coyuntura de la Covid 19, llegaron a la conclusión que una gestión de la seguridad ocupacional conserva una relación directa en el desempeño de cada colaborar de la organización.

Del mismo modo la investigación desarrollada por Arévalo (2018), en la cual se determinó la relación entre las variables salud ocupacional y el clima organizacional; en Trujillo, luego de desarrollar una exploración no experimental, con un corte transversal, teniendo como población el total de los 238 trabajadores y estableciendo

una muestra de 93 colaboradores determinado por estadígrafos, aplico cuestionarios que se validaron con 0.934 según el Alfa de Cronbach. Tras el análisis científico realizado mediante un software especializado, obtuvieron un Sig. bi menor a 0,005 y un nivel de correlación de 0,81 considerando que existía una correlación positiva y significativa entre las variables que fueron parte del estudio.

Además, se revisó el trabajo Espada (2017), quien, en su investigación desarrollada en un supermercado de origen chileno en el Callao, 2017, tuvo como objetivo detectar las condiciones inherentes al tipo de actividad organizacional, realizó un estudio no experimental, transversal. Considerando una población de 200 colaboradores de Tottus Canta Callao. Se eligió la encuesta como técnica, empleando un cuestionario para cada variable como instrumento; se procesaron los resultados obtenidos mediante el RHO, obteniendo un nivel de significancia de 0.876. concluyendo que las variables del estudio mantienen una relación positiva, es decir que la salud ocupacional y desempeño organizacional si guardan relación; se concluye ambas variables permite descubrir precozmente condiciones de salud que pueden alterar la seguridad y el óptimo rendimiento de los trabajadores.

Del mismo lado se siguió el estudio desarrollado por Granados (2017), en su investigación científica que fue desarrollada en una empresa de servicios mineros en la serranía de Ancash en el año, tuvo como objetivo medir el correcto funcionamiento tanto de la empresa como del personal que la conforma, la investigación se realizó teniendo en cuenta una población de 25 trabajadores, obteniendo una muestra del total de participantes, de la empresa ESMIMSA, determinando una investigación de tipo censal. Para el desarrollo de la investigación, determino la encuesta como técnica, en ese sentido manejo el cuestionario como instrumento para recabar la información requerida, procesados los datos concluyo que existe una relación directamente proporcional entre las variables seguridad ocupacional y desempeño laboral.

Por su parte, Bravo (2016) en su investigación busco evaluar la relación existente entre las variables Gestión SySO y desempeño laboral de una entidad de la Policía Nacional del Perú; estableció una orientación cuantitativa, básica orientada, del mismo modo siguiendo desarrollándose sin alterar las variables, diseñó un trabajo no experimental. Para ello determino el método estadístico de regresión y correlación,

empleando el cuestionario y aplicando una encuesta a su unidad muestral que consta de 42 efectivos policiales, teniendo en cuenta una población total de 75 miembros de la Unidad de Tránsito de la PNP, llegando a la conclusión que existe una relación positiva entre las variables estableciendo un $R=0.956$ y un valor de $p=0.000$, que hace prever que en las instituciones estatales si se evidencia un cuidado de la salud de los miembros.

En el mismo sentido, Landa (2020) en su investigación magistral tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la ejecución de un programa de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral, contextualizado en una organización de la zona norte del Perú. La investigación se desarrolló como un tipo descriptivo además de tener un nivel correlacional y presentó un diseño no experimental, con una muestra de 34 colaboradores; del cual se tuvo como resultado un Sig. bi menor a 0,005; del mismo modo se obtuvo una correlación de 0.735, lo que demuestra una correlación verdadera entre las variables que se estudiaron para ese caso.

Igualmente en la investigación desarrollada por Solier (2020), de nivel correlacional, no experimental, con una orientación cuantitativa; teniendo como población 74 trabajadores, en donde estableció un trabajo de tipo censal, se consideró al íntegro de trabajadores como muestra; una vez desarrollado el análisis inferencial, se determinó que existe un nivel de correlación bajo, debido a que se obtuvo un $Rho=0,345$ y por otro lado el p-valor 0,000, lo que evidencia que existe una relación entre las variables de estudio, pero que esta es débil.

En cuanto a las teorías que avalan la variable salud ocupacional, cuya base se fundamenta en la el Reglamento de la Ley 29783 (CPP, 2016), se establecen seis teorías relacionadas al compromiso civil del empleador en casos de seguridad y de salud ocupacional. La primera de ellas es la *Teoría de la Culpa*, teniendo el colaborador que ha sufrido alguna enfermedad o accidente dentro de su centro de labores, que la culpa recae en su empleador, por acción u omisión; es decir, que la organización debe garantizar el correcto desempeño de sus colaboradores, evitando actos o condiciones subestándar que puedan afectar a los trabajadores. (Suprema, 2016)

La segunda teoría que respalda la investigación está representada por la *Teoría*

de la Responsabilidad Contractual, la cual señala que el empleador es el responsable de la salud de todos y cada uno de los trabajadores bajo su mando; motivo por el cual si algún colaborador adquiere alguna enfermedad laboral, o sufre algún accidente por desempeñar actividades establecidas de manera contractual, este perjuicio siempre se le atribuye al empleador; salvo excepciones que sean comprobadamente, debidas a algún factor disímil al contractual. (Suprema, 2016)

La tercera teoría que apoya la presente investigación es la *Teoría del Caso Fortuito*, si bien se menciona que este tipo de situaciones escapan del control y son eventos aislados, el empleador recibe una ganancia o utilidad del uso o acción desarrollada y es por ese motivo que es justo mencionar que debe hacerse responsable de las acciones que pudieses acontecer (Suprema, 2016)

La cuarta teoría que respalda la presente investigación es la *Teoría de la Responsabilidad Objetiva*, determina que las actividades que ejecutan los trabajadores, estén exentas de riesgos o peligro, o por el contrario sean de alto riesgo, siempre se desarrollan teniendo como motivo principal las directivas establecidas por las organizaciones, razón por la cual las organizaciones deben dar soporte a los eventos que se puedan suscitar. (Suprema, 2016)

La quinta teoría que da base a la presenta investigación corresponde a la *Teoría del Riesgo Profesional*, que indica que cualquiera fuese la actividad que desarrolle un trabajador tiene el potencial para sobrepasar las medidas sanitarias, de seguridad y control que pudiese establecer la organización, razón por la cual las organizaciones deben asumir la responsabilidad de cualquier incidente que se desarrolle durante el ejercicio de las funciones de sus colaboradores. (Suprema, 2016)

Por último, tenemos la *Teoría del Riesgo Social*, en la que se establece como responsable de los riesgos a la sociedad en su integridad, eximiendo de culpa o responsabilidad tanto a empleador como a trabajadores, esta teoría cimenta las bases de los seguros obligatorios, pues de esa medida se establece que la sociedad asuma la reparación de los accidentes o enfermedades que se puedan contraer los trabajadores durante su jornada laboral. (Suprema, 2016)

En cuanto a las teorías que avalan la variable desempeño organizacional tenemos la *Teoría de Recursos y Capacidades y Gestión del Conocimiento*, propuesta

por Barney (1997) y citada por Carrión (2004), en esta teoría el autor nos señala al conocimiento como herramienta fundamental para establecer de manera eficiente las fortalezas y debilidades que poseen las organizaciones, además se indica que el conocimiento se traduce en acciones que permitan a las organizaciones adquirir ventajas competitivas para enfrentar a la competencia, aprovechando las oportunidades y menguando las amenazas.

Del mismo modo para sustentar la variable desempeño organizacional se tiene a la *Teoría Institucional*, que fue establecida por Di Maggio y Powel (1983) y citada por Restrepo y Rosero (2002), en dicha teoría se establece la importancia de la legitimización dentro de las organizaciones, pues lo consideran fundamental para alcanzar un correcto desempeño organizacional; que evidencia a su vez el compromiso que se debe tener para con las comunidades y el medio ambiente, teniendo un enfoque ético y de respeto.

Además, se refuerza con la *Teoría de los Sistemas Adaptativos Complejos*, Kauffman (1995), citado por Bohórquez (2013), en la cual el autor resalta la autogestión organizacional como la más valiosa herramienta con la que cuentan las organizaciones para desempeñarse y desarrollarse de manera más eficiente y efectiva; del mismo modo puntualiza el beneficio que tiene para desarrollar una cultura de mejora continua interna y externa.

Respecto a la definición conceptual de salud ocupacional tenemos a Guerrero (2017), quien indica que la salud ocupacional está representada por una serie de normas establecidas, cuya finalidad es la de preservar la salud de los trabajadores, se encuadra en el requerimiento de fomentar en las organizaciones, una cultura preventiva y de minimización de actos y condiciones subestándar, para que se logre un ambiente libre de peligros que tenga además la capacidad de autogestión y autorregulación; que del mismo modo tenga la capacidad de capacitar al personal respecto al cuidado y protección de su salud.

La salud ocupacional, según Chiavenato (2020) es una serie de medidas que tienen la finalidad de salvaguardar la salud y bienestar de cada uno de los colaboradores, tanto en el ámbito físico, así como también en el aspecto relacionado al desgaste mental durante el desarrollo de las actividades establecidas y para las que

fueron contratadas por una organización, manifiesta que el fomento de la salud es responsabilidad directa de la dirección de las organizaciones y establece la prevención como eje fundamental de un correcto desarrollo de las organizaciones.

Carrera (2018) define la salud ocupacional como una serie de actividades planificadas y diseñadas en torno a las realidades de las organizaciones que tienen por finalidad mejorar las condiciones de vida de los trabajadores; estas actividades incluyen la prevención de enfermedades y accidentes, readaptación a las actividades y atención de contingencias; todas estas claramente direccionadas a mejorar las condiciones laborales.

Para Trujillo (2014), la salud ocupacional se define como una serie de actividades que establecen las organizaciones, en función a su actividad económica, y a los riesgos que están expuestos sus trabajadores, para mantener la salud y prevenir la ocurrencia de enfermedades y/o accidentes.

Para Moreno-Torres (2021), la salud ocupacional se erige como una rama de la medicina especializada que tiene por propósito la detección oportuna de las enfermedades que se pudiesen darse en un contexto laboral, debe ser participativa, proactiva y sobre todo preventiva. Se debe accionar manteniendo la ética sobre todo y la acción debe ser oportuna y eficaz ante la presencia de estas para evitar complicaciones que supongan un riesgo para la salud de todos los colaboradores.

La salud ocupacional es una función de diferentes disciplinas dirigida a mejorar y proteger el bienestar del colaborador, mediante la prevención, gestión y control de diferentes aspectos físicos y psicológicos ante accidentes y enfermedades, así como mediante la eliminación de elementos y aspectos dentro del entorno que amenazan la salud y la seguridad en el trabajo. esforzarse por garantizar y mantener el bienestar tanto en el aspecto físico, además del espectro mental y a nivel social de los empleados en todas las condiciones hasta el más alto nivel posible, prevenir cualquier daño respecto al bienestar físico hacia las condiciones laborales, protección frente a riesgos e involucrar a los empleados en las actividades (Sabastizagal et al., 2020).

Por otro lado, Jiménez et al. (2021) menciona que la salud ocupacional se trata de forma interdisciplinaria para proteger la salud de los colaboradores. Este grupo de estrategias busca optimizar el bienestar físico, mental y de aspectos sociales de los

trabajadores y les ayuda a mejorar y mantener su capacidad de trabajo, creando así empleos seguros y saludables, buenas condiciones de trabajo y organizaciones, que se pretende promover. La medicina ocupacional también tiene como objetivo alentar a los trabajadores a llevar una rutina social económicamente productiva. Así, la medicina del trabajo promueve el desarrollo personal y profesional en el lugar de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con las otras organizaciones mundiales, trabajan para velar por la salud de empleado a través de su Programa Nacional de Trabajo Decente. Teniendo como prioridad el bienestar social de la población laboral, dentro de los marcos nacionales de desarrollo con el objetivo de abordar los principales quebras de trabajo decente a través de mecanismos eficientes que cubran cada objetivo estratégico (Bastidas et al., 2021).

Así mismo, Oviedo et al. (2018) aluden que es parte de Salud de la población laboral, el objetivo de promover y mantener un adecuado niveles de bienestar laboral, tanto en los aspectos físicos, mentales y sociales de los trabajadores en todas las organizaciones. prevención de riesgos para la salud debido a las condiciones de trabajo y factores de riesgo, adaptación del trabajo a los trabajadores, teniendo en cuenta sus capacidades y habilidades.

Así mismo, Blandón (2016) señala que la salud ocupacional se define como la rama de la ciencia que usa la tecnología para mantener la salud a través de la identificación, posterior a la evaluación y control de los factores ambientales que contribuyen a la mala salud industrial.

Chinchilla (2009) señala que se necesita un cambio en la cultura organizacional y se deben hacer esfuerzos para desarrollar el bienestar en el lugar de trabajo con los líderes organizacionales teniendo en cuenta herramientas que permitan invertir en programas para mejorar la productividad y la rentabilidad. Por otro lado, se debe intentar modificar el concepto de seguridad y salud en el trabajo como norma, a fin de transformarlo en un acto realizado por el Estado en interés de los trabajadores.

Por otro lado, Hurtado et al. (2021) trata de una serie de funciones dirigidas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Las actividades del grupo también incluyen la detección oportuna y el tratamiento inmediato de enfermedades profesionales, la reinserción laboral y la preparación para emergencias de lesiones y

enfermedades profesionales.

Para, Espinoza et al., (2021) el desempeño organizacional se refiere a los comportamientos o comportamientos de los empleados que son esenciales para el logro de los objetivos organizacionales y se pueden medir en términos de las habilidades de cada sujeto y qué tan bien contribuyen a la organización. Esta es una de las expresiones más valoradas de las empresas modernas que acompañan la productividad, el desempeño y la rentabilidad. Pero lograr este objetivo requiere factores cruciales, uno de los cuales es el ambiente de trabajo. Porque mejoran el bienestar de los trabajadores y les ayudan a mejorar y mantener su capacidad laboral, creando así lugares de trabajo seguros y saludables, buenas condiciones de trabajo y la organización que pretende promover.

En tanto a la definición conceptual de desempeño organizacional, Rahimi (2021), el desempeño organizacional hace referencia a un enfoque gerencial que se determina en toda la organización de manera integrada y además sistemática cuya finalidad es la de obtener resultados eficientes y eficaces, en torno a los objetivos estratégicos planteados por la organización; y que, del mismo modo, estos se encuentran alineados con la misión, visión, y valores de las organizaciones además del compromiso social y medioambiental. Para Robbins (2017) el desempeño organizacional se trata de un proceso de gestión que refleja el comportamiento de las diversas áreas de una organización, pero de manera integral, basado en la eficacia y eficiencia de las actividades ejecutadas, del mismo modo su interrelación con todas las partes involucradas en dicho proceso. Permite cuantificar los alcances de los objetivos en función a lo establecido y esperado por las organizaciones; los resultados obtenidos son punto de partida para la evaluación del desempeño organizacional y a su vez contribuyen al control de los diversos puestos de la organización.

El desempeño organizacional, según Laloux (2017), es el resultado del management de las organizaciones, sostiene una reinención o reingeniería de la forma de dirección de las organizaciones promoviendo el método TEAL, mediante el cual se potencializa el potencial humano y se le involucra en el planeamiento estratégico de forma dinámica, que persigue una sinergia entre la productividad y el desarrollo personal.

El desempeño organizacional, para Bernárdez (2007), es un proceso administrativo que conjuga los diversos factores y recursos de las organizaciones, con la finalidad de alcanzar el mayor rendimiento en términos de productividad, eficacia y eficiencia, teniendo en cuenta que existen diversos tipos y rubros comerciales que pudiesen tener las organizaciones.

En el marco legal, bajo las normativas de la Ley 29783; Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su propósito es proporcionar un ambiente que genere condiciones higiénicas para que los empleados puedan realizar su trabajo de manera eficiente y sin riesgos y evitar accidentes y lesiones que puedan afectar su salud y seguridad, los bienes de la empresa y el medio ambiente. De esta manera, promover la mejora de la calidad de vida y la estabilidad social de los trabajadores y sus familias.

Del mismo modo, se ha establecido un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para asegurar el compromiso diáfano del contratista con la seguridad y salud de los recursos humanos y la armonización entre lo que se está haciendo actualmente y lo que se está produciendo. Asimismo, se propone la mejora continua con mecanismos que aseguren una alta autoestima y promuevan un ambiente de trabajo productivo que, a su vez, fomente la cooperación de los colaboradores. Se absorben los conceptos de prevención, seguridad y salud en el trabajo en toda la organización (DS-005, 2012).

Como principio de precaución, los empleadores deben proveer y condiciones óptimas para el desarrollo de actividades, asimismo deben estar disponibles para proteger a los trabajadores, libremente de la dependencia comercial, la utilización del servicio o la importancia. Se deben tener en cuenta los factores sociales, laborales y biológicos de las diferencias de género y, por extensión prevención de los posibles riesgos que puedan afectar a la salud de los trabajadores (DS-005, 2012).

Jiménez et al. (2021) definen el desempeño organizacional como el conjunto de actividades relacionadas con las metas propuestas por una organización que refleja una medida del cumplimiento de una organización con las metas. Sobre este tema, Fernández et al. (2022) plantearon que en lo que respecta al desempeño, también interviene la forma en que se realizan las actividades para el cumplimiento de las tareas, y el contexto del enfoque organizacional requiere el desarrollo de estrategias,

diversos planes de acción y evaluaciones de cumplimiento, y otros esfuerzos para lograr nuestros objetivos. Además, Dávila y Bardales (2020) muestran que esto es nuevamente relevante para definir aspectos de la empresa y la comunicación medidos a través de indicadores de concientización, capacitación, incentivos financieros y oportunidades de desarrollo profesional.

Según Pashanasi et al. (2021) lo define como la capacidad de obtener la optimización de los materiales, mejoramiento de los recursos humanos y una mayor rentabilidad financiera, para el acatamiento de los objetivos propuestos por las empresa relacionados con los objetivos personales. Es el concepto de diferentes perspectivas al considerar múltiples variables organizacionales y diferentes determinantes, y el compromiso para lograr resultados se genera dentro de la motivación de la organización y se crea por la existencia de la organización. Además, Barradas et al. (2021) afirman que el desempeño organizacional depende del capital humano. Esto debido a que es el desarrollo de habilidades y conocimientos que se imparten a través de la formación con el fin de tener un resultado positivo en el desempeño, y a su vez la competitividad de la organización.

Finalmente, Baradas et al. (2021) definen el desempeño organizacional basado en metas y objetivos calculados en el desempeño comercial diario. Por lo tanto, se refieren a la gestión basada en resultados del control del desempeño organizacional. Se identifican resultados clave para cada área de trabajo y su desarrollo se traduce en indicadores de desempeño y factores para medir y evaluar el desempeño operativo, gerencial y organizacional.

III. METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología que se desarrolló en la investigación, se tuvo en cuenta el tipo y diseño de la investigación, del mismo modo se establecieron las variables y se desarrolló su operacionalización; del mismo modo se estableció la población de estudio como muestra censal y se identificaron las técnicas y procedimientos óptimos para realizar la encuesta de la investigación; en ese sentido se alinearon los procedimientos y un correcto análisis de los datos obtenidos y por último se tuvo en cuenta los aspectos éticos fundamentales de la investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El trabajo de investigación fue de tipo básica orientada, pues busca incrementar el conocimiento de un tema en específico, sustentados en base teóricas, las cuales serán aplicadas para comprobar las hipótesis de estudio (Hernandez et al., 2014).

Del mismo modo, la investigación es tiene un enfoque cuantitativo, ya que se utilizaron mediciones numericas, y el uso de estadísticas con el proposito de establecer patrones de las características comunes de la población, teniendo como finalidad contestar y probar las hipótesis de la investigación.

Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental, los estudios no experimentales son estudios empíricos y sistemáticos en los que los investigadores no tienen control directo sobre las variables independientes, ya sea porque su acción ya ha tenido lugar o porque son intrínsecamente inmanipulables (Hernandez et al., 2014). En tanto, no se manipulará la naturaleza de la variable de estudio; siendo de tipo transversal; ya que los datos recopilados se dieron en su solo momento (Hernandez et al., 2014).

El nivel fue correlacional, puesto que se buscó determinar la asociatividad entre ambas variables; debido a que, cuando una variable cambia y la otra variable también cambia. Esto mediante la ejecución de estadígrafos. Estos coeficientes de correlación

son medidas matemáticas que brindan información sobre el grado, la fuerza y la dirección de las relaciones entre las variables (Hernandez et al., 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Carrera (2018) define la salud ocupacional como una serie de actividades planificadas y diseñadas en torno a las realidades de las organizaciones que tienen por finalidad mejorar la calidad de vida de los trabajadores; estas actividades incluyen la prevención de enfermedades y accidentes, readaptación a las actividades y atención de contingencias; todas estas claramente direccionadas a mejorar las condiciones laborales.

Definición operacional

La salud ocupacional se operacionalizó a través de las dimensiones que la conforman, como son la cultura preventiva, la readaptación y la atención de contingencias; en la misma línea los indicadores se utilizaron como base para elaborar el cuestionario del cual se obtuvieron los resultados de la presente investigación. Estos serán procesados mediante el software especializado para medir la fiabilidad.

Dimensión 1 - Cultura Preventiva

Inducción antes de ingresar a laborar, debido a que representa una gran oportunidad para fomentar entre los nuevos miembros de la organización una adecuada cultura preventiva, que permitirá la reducción de enfermedades laborales y accidentes, que a su vez maximicen la productividad. (Bermudez, 2011)

Convenios con centros médicos, deben estar sujetos al cumplimiento de tres objetivos fundamentales que son el desarrollo organizacional y su cultura de salud, además el favorecimiento de la salud y por último fomentar un clima organizacional positivo que favorezca la productividad (Stellman, 1998)

Verificación de condiciones subestándar, estas condiciones deben ser identificadas y rectificadas debido a que representan un riesgo potencial para algún incidente negativo que tiene la capacidad de ser nocivo para la salud de los

trabajadores y la integridad de los equipos de la organización (Madera, 2004) (Carrera et al., 2018)

Dimensión 2 - Reingreso a labores

Asistencia social, que representa un departamento fundamental en las organizaciones debido al rol que desempeña gestionando el rendimiento operativo de los trabajadores y además que vela por la adhesión del grupo humano con la finalidad de mantener un clima armonioso. (Sanchez, 2005)

Rehabilitación, en las organizaciones está representada por el departamento médico o convenios con instituciones médicas encargadas y comprometidas con la reinserción en óptimas condiciones de los trabajadores que han sufrido alguna enfermedad o accidente laboral. (Obando, 1993)

Dimensión 3 - Atención de Contingencias

Primeros Auxilios, se erigen como una serie de maniobras y procedimientos de auxilio médico inmediato, que se ejecutan al instante de ocurrido algún incidente dentro de las organizaciones con la finalidad de minimizar los riesgos y contagios dentro de las organizaciones. (Mutual, 2020)

Personal de salud capacitado, teniendo en cuenta la importancia de la educación como medio de autorrealización de las personas, de esta manera se consigue un mayor compromiso organizacional, y el personal de salud toma un realce debido a la importancia del cuidado de la vida humana. (Siliceo, 2004)

Infraestructura en salud, es muy importante tener un espacio determinado para la atención de los trabajadores, manteniendo una adecuada privacidad que merece una consulta médica. (Carrera et al., 2018)

Variable 2. Desempeño organizacional

Definición conceptual

Rahimi (2021), define el desempeño organizacional hace referencia a un enfoque gerencial que se determina en toda la organización de manera integrada y además sistemática cuya finalidad es la de obtener resultados eficientes y eficaces, en

torno a los objetivos estratégicos planteados por la organización; y que, del mismo modo, estos se encuentran alineados con la misión, visión, y valores de las organizaciones además del compromiso social y medioambiental.

Definición operacional

El desempeño organizacional se operacionalizó a través de las dimensiones que la conforman, como son la eficacia y la eficiencia; en la misma línea los indicadores se utilizaron como base para elaborar el cuestionario del cual se obtuvieron los resultados de la presente investigación. Estos serán procesados mediante el software especializado para medir la fiabilidad.

Dimensión 1 - Eficacia

Cumplimiento de metas, se establece en torno a los objetivos organizacionales, estas deben mantener una serie de requisitos alineados con la misión y visión de la empresa; además para una consecución de las metas, éstas deben ser planificadas, realistas y factibles. (Allen, 2016)

Atención de pedidos, representada por una serie de procesos que inician desde la adquisición del servicio o producto por parte del cliente, las organizaciones deben organizar, ejecutar y realizar el seguimiento de la compra para alcanzar la máxima satisfacción de los clientes. (Allen, 2016)

Calidad del servicio/producto, se debe tener en cuenta la perspectiva de las organizaciones y la importancia y enfoque que le brinden a la calidad, si está basada en: el producto, el cliente, la trascendencia, la producción, el valor, entre otras. (Gil, 2020)

Dimensión 2 - Eficiencia

Costo por cliente atendido, se determina en base a la rentabilidad de las organizaciones en función a la inversión que se requiere para la captación de un cliente, expresado en recursos económicos y no económicos. (Allen, 2016)

Utilización de recursos, en referencia a la cadena productiva de una organización, todos los recursos deben ser cuantificados de manera tal que se optimice su utilidad y

se alcance la mayor rentabilidad para las organizaciones, esto se define en la planificación de las organizaciones. (Robbins, 2017)

Desarrollo del talento humano, partiendo desde la premisa que el talento humano es el recurso más valioso de las organizaciones, estas deben fomentar la mejora continua no solo de los individuos dentro de las organizaciones, sino que además deben motivar la autorrealización de sus integrantes. (Chiavenato, 2020)

Escala de medición

Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Trabajadores de la empresa Peviso Ingenieros SAC.

Criterios de inclusión

Trabajadores con contrato fijo.

Trabajadores con más de 6 meses de permanencia en la empresa.

Criterios de exclusión

Trabajadores en prueba.

Practicantes

Muestra

La muestra es censal, y se conformó por 50 trabajadores de la empresa.

Muestreo

No se realiza muestreo.

Unidad de análisis

Trabajadores de Peviso Ingenieros SAC

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La encuesta es la técnica de recolección de datos que permitió recopilar información de primera mano acerca de un fenómeno determinado, permitió analizar

las condiciones en las cuales los trabajadores desarrollaban sus actividades, en torno a la salud ocupacional y su interrelación con el desempeño organizacional en la organización Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho 2022.

Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario, determinado por un conjunto de preguntas con respecto a las variables a medir, que sean importantes para la investigación, como característica resaltante las preguntas deben ser concisas y de fácil comprensión por parte de la unidad muestral. (Hernández et al., 2014). Para la presente investigación se aplicó un cuestionario para los trabajadores de la empresa Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho 2022, esto es para encontrar respuestas a los enlaces que aparecen en las preguntas de con la finalidad de encontrar correlación que se plantea en el problema de estudio. El cuestionario consta de 30 preguntas. Ver anexo 1

Validez

Se determinó mediante juicio de expertos, lo cual está a cargo de tres profesionales, expertos en administración, docentes y con amplia experiencia teniendo en cuenta las variables de estudio, ellos validaron aspectos fundamentales para que el cuestionario cumpla requisitos indispensables, como la fiabilidad, capacidad de medición, sencillez y de comprensión a participantes e investigadores, y adecuación a los problemas de estudio. Ver anexo 4

Confiabilidad

Se desarrolló una prueba piloto teniendo en cuenta una muestra de 15 colaboradores de Peviso Ingenieros SAC, procesados los datos se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach. Tras el análisis se determinó que los instrumentos cuentan con una consistencia positiva fuerte. Ver anexo 3

3.5. Procedimientos

Se realizaron las consultas a los responsables de la organización para solicitar los permisos correspondientes, se aplicó el cuestionario mediante un link que anexa

un cuestionario de Google forms, que ya se ha validado por juicio de expertos, en primer lugar se desarrolló una prueba piloto con un número de 15 participantes para determinar la fiabilidad del instrumento, una vez que se determinó se procedió a enviar el cuestionario a todos los trabajadores de la organización y se obtuvieron los datos necesarios que fueron procesados.

3.6. Método de análisis de datos

El presente proyecto se aplicó un método de análisis estadístico descriptivo e inferencial, pues se recopilaron datos, se analizó y se obtuvieron las conclusiones; del mismo modo se efectuó estimaciones que permitió tomar decisiones y realizar predicciones. Para este fin se recabó datos mediante cuestionarios y se empleó el aplicativo Google forms, y se procesó mediante programas estadísticos especializados, con el fin de obtener las tablas de distribución de frecuencia que permitió describir las tendencias de los datos recolectados y predecir circunstancias que conlleven a nuevos hechos.

3.7. Aspectos éticos

En la presente tesis se consideró como prioridad los principios éticos de: no maleficencia determinando una conducta que no dañe o perjudique a la organización o a sus integrantes, como segundo principio se consideró la justicia debido a que se trataran datos relacionados al desarrollo de actividades dentro de una organización; del mismo modo se estableció como tercer principio la búsqueda de bienestar, debido a que se persigue mejorar los procedimientos donde se vean beneficiados la organización como los trabajadores, como cuarto principio se tiene en consideración la honestidad, realizando todos los procedimientos bajo un estricto rigor científico, sin incurrir en copia o plagio, respetando la propiedad intelectual y fomentando futuras investigaciones en temática similar.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptiva

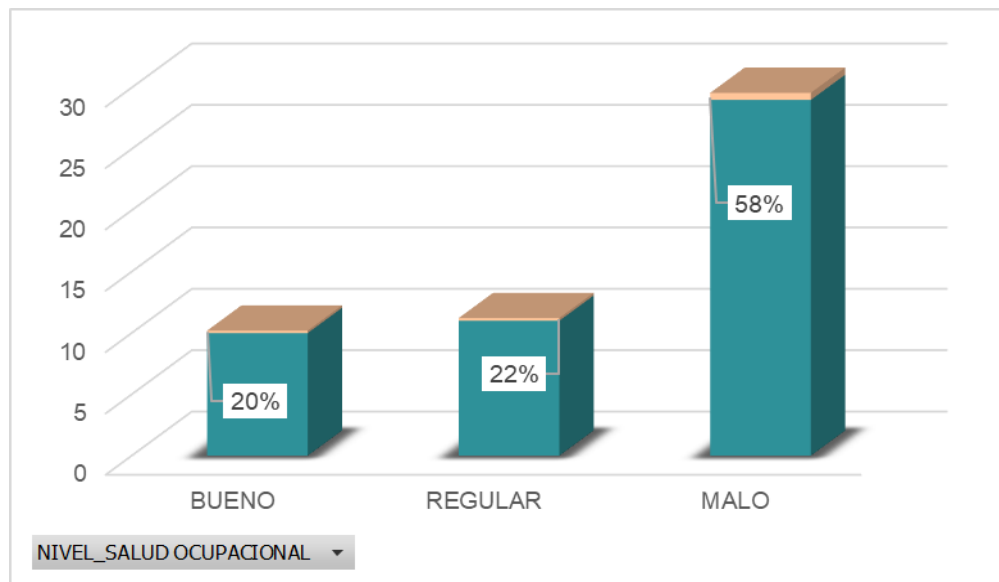
Variable Salud ocupacional

Tab. 1. Frecuencia de Salud ocupacional

Nivel	Frecuencia	%
BUENO	10	20%
REGULAR	11	22%
MALO	29	58%
Total	50	100%

Figura 1

Diagrama de barras de la Salud ocupacional.



Nota: Se observa que un 20% de los trabajadores de la empresa Peviso Ingenieros SAC, consideran que el nivel de salud ocupacional es “BUENO”, un 22% consideran que el nivel de salud ocupacional es “REGULAR”, y un 58% consideran que el nivel de salud ocupacional es “MALO”, lo que refleja una problemática respecto a la percepción de los trabajadores respecto a la Salud Ocupacional dentro de la organización.

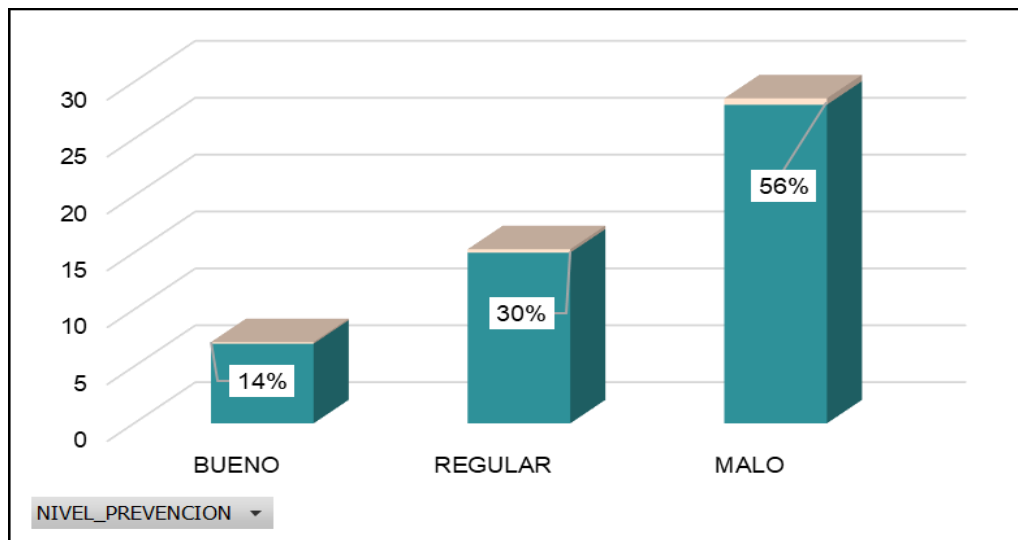
Dimensión 1. Prevención de enfermedades laborales

Tab. 2. Frecuencia de la prevención de enfermedades laborales.

Nivel	Frecuencia	%
BUENO	7	14%
REGULAR	15	30%
MALO	28	56%
Total	50	100%

Figura 2

Diagrama de barras de la prevención de enfermedades laborales.



Nota: Se observa que un 14% de los trabajadores de Peviso Ingenieros SAC piensan que el nivel de prevención es “BUENO”, un 30% piensan que el nivel de prevención es “REGULAR”, y un 56% piensan que el nivel de prevención es “MALO”, lo que refleja una problemática respecto a la percepción de los trabajadores respecto a la prevención de enfermedades laborales dentro de la organización.

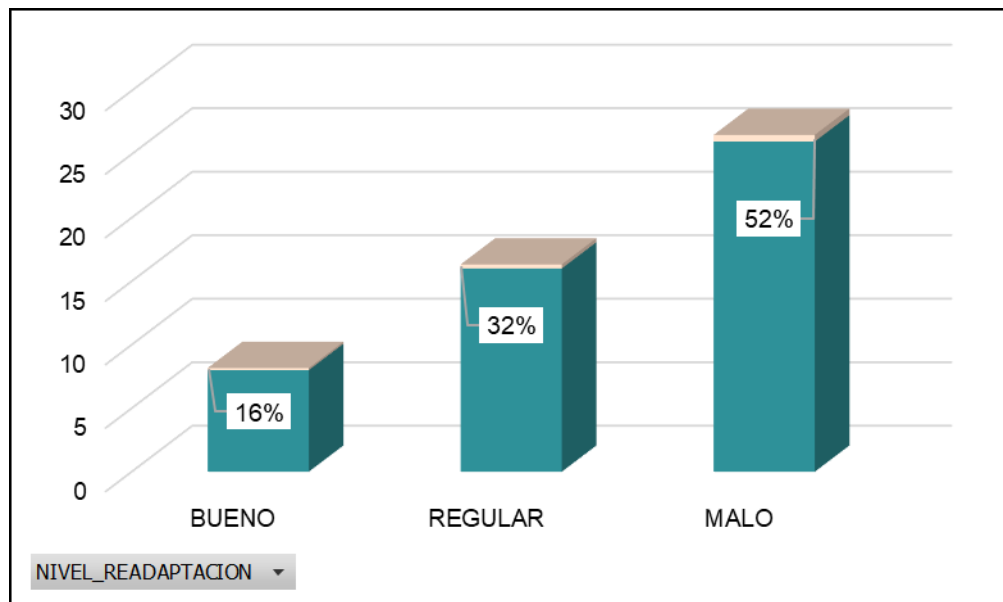
Dimensión 2. Readaptación a las actividades.

Tab. 3. Frecuencia de la Readaptación a las actividades.

Nivel	Frecuencia	%
BUENO	8	16%
REGULAR	16	32%
MALO	26	52%
Total	50	100%

Figura 3

Diagrama de barras de la Readaptación a las actividades



Nota: Se observa que el 16% de los colaboradores consideran la readaptación de las actividades, se encuentra en un nivel BUENO; del mismo modo, el 32% considera que la readaptación de las actividades se encuentra en un nivel REGULAR; y el 52% de los encuestados considera que se encuentra en un nivel MALO.

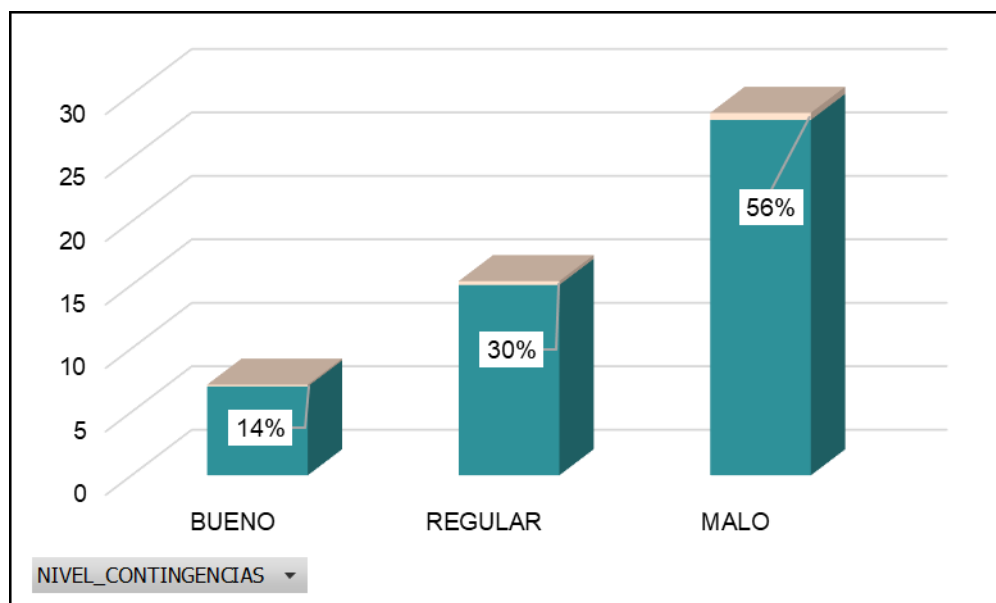
Dimensión 3. Atención a las contingencias.

Tab. 4. Frecuencia de la Atención a las contingencias.

Nivel	Frecuencia	%
BUENO	7	14%
REGULAR	15	30%
MALO	28	56%
Total	50	100%

Figura 4

Diagrama de barras de la Atención a las contingencias.



Nota: Se observa que el 14% de los colaboradores piensan la atención de contingencias, se encuentra en un nivel BUENO; del mismo modo, el 30% considera que la atención de contingencias se encuentra en un nivel REGULAR; y el 56% de los encuestados considera que se encuentra en un nivel MALO.

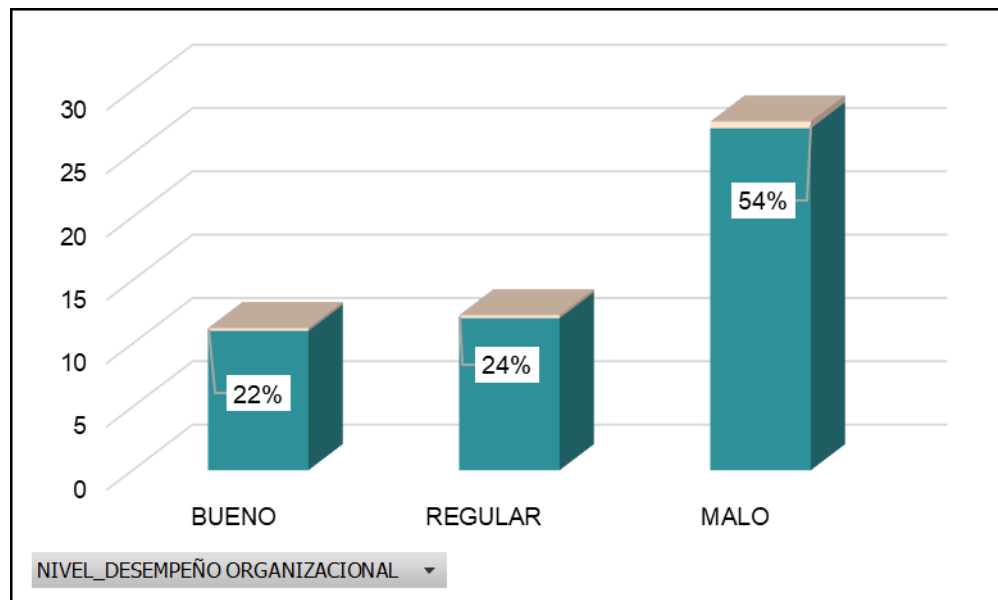
Variable Desempeño organizacional

Tab. 5. Frecuencia del desempeño organizacional.

Nivel	Frecuencia	%
BUENO	11	22%
REGULAR	12	24%
MALO	27	54%
Total	50	100%

Figura 5

Diagrama de barras del desempeño organizacional.



Nota: Se observa que el 22% de los colaboradores encuestados de la empresa Peviso Ingenieros SAC, consideran el desempeño organizacional, se encuentra en un nivel BUENO; Así mismo, el 24% considera que el desempeño organizacional se encuentra en un nivel REGULAR; y el 54% de los encuestados considera que se encuentra en un nivel MALO. lo que refleja una problemática respecto a la percepción de los trabajadores respecto al desempeño organizacional.

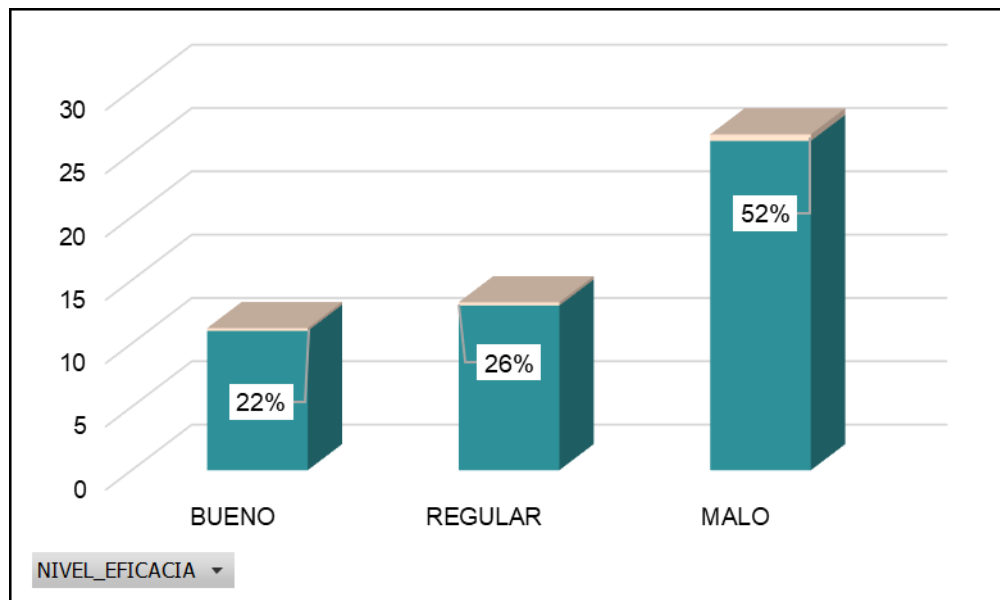
Dimensión 1. Eficacia

Tab. 6. Frecuencia de la Eficacia.

Nivel	Frecuencia	%
BUENO	11	22%
REGULAR	13	26%
MALO	26	52%
Total	50	100%

Figura 6

Diagrama de barras de la Eficacia.



Nota: Se observa que el 22% de los colaboradores piensan la eficacia, se encuentra en un nivel BUENO; Así mismo, el 26% considera que la eficacia se encuentra en un nivel REGULAR; y el 52% de los encuestados considera que se encuentra en un nivel MALO.

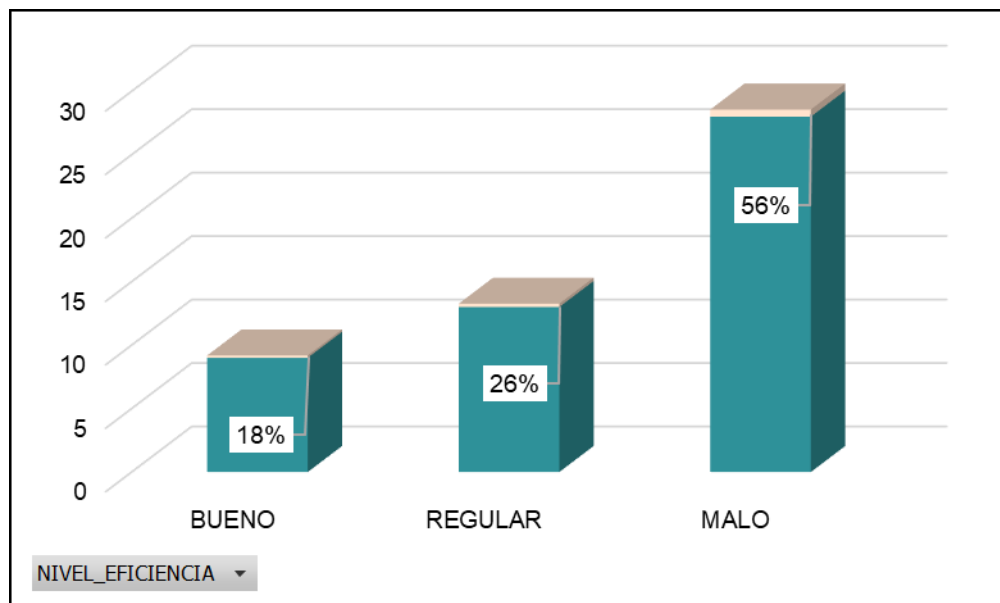
Dimensión 2. Eficiencia.

Tab. 7. Frecuencia de la Eficiencia.

Nivel	Frecuencia	%
BUENO	9	18%
REGULAR	13	26%
MALO	28	56%
Total	50	100%

Figura 7

Diagrama de barras de la eficiencia.



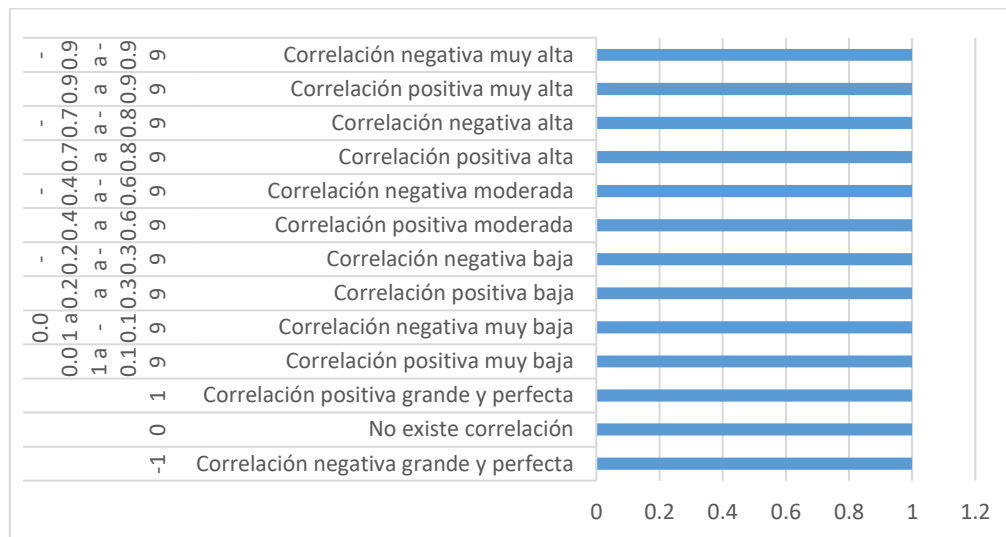
Nota: Se muestra que el 18% de los encuestados señalan que la eficiencia se encuentra en un nivel BUENO; del mismo modo, el 26% considera que la eficiencia se encuentra en un nivel REGULAR, y el 56% manifiesta que se encuentra en un nivel MALO.

Análisis inferencial

El análisis estadístico inferencial establece parámetros que generalizan las características de un fenómeno, teniendo en cuenta la extrapolación de datos obtenidos de muestras pequeñas de la realidad problemática (Porras, 2017); asimismo contribuyen a la contrastación de las hipótesis planteadas en las investigaciones buscando generalizar los hallazgos obtenidos en una muestra hacia la población. (Hernández, et al. 2014)

Figura 8

Niveles de correlación para estadígrafo Rho de Spearman



Nota: En la figura se aprecian los niveles de correlación en base al Rho de Spearman. En donde más se acerca el resultado a la unidad positivo existe una relación directa entre las variables que se estudian; y por otro lado si es negativo el resultado se expondría una relación inversa.

Nivel de Significancia:

Regla de decisión: Se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1) si, la Sig. Bi $\leq 0,05$; por otro lado, se acepta la Hipótesis Nula (H_0) y se rechaza la Hipótesis Alternativa (H_1) si, la Sig. Bi $> 0,05$.

Prueba de Hipótesis General

H₀: No existe relación directa entre Salud Ocupacional y Desempeño Organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022.

H₁: Existe relación directa entre Salud Ocupacional y Desempeño Organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022.

Tab. 8. *Correlación entre Salud Ocupacional y Desempeño Organizacional*

			Salud Ocupacional	Desempeño Organizacional
Rho de Spearman	Salud Ocupacional	Coef. de correlación	1.000	,813
		Sig. (bi)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño Organizacional	Coef. de correlación	,813	1.000
		Sig. (bi)	,000	.
		N	50	50

En Se aprecia una Sig. Bi de 0,000 que es $\leq 0,05$; en sentido tal que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1); esto pone en evidencia que existe una relación directa entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022. Además, se demuestra una correlación positiva alta, con un Rho de 0,813.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación directa entre Salud Ocupacional y la Eficacia Organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022.

H₁: Existe relación directa entre Salud Ocupacional y la Eficacia Organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022.

Tab. 9. *Correlación entre Salud Ocupacional y Eficacia Organizacional*

			Salud Ocupacional	Eficacia Organizacional
Rho de Spearman	Salud Ocupacional	Coef. de correlación	1.000	,845
		Sig. (bi)	.	,000
		N	50	50
	Eficacia Organizacional	Coef. de correlación	,845	1.000
		Sig. (bi)	,000	.
		N	50	50

Se visualiza una Sig. Bi de 0,000 que es $\leq 0,05$; en sentido tal que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1); esto pone en evidencia que existe una relación directa entre la salud ocupacional y la eficacia organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022. Además, se demuestra una correlación positiva alta, con un Rho de 0,845.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H₀: No existe relación directa entre Salud Ocupacional y la Eficiencia Organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022.

H₁: Existe relación directa entre Salud Ocupacional y la Eficiencia Organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022.

Tab. 10. *Correlación entre Salud Ocupacional y Eficiencia Organizacional*

			Salud Ocupacional	Eficiencia Organizacional
Rho de Spearman	Salud Ocupacional	Coef. de correlación	1.000	,775
		Sig. (bi)	.	,000
		N	50	50
	Eficiencia Organizacional	Coef. de correlación	,775	1.000
		Sig. (bi)	,000	.
		N	50	50

Se visualiza un Sig. Bi de 0,000 que es $\leq 0,05$; en sentido tal que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1); esto pone en evidencia que existe una relación directa entre la salud ocupacional y la eficiencia organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022. Además, se demuestra una correlación positiva alta, con un Rho de 0,775.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo por hipótesis general, existe relación positiva entre salud ocupacional y desempeño organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022; tras la prueba de hipótesis se demostró una correlación positiva alta, con un Rho de 0,813. Así mismo se observa una sig. bi de 0.000; por ende se acepta la hipótesis alternativa. Por otro el 58% de los encuestados consideran que el nivel de salud ocupacional es malo, del mismo modo, el 54% de los encuestados cree que el desempeño organizacional está en un nivel bajo.

Frente a tales hallazgos cabe mencionar algunos estudios previos, como el realizado por Santiago (2021) en la Universidad de Catalunya, quien desarrollo una investigación con un diseño no experimental, de tipo correlacional y enfoque cuantitativo en una empresa de servicios eléctricos de la ciudad de Bogotá, teniendo como muestra 113 trabajadores; en la cual estableció una relación entre la calidad de vida del trabajador y el desempeño organizacional, el cual, tras un análisis de datos recabados por un cuestionario obtuvo un Rho de 0,913 y un nivel de significancia de 0,000, demostrando que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables, evidenciando una similitud entre las investigaciones tanto en la metodología, como el contexto del centro de labores, pues igual se encuentran operarios, personal administrativo y de soporte, además se contextualiza durante la pandemia de la Covid19; del mismo modo se encuentra gran similitud con la investigación desarrollada por Diaz (2021) quien en su trabajo de investigación estableció la relación entre las variables salud ocupacional y desempeño laboral en la Cruz Roja internacional, instituida en Huila, teniendo como muestra un total de 84 trabajadores, tras el análisis de datos obtuvo como resultado una correlación positiva alta con un Rho de 0,947 y una Sig. Bilateral de 0,000, entonces se evidencia una similitud tanto en la metodología como en los resultados, además del contexto social, pues la realidad del cuidado de la salud de los trabajadores es similar en la región; del mismo modo tenemos la investigación desarrollada por Landa (2020) quien determino una relación entre las variables seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral, trabajo realizado en una

factoría de la ciudad de Piura, teniendo en cuenta una muestra que consto de 34 trabajadores, que luego del análisis de datos obtuvo como resultado un Rho de 0,735 y una significancia de 0,000, determinando un nivel de correlación positivo alto, razón por la cual se sostiene la similitud con la presente investigación, tanto en la metodología, los resultados y el contexto en el cual se desarrolló; asimismo el trabajo de Espada (2017) quien planteo una relación entre salud ocupacional y desempeño laboral, quien desarrollo su investigación en la tienda Tottus de un distrito limeño, teniendo como base una muestra de 200 colaboradores, y tras un análisis de datos obtuvo una Rho de 0,897 y una significancia de 0,000 pudo determinar que existe una correlación positiva alta, datos similares a los de la presente, tanto en metodología como en resultados, si bien el contexto es prepandemia, se aprecia que las transnacionales si tienen una cultura preventiva que busca un adecuado manejo de la seguridad y salud en el trabajo, por ultimo tenemos la investigación de Bravo (2016), quien propuso una relación entre las variables seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral, desarrollando la investigación en una dependencia de la PNP en Lima, teniendo como muestra un total de 42 efectivos, luego de una análisis de los datos obtuvo un Rho de 0,956 y una significancia de 0,000, determinando una relación positiva alta, coincidiendo con los datos de la presente, tanto en metodología como en resultados. Tales resultados tienen sustento en las bases teóricas como son la Teoría Institucional y la Teoría de recursos y capacidades y gestión del conocimiento.

Se planteó, para la primera hipótesis específica: existe una relación entre salud ocupacional y la eficacia organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022; al realizar la prueba de hipótesis de demostró que existe una relación directa entre la seguridad y la salud ocupacional, teniendo una correlación positiva muy alta, con un coeficiente de correlación de 0,845. La Sig. bi fue 0,000; razón por la cual se acepta la hipótesis alternativa. Por otro lado, se demostró que el 52% de los encuestados calificó en un nivel bajo respecto a la eficacia organizacional.

Considerando tales hallazgos, Espada (2017), en Callao, en su investigación no experimental de corte transversal, investigó las condiciones asociadas al tipo de desempeño organizacional, basándose en los aportes de Díaz (2009), el cual

menciona que el desarrollo de cualquier actividad profesional implica una acción y una reacción. Además, se demostró mediante el Rho de Spearman con un nivel de significación de 0,876, que existe una relación significativa entre las variables estudiadas dentro del clima laboral y el desempeño de la organización; ambas variables fueron recolectadas para permitir la detección temprana de condiciones de salud que puedan alterar la seguridad y el desempeño óptimo del trabajador. Por su parte, Bravo (2016), en Lima, en su investigación buscó evaluar la relación entre las variables de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la eficacia de las unidades de la policía nacional peruana; establecer un enfoque cuantitativo, fundamental y no experimental. En la que se demostró que existe una a correlación positiva entre las variables con una correlación de 0,956 y un Sig. Bi de 0,000. Por otro lado, Landa (2020), en Piura, en su excelente investigación con un nivel de correlación, estudio de tipo descriptivo y propuso un diseño no experimental. Estos resultados se sustentan bajo la Teoría de recursos y capacidades y gestión del conocimiento, propuesta por Barney (1997) en la cual se determina la importancia del cuidado de los recursos de las organizaciones, y en ese sentido el cuidado de la salud del talento humano sobresale, debido a que, si se previenen las enfermedades y accidentes laborales, se proporcionan las bases para un óptimo desempeño en las organizaciones. Lo que permite inferir que mientras mejor se desarrolle el cuidado de la salud ocupacional, mejor será la eficacia de las organizaciones.

Se planteo para la segunda hipótesis específica: existe una relación positiva entre salud ocupacional y la eficiencia organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022; tras el análisis de los resultados se obtiene una correlación positiva muy alta, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,775 y además, se acepta la hipótesis alterna, debido a que la sig. bi fue igual a 0,000. Del mismo modo, se evidenció que el 56% de los encuestados señalan que la eficiencia organizacional está en un nivel bajo.

Respecto a tales hallazgos, Espada (2017), en Callao, quien en su investigación de tipo cuantitativo, además de un diseño no experimental transversal y correlacional pasados en los aportes teóricos de Mondy (2009) el cual establece a la salud

ocupacional como un conjunto de técnicas y conocimientos que se plantean con la finalidad de minimizar los riesgos inherentes a las actividades de los trabajadores en las organizaciones. Respecto a ello se demostró que una gestión de la seguridad ocupacional mantiene una relación positiva en el desempeño de los trabajadores con una correlación de 0,876; aceptando igualmente su hipótesis alterna con una Sig. Bi de 0,00. Del mismo, Arévalo (2018), en su investigación no experimental, con un corte transversal, realizado bajo el aporte de teórico de Brunette (2003), en la que se demostró, un Sig. bi menor a 0,005 y un nivel de correlación de 0,81 considerando que existía una correlación positiva y significativa entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional. Estos resultados se sustentan bajo la Teoría Institucional, propuesta por Di Maggio y Powel (1983) y citada por Restrepo y Rosero (2002), en la cual, los autores argumentan que la importancia de la legitimidad organizacional para lograr el desempeño organizacional también tiene en cuenta el bienestar de todos los miembros de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Respecto al objetivo general, se determinó que existe correlación positiva alta entre salud ocupacional y desempeño organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022. En los resultados se mostró una sig. bi de 0.000 y la correlación fue 0,813. Lo que indica que, a mayor salud ocupacional, habrá un mejor desempeño organizacional. Por otro el 58% de los encuestados consideraron que el nivel de salud ocupacional es malo, del mismo modo, el 54% de los encuestados cree que el desempeño organizacional está en un nivel bajo.

Segunda

En cuanto al primer objetivo específico; se determinó que existe una relación positiva entre la salud ocupacional y la eficacia organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022. Se demostró que existe una relación directa entre la salud ocupacional y la eficacia organizacional, teniendo una correlación positiva muy alta con una correlación de 0,845, lo que indica que a mayor salud ocupacional se obtendrá una mayor eficiencia organizacional. La sig. Bi fue igual a 0,000; razón por la cual se aceptó la hipótesis alternativa. Por otro lado, se demostró que el 52% de los encuestados calificó en un nivel bajo respecto a la eficacia organizacional.

Tercera.

Respecto al segundo objetivo específico; se determinó que existe una relación positiva entre la salud ocupacional y la eficiencia organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022. Se obtuvo que existe una relación directa entre la salud ocupacional y la eficiencia organizacional, teniendo una correlación positiva muy alta, siendo la correlación es de 0,775. La sig. Bi fue igual a 0,000; aceptando la hipótesis alternativa. Con estos resultados es posible inferir que a mayor salud ocupacional, mayor eficiencia organizacional. Del mismo modo, se evidenció que el 56% de los encuestados señalan que la eficiencia organizacional está en un nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al gerente de la Peviso Ingenieros SAC, adecuar sus actividades siguiendo las recomendaciones del ministerio de trabajo, ciñéndose a las normas establecidas en la ley 29783, para garantizar condiciones de trabajo adecuadas y el cumplimiento de las políticas de salud ocupacional, además de contar con la participación de los trabajadores en el comité de seguridad y salud ocupacional, con el fin de mejorar el control de riesgos y peligros.

Segunda

Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos, tomar medidas de precaución y crear diseñar un plan de acción teniendo en cuenta la salud ocupacional, para minimizar riesgos laborales; a su vez, se recomienda fomentar el trabajo en equipo dentro de la organización de modo tal que se alcance una mayor eficacia del desempeño organizacional.

Tercera

Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos, establecer mecanismos de prevención, readaptación y atención de contingencias, que permitan realizar las labores en un ambiente propicio, libre de riesgos que permitan desarrollar de manera eficiente las actividades de la organización.

REFERENCIAS

- Allen, D. (2016). Organízate con eficacia. España: Urano Ed.
- Bermúdez, L. (2011). General induction at companies - between. Universidad & Empresa, 117-142.
- Bernardez, M. (2007). Desempeño organizacional. Estados Unidos: Global Business Press.
- Barradas, M. D. R., Rodríguez Aliaga, J., & Maya, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 21. <https://doi.org/10.36677/recai.v10i28.15678>
- Bastidas, F., Godoy, C. C., Castelo, G. V., & Carvajal, R. V. (2021). Revisión bibliográfica de la simulación de ondas sonoras en espacios cerrados y su incidencia en la salud ocupacional. 593 Digital Publisher CEIT, 6(Extra 4-1), 166-185.
- Blandón, M. A. M. (2016). Fundamentos en salud ocupacional. Universidad de Caldas. https://books.google.com.pe/books?id=mnwHhEGtba4C&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Bohórquez, L. (2013). La organización empresarial como sistema adaptativo complejo. Estudios Gerenciales, 258-265.
- Bravo, J. (2016). Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral del personal de la Unidad de Control de Tránsito de la Policía Nacional – Lima Centro. Peru: Escuela de Postgrado UCV.
- Butron, E. (2018). Seguridad y Salud en el Trabajo. 7 pasos. Colombia: Ediciones de la U.
- Carrera, E., Rivadeneira, c., Navarrete, E., & Paredes, A. (2018). Seguridad y Salud Ocupacional. Ecuador: Grupo Compas.
- Carrion, J. (13 de 04 de 2004). Gestipolis. Obtenido de Teoría de recursos y capacidades y gestión del conocimiento: <https://www.gestipolis.com/teoria-de-recursos-y-capacidades-y-gestion-del-conocimiento>
- Chacon, J., Lopez, E., & Arias, J. (2022). Liderazgo compartido en equipos directivos

- y desempeño organizacional: el rol mediador del capital social. Colombia: Estudios gerenciales.
- Chinchilla, R. (2009). Salud Y Seguridad en El Trabajo. EUNED. https://books.google.com.pe/books?id=Y35TDM74KmUC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5ta ed. ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- da Costa, A., Marques, K., Nogueira, M., & Rodrigues, J. (2020). Saúde ocupacional da equipe de enfermagem obstétrica intensiva durante a pandemia da Covid-19. *Avances en Enfermería.*, 99-106.
- Damian, J., & Ochoa, M. (2021). Los Factores psicológicos de la salud ocupacional y desempeño del personal de los restaurantes de pizzas en Miraflores, en el contexto del covid-19. Universidad Mayor de San Marcos.
- de Souza, K., DosSantos, G., Gomes, L., Moreira, M., Bonfatti, R., & Brito, R. (2021). Contemporary challenges of worker's health. *Ciencia e Saude Coletiva*, 5866-5867.
- Del Rio, J., Acosta, R., Santis, M., & Machado, J. (2022). The mediating effect of innovation between human talent management and organizational performance. Colombia: Informacion tecnologica.
- Dávila, C. J. P., & Bardales, J. M. D. (2020). Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 7(2), Art. 2. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- Diaz, D. (2021). La salud ocupacional como predictor del desempeño laboral de los empleados de la Cruz Roja Colombiana seccional Huila, Neiva, Colombia. Colombia: Escuela de Posgrado de la Universidad de Montemorelos.
- Dwi, L., Putri, N., & Yuwono, A. (2021). Effect of Occupational Health and Safety, and Work Environment on Employee Performance with Working Satisfaction as Mediation variable. Indonesia: Budi Luhur University
- Espada, L. (2017). Salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao -Callao 2017. Universidad Cesar Vallejo.
- Espinoza, S., Maurial, A., & Gómez, A. (2021). La seguridad, salud ocupacional y su

- relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima. INGENIERÍA INVESTIGA, 3, 86-95. <https://doi.org/10.47796/ing.v3i2.534>
- Fernández, D. J., Guevara, G. D., Dávila, T. L., & Cruz, J. J. (2022). Capital intelectual como factor del desempeño organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas. *Comunicación*, 13(1), 63-73. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.1.595>
- Gil, J. (2020). *Fundamentos de atención al cliente*. España: Editorial Elearning SL.
- Granados, R. (2017). *La seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa de servicios mineros de Marenayoc s.a.-esmisa de Huaraz en el año 2017*. Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo.
- Guerrero, E. (2017). *Manual de salud ocupacional*. Mexico: El manual moderno.
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Hurtado, L. Y., Cuenu, B., Mosquera, R. V., & Moreno, L. A. (2021). *Riesgo psicosocial y de salud mental según la salud ocupacional*. https://books.google.com.pe/books?id=Y35TDM74KmUC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Laloux, F. (2017). *Reinventar las organizaciones*. España: Arpa Editores.
- Landa, C. (2020). "Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019. Peru: Escuela de Posgrado UCV.
- Licona, N., Garcia, M., Peña, N., & Guizar, J. (2018). *Work performance according to the work health status and use of the mobile in laboral organizations*. Mexico: Universidad De La Salle Bajío.
- Madera, V. (2004). *Corrección de condiciones subestandar eléctricas en CMSA*. Corporación universitaria de la costa .
- Moreno, L. (2021). *Salud ocupacional en la era de COVID-19*. *Revista Médica del Instituto Mexicano de Seguridad Social*, 1-28.
- Mutual. (2020). *Manual de primeros auxilios en la empresa*. España: Gobierno de España.

- Obando, F. (1993). Rehabilitación profesional, Fundamentación, evolución y acciones interdisciplinarias. Costa Rica: EUNED.
- OIT. (2021). Seguridad y Salud en el Trabajo. . Obtenido de Organización Internacional del Trabajo.: <https://n9.cl/secwi>
- OMS. (2020). OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://n9.cl/rvvb>
- Perez, M., & Fernandez, P. (2020). Salud Ocupal en peru. revista medica peruana, 154-208.
- Pulido, J., & Muñoz, F. (2020). Gestión del conocimiento, factor crítico de éxito en el desempeño organizacional. Colombia: Criterio libre.
- Rahimi, S. (2021). Compromisso e Desempenho Organizacional: O Papel da Ética no compromisso organizacional e no desempenho individual. Brasil: Nosso conhecimento.
- Restrepo, M., & Rosero, X. (2002). Teoría institucional y proceso de internacionalización de las empresas colombianas. Estudios Gerenciales.
- Robbins, S. (2017). Comportamiento organizacional (17ma ed.). Mexico: Pearson.
- Sanchez, M. (2005). Manual de trabajo social. México: Plaza & Valdes SA.
- Santiago-Torner, C. (2021). Quality of work life in a COVID-19 environment. Relationship and impact regarding organizational performance. Catalunya: Universitat Central de Catalunya.
- Siliceo, A. (2004). Capacitación y desarrollo de personal. México: Limusa.
- Solier, R. (2020). "Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP SAC, Ayacucho 2020". Perú: Escuela de Posgrado UCV.
- Stellman, J. (1998). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Volumen 4. España: Agencia Española de Cooperación Internacional.
- Suprema, S. S. (2016). Casación Laboral N° 4258-2016 Lima. Código Civil Peruano.
- Trujillo, R. (2014). Seguridad ocupacional. Colombia: ECOE.

ANEXOS

Anexo 01 – Tabla de operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA
Salud Ocupacional	Carrera (2018) define la salud ocupacional como una serie de actividades planificadas y diseñadas en torno a las realidades de las organizaciones que tienen por finalidad mejorar la calidad de vida de los trabajadores; estas actividades incluyen la prevención de enfermedades y accidentes, readaptación a las actividades y la atención de contingencias; todas estas claramente direccionadas a mejorar las condiciones laborales.	La salud ocupacional se operacionaliza a través de las dimensiones que la conforman, como son la cultura preventiva, la readaptación y la atención de contingencias; en la misma línea los indicadores se utilizan como base para elaborar el cuestionario del cual se obtuvieron los resultados de la presente investigación	Prevención de enfermedades y accidentes laborales	Inducción antes de ingresar a trabajar	Ordinal
				Examen médico de ingreso	
				Examen médico anual	
			Readaptación a las actividades	Asistencia social	
				Rehabilitación	
				Indemnización	
			Atención de contingencias	Primeros auxilios	
				Personal capacitado	
				Infraestructura en salud	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA
Desempeño Organizacional	Rahimi (2021) define el desempeño organizacional hace referencia a un enfoque gerencial que se determina en toda la organización de manera integrada y además sistemática cuya finalidad es la de obtener resultados eficientes y eficaces en torno a los objetivos estratégicos planteados por la organización; y que, del mismo modo, estos se encuentran alineados con la misión, visión y valores de las organizaciones, además del compromiso social y medioambiental.	El desempeño organizacional se operacionaliza a través de las dimensiones que la conforman, como son la eficacia y la eficiencia; en la misma línea, los indicadores se utilizaron como base para elaborar el cuestionario, del cual se obtuvieron los resultados de la presente investigación.	Eficacia	Cumplimiento de metas	Ordinal
				Numero de atenciones	
				Calidad de servicio/producto	
			Eficiencia	Costo por cliente atendido	
				Utilización de recursos	
Desarrollo del talento humano					

Anexo 02 – Instrumento de recolección de datos

“SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN PEVISO INGENIEROS SAC, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2022”.

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre salud ocupacional y desempeño organizacional en Peviso Ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
S	CS	AV	CN	N

ITEM	PREGUNTA	VALORACION				
		S	CS	AV	CN	N
1	La empresa realiza inducciones referentes a prevención de enfermedades laborales					
2	La empresa realiza inducciones referentes a la prevención de accidentes laborales					
3	La empresa mantiene convenios con centros médicos para la prevención de enfermedades laborales					
4	Los convenios con los centros médicos se encuentran vigente cada vez que lo requiere					
5	La empresa promueve el cuidado de la salud de los trabajadores					
6	La empresa realiza seguimiento de las recomendaciones de salud y seguridad que expresan los trabajadores					
7	La empresa ejecuta acciones para reducir los riesgos laborales					
8	En la empresa todos los riesgos se encuentran identificados y se muestran señaléticas de advertencia					
9	La empresa cuenta con un departamento de asistencia social disponible todos los días de la semana					
10	El departamento de asistencia social se encarga del bienestar de los trabajadores que requieran ayuda					
11	La empresa tiene y aplica políticas que respaldan al trabajador durante su rehabilitación					
12	La empresa se hace responsable de los costos de rehabilitación de los trabajadores, que se enferman o accidentan dentro de las instalaciones					
13	La empresa responde en tiempo y forma a las contingencias de salud de los trabajadores					
14	La empresa cuenta con personal especializado en el tópico de asistencia de emergencia					

15	El personal médico realiza rondas dentro de las instalaciones y fomenta la salud en el trabajo					
16	Se encuentra personal de salud en el tópico cuando lo requieren los colaboradores					
17	El tópico se encuentra equipado y cuenta con medicamentos básicos de emergencia					
18	La empresa analiza y verifica conjuntamente con el responsable del proceso la eficacia de las actividades implementadas					
19	La empresa motiva al trabajador con la finalidad de mejorar la productividad					
20	La empresa establece metas y tiempos realistas respecto a la entrega de pedidos a los clientes					
21	La empresa realiza seguimiento de los requerimientos de los clientes					
22	La empresa fomenta el desarrollo de las capacidades del personal y así elevar la calidad del servicio					
23	La empresa fomenta las ideas innovadoras que signifiquen una mejora en la calidad del servicio/producto					
24	La empresa mantiene un control de costos y gastos de los proyectos					
25	La empresa valora el tiempo invertido en la captación de un cliente					
26	La empresa fomenta un adecuado manejo de los bienes					
27	La empresa distribuye los puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades de los trabajadores					
28	La empresa fomenta/motiva el crecimiento profesional de los trabajadores					
29	La empresa se preocupa de la satisfacción del cliente interno (trabajadores)					
30	La empresa brinda capacitaciones pagadas a sus trabajadores					

Anexo 03 – Evidencias de Validez y Confiabilidad

Fiabilidad			
Escala: SALUD OCUPACIONAL			
<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	17

Obtenido de SPSS 25

Fiabilidad			
Escala: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL			
<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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


<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	13


Obtenido de SPSS 25

ANEXO 04 – VALIDACION DE EXPERTOS

EXPERTO 1 – DR PAOLO ANDRE AMAYA ALVARADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN PEVIÑO INGENIEROS SAC, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2022							
Apellidos y nombres del investigador: FLORES CHAVEZ, MICHAEL ANTONIO & FRIAS RIVERA MARY HERLINDA							
Apellidos y nombres del experto: Dr. AMAYA ALVARADO PAOLO ANDRE (CBP: 9716)							
							
V. B. DEL EXPERTO							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINION DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Salud ocupacional	Prevención de enfermedades laborales y accidentes	Inducción previa a las labores	1. La empresa realiza inducciones referentes a prevención de enfermedades laborales	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
			2. La empresa realiza inducciones referentes a la prevención de accidentes laborales		X		
		Convenio con centro medico	3. La empresa mantiene convenios con centros médicos para la prevención de enfermedades laborales.		X		
			4. Los convenios con los centros médicos se encuentran vigente cada vez que lo requiere		X		
			5. La empresa promueve el cuidado de la salud de los trabajadores		X		
		Verificación de condiciones subestándar	6. La empresa realiza seguimiento de las recomendaciones de salud y seguridad que expresan los trabajadores		X		
			7. La empresa ejecuta acciones para reducir los riesgos laborales		X		
			8. En la empresa todos los riesgos se encuentran identificados y se muestran señaléticas de advertencia		X		
	9. La empresa cuenta con un departamento de asistencia social disponible todos los días de la semana		X				
	Readaptación a las actividades	Asistencia social	10. El departamento de asistencia social se encarga del bienestar de los trabajadores que requieren ayuda		X		
			11. La empresa tiene y aplica políticas que respaldan al trabajador durante su rehabilitación		X		
	Atención de contingencias	Rehabilitación	12. La empresa se hace responsable de los costos de rehabilitación de los trabajadores, que se enferman o accidentan dentro de las instalaciones		X		
			13. La empresa responde en tiempo y forma a las contingencias de salud de los trabajadores		X		
		Atención de primeros auxilios	14. La empresa cuenta con personal especializado en el tópic de asistencia de emergencia		X		
			15. El personal médico realiza rondas dentro de las instalaciones y fomenta la salud en el trabajo		X		
			16. Se encuentra personal de salud en el tópic cuando lo requieren los colaboradores		X		
		Capacitación a personal de salud	17. El tópic se encuentra equipado y cuenta con medicamentos básicos de emergencia		X		
Infraestructura en salud							

Título de la investigación: SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN PEVIÑO INGENIEROS SAC, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2022							
Apellidos y nombres del investigador: FLORES CHAVEZ, MICHAEL ANTONIO & FRIAS RIVERA MARY HERLINDA							
Apellidos y nombres del experto: Dr. AMAYA ALVARADO PAOLO ANDRE (CBP: 9716)							
							
V. B. DEL EXPERTO							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINION DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Desempeño organizacional	Eficacia	Cumplimiento de metas	18. La empresa analiza y verifica conjuntamente con el responsable del proceso la eficacia de las actividades implementadas	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
			19. La empresa motiva al trabajador con la finalidad de mejorar la productividad		X		
		Atención de pedidos	20. La empresa establece metas y tiempos realistas respecto a la entrega de pedidos a los clientes		X		
			21. La empresa realiza seguimiento de los requerimientos de los clientes		X		
			22. La empresa fomenta el desarrollo de las capacidades del personal y así elevar la calidad del servicio		X		
	Calidad del servicio/producto	23. La empresa fomenta las ideas innovadoras que signifiquen una mejora en la calidad del servicio/producto	X				
	Eficiencia	Costo por cliente atendido	24. La empresa mantiene un control de costos y gastos de los proyectos		X		
			25. La empresa valora el tiempo invertido en la captación de un cliente		X		
		Utilización de recursos	26. La empresa fomenta un adecuado manejo de los bienes		X		
			27. La empresa distribuye los puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades de los trabajadores		X		
Desarrollo del talento humano		28. La empresa fomenta/motiva el crecimiento profesional de los trabajadores	X				
29. La empresa se preocupa de la satisfacción del cliente interno (trabajadores)	X						
30. La empresa brinda capacitaciones novedosas a sus trabajadores	X						

EXPERTO 2 – DR JOSE GERARDO SAAVEDRA CARRASCO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN PEVIÑO INGENIEROS SAC, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2022								
Apellidos y nombres del Investigador: FLORES CHAVEZ, MICHAEL ANTONIO & FRIAS RIVERA MARY HERLINDA								
Apellidos y nombres del experto: SAAVEDRA CARRASCO, JOSE GERARDO								
Firma del Experto: 								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Salud ocupacional	Prevención de enfermedades laborales y accidentes	Inducción previa a las labores	1. La empresa realiza inducciones referentes a prevención de enfermedades laborales	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	x			
			2. La empresa realiza inducciones referentes a la prevención de accidentes laborales		x			
		Convenio con centro medico	3. La empresa mantiene convenios con centros médicos para la prevención de enfermedades laborales		x			
			4. Los convenios con los centros médicos se encuentran vigente cada vez que lo requiere		x			
			5. La empresa promueve el cuidado de la salud de los trabajadores		x			
		Verificación de condiciones subestándar	6. La empresa realiza seguimiento de las recomendaciones de salud y seguridad que expresan los trabajadores		x			
			7. La empresa ejecuta acciones para reducir los riesgos laborales		x			
			8. En la empresa todos los riesgos se encuentran identificados y se muestran señaléticos de advertencia		x			
	Readaptación a las actividades	Asistencia social	9. La empresa cuenta con un departamento de asistencia social disponible todos los días de la semana			x		
			10. El departamento de asistencia social se encarga del bienestar de los trabajadores que requieran ayuda			x		
		Rehabilitación	11. La empresa tiene y aplica políticas que respaldan al trabajador durante su rehabilitación			x		
			12. La empresa se hace responsable de los costos de rehabilitación de los trabajadores, que se enferman o accidentan dentro de las instalaciones			x		
	Atención de contingencias	Atención de primeros auxilios	13. La empresa responde en tiempo y forma a las contingencias de salud de los trabajadores			x		
		Capacitación a personal de salud	14. La empresa cuenta con personal especializado en el tópico de asistencia de emergencia			x		
			15. El personal médico realiza rondas dentro de las instalaciones y fomenta la salud en el trabajo			x		
		Infraestructura en salud	16. Se encuentra personal de salud en el tópico cuando lo requieren los colaboradores			x		
			17. El tópico se encuentra equipado y cuenta con medicamentos básicos de emergencia			x		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

††

Título de la Investigación: SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN PEVIÑO INGENIEROS SAC, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2022								
Apellidos y nombres del Investigador: FLORES CHAVEZ, MICHAEL ANTONIO & FRIAS RIVERA MARY HERLINDA								
Apellidos y nombres del experto: SAAVEDRA CARRASCO, JOSE GERARDO								
Firma del Experto: 								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Desempeño organizacional	Eficacia	Cumplimiento de metas	18. La empresa analiza y verifica conjuntamente con el responsable del proceso la eficacia de las actividades implementadas	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	x			
			19. La empresa motiva al trabajador con la finalidad de mejorar la productividad		x			
		Atención de pedidos	20. La empresa establece metas y tiempos realistas respecto a la entrega de pedidos a los clientes		x			
			21. La empresa realiza seguimiento de los requerimientos de los clientes		x			
			22. La empresa fomenta el desarrollo de las capacidades del personal y así elevar la calidad del servicio		x			
	Calidad del servicio/producto	23. La empresa fomenta las ideas innovadoras que signifiquen una mejora en la calidad del servicio/producto	x					
		24. La empresa mantiene un control de costos y gastos de los proyectos	x					
	Eficiencia	Costo por cliente atendido	25. La empresa valora el tiempo invertido en la captación de un cliente			x		
			26. La empresa fomenta un adecuado manejo de los bienes			x		
		Utilización de recursos	27. La empresa distribuye los puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades de los trabajadores			x		
28. La empresa fomenta/motiva el crecimiento profesional de los trabajadores				x				
29. La empresa se preocupa de la satisfacción del cliente interno (trabajadores)				x				
Desarrollo del talento humano	30. La empresa brinda capacitaciones novedosas a sus trabajadores		x					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

EXPERTO 3 – MG. GUILLERMO VICENTE LOZAN MAYKAWA

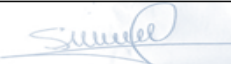
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN PEVISO INGENIEROS SAC, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2022							
Apellidos y nombres del investigador: FLORES CHAVEZ, MICHAEL ANTONIO & FRIAS RIVERA MARY HERLINDA							
Apellidos y nombres del experto: GUILLERMO VICENTE LOZAN MAYKAWA							
Firma del Experto:							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Salud ocupacional	Prevención de enfermedades laborales y accidentes	Inducción previa a las labores	1. La empresa realiza inducciones referentes a prevención de enfermedades laborales	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	x		
			2. La empresa realiza inducciones referentes a la prevención de accidentes laborales		x		
		Convenio con centro medico	3. La empresa mantiene convenios con centros médicos para la prevención de enfermedades laborales		x		
			4. Los convenios con los centros médicos se encuentran vigente cada vez que lo requiere		x		
			5. La empresa promueve el cuidado de la salud de los trabajadores		x		
		Verificación de condiciones substándar	6. La empresa realiza seguimiento de las recomendaciones de salud y seguridad que expresan los trabajadores		x		
			7. La empresa ejecuta acciones para reducir los riesgos laborales		x		
			8. En la empresa todos los riesgos se encuentran identificados y se muestran señaléticas de advertencia		x		
	Readaptación a las actividades	Asistencia social	9. La empresa cuenta con un departamento de asistencia social disponible todos los días de la semana		x		
			10. El departamento de asistencia social se encarga del bienestar de los trabajadores que requieran ayuda		x		
		Rehabilitación	11. La empresa tiene y aplica políticas que respaldan al trabajador durante su rehabilitación		x		
			12. La empresa se hace responsable de los costos de rehabilitación de los trabajadores, que se enferman o accidentan dentro de las instalaciones		x		
	Atención de contingencias	Atención de primeros auxilios	13. La empresa responde en tiempo y forma a las contingencias de salud de los trabajadores		x		
		Capacitación a personal de salud	14. La empresa cuenta con personal especializado en el tópico de asistencia de emergencia		x		
			15. El personal médico realiza rondas dentro de las instalaciones y fomenta la salud en el trabajo		x		
		Infraestructura en salud	16. Se encuentra personal de salud en el tópico cuando lo requieren los colaboradores		x		
			17. El tópico se encuentra equipado y cuenta con medicamentos básicos de emergencia		x		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Título de la investigación: SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN PEVISO INGENIEROS SAC, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2022							
Apellidos y nombres del investigador: FLORES CHAVEZ, MICHAEL ANTONIO & FRIAS RIVERA MARY HERLINDA							
Apellidos y nombres del experto: GUILLERMO VICENTE LOZAN MAYKAWA							
Firma del Experto:							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Desempeño organizacional	Eficacia	Cumplimiento de metas	18. La empresa analiza y verifica conjuntamente con el responsable del proceso la eficacia de las actividades implementadas	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	x		
			19. La empresa motiva al trabajador con la finalidad de mejorar la productividad		x		
		Atención de pedidos	20. La empresa establece metas y tiempos realistas respecto a la entrega de pedidos a los clientes		x		
			21. La empresa realiza seguimiento de los requerimientos de los clientes		x		
			22. La empresa fomenta el desarrollo de las capacidades del personal y así elevar la calidad del servicio		x		
	Calidad del servicio/producto	23. La empresa fomenta las ideas innovadoras que signifiquen una mejora en la calidad del servicio/producto	x				
		24. La empresa mantiene un control de costos y gastos de los proyectos	x				
	Eficiencia	Costo por cliente atendido	25. La empresa valora el tiempo invertido en la captación de un cliente		x		
			26. La empresa fomenta un adecuado manejo de los bienes		x		
		Utilización de recursos	27. La empresa distribuye los puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades de los trabajadores		x		
28. La empresa fomenta/motiva el crecimiento profesional de los trabajadores			x				
Desarrollo del talento humano			29. La empresa se preocupa de la satisfacción del cliente interno (trabajadores)	x			
	30. La empresa brinda capacitaciones pagadas a sus trabajadores	x					

EXPERTO 4 – MG. SAARA HUACHES LLOCYA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN PEVISO INGENIEROS SAC, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2022							
Apellidos y nombres del investigador: FLORES CHAVEZ, MICHAEL ANTONIO & FRIAS RIVERA MARY HERLINDA							
Apellidos y nombres del experto: SAARA HUACHES LLOCYA							
Firma del Experto: 							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Salud ocupacional	Prevención de enfermedades laborales y accidentes	Inducción previa a las labores	1. La empresa realiza inducciones referentes a prevención de enfermedades laborales	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	x		
			2. La empresa realiza inducciones referentes a la prevención de accidentes laborales		x		
		Convenio con centro medico	3. La empresa mantiene convenios con centros médicos para la prevención de enfermedades laborales		x		
			4. Los convenios con los centros médicos se encuentran vigente cada vez que lo requiere		x		
			5. La empresa promueve el cuidado de la salud de los trabajadores		x		
			6. La empresa realiza seguimiento de las recomendaciones de salud y seguridad que expresan los trabajadores		x		
			7. La empresa ejecuta acciones para reducir los riesgos laborales		x		
			8. En la empresa todos los riesgos se encuentran identificados y se muestran señaléticas de advertencia		x		
	Asistencia social	9. La empresa cuenta con un departamento de asistencia social disponible todos los días de la semana	x				
		10. El departamento de asistencia social se encarga del bienestar de los trabajadores que requieran ayuda	x				
	Readaptación a las actividades	Rehabilitación	11. La empresa tiene y aplica políticas que respaldan al trabajador durante su rehabilitación		x		
			12. La empresa se hace responsable de los costos de rehabilitación de los trabajadores, que se enferman o accidentan dentro de las instalaciones		x		
	Atención de contingencias	Atención de primeros auxilios	13. La empresa responde en tiempo y forma a las contingencias de salud de los trabajadores		x		
			14. La empresa cuenta con personal especializado en el tópic de asistencia de emergencia		x		
		Capacitación a personal de salud	15. El personal médico realiza rondas dentro de las instalaciones y fomenta la salud en el trabajo		x		
			16. Se encuentra personal de salud en el tópic cuando lo requieren los colaboradores		x		
			17. El tópic se encuentra equipado y cuenta con medicamentos básicos de emergencia		x		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN PEVISO INGENIEROS SAC, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2022							
Apellidos y nombres del investigador: FLORES CHAVEZ, MICHAEL ANTONIO & FRIAS RIVERA MARY HERLINDA							
Apellidos y nombres del experto: SAARA HUACHES LLOCYA							
Firma del Experto: 							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Desempeño organizacional	Eficacia	Cumplimiento de metas	18. La empresa analiza y verifica conjuntamente con el responsable del proceso la eficacia de las actividades implementadas	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	x		
			19. La empresa motiva al trabajador con la finalidad de mejorar la productividad		x		
		Atención de pedidos	20. La empresa establece metas y tiempos realistas respecto a la entrega de pedidos a los clientes		x		
			21. La empresa realiza seguimiento de los requerimientos de los clientes		x		
			22. La empresa fomenta el desarrollo de las capacidades del personal y así elevar la calidad del servicio		x		
	Eficiencia	Calidad del servicio/producto	23. La empresa fomenta las ideas innovadoras que signifiquen una mejora en la calidad del servicio/producto		x		
			24. La empresa mantiene un control de costos y gastos de los proyectos		x		
		Costo por cliente atendido	25. La empresa valora el tiempo invertido en la captación de un cliente		x		
			26. La empresa fomenta un adecuado manejo de los bienes		x		
			27. La empresa distribuye los puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades de los trabajadores		x		
Desarrollo del talento humano	Utilización de recursos	28. La empresa fomenta/motiva el crecimiento profesional de los trabajadores	x				
		29. La empresa se preocupa de la satisfacción del cliente interno (trabajadores)	x				
	30. La empresa brinda capacitaciones pagadas a sus trabajadores	x					

ANEXO 05 – IDONEIDAD DE EXPERTOS

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		Aplicativo	Guía
DNI 46128308	Modalidad de estudios: -	PERU	
AMAYA ALVARADO, PAOLO ANDRE DNI 46128308	MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL TIPO: <ul style="list-style-type: none"> REVÁLIDA Fecha de Resolución de Revalida: 05/12/17 Fecha de Expedición del Diploma: No aplica Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU	
AMAYA ALVARADO, PAOLO ANDRE DNI 46128308	DOCTOR EN CIENCIAS AMBIENTALES Fecha de diploma: 12/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/04/2016 Fecha egreso: 30/01/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU	

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		Aplicativo	Guía
	Fecha egreso: Sin información (***)		
SAAVEDRA CARRASCO, JOSE GERARDO DNI 16796035	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 25/10/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/02/2011 Fecha egreso: 13/07/2013	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU	
SAAVEDRA CARRASCO, JOSE GERARDO DNI 16796035	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/07/2018 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU	
SAAVEDRA CARRASCO, JOSE GERARDO DNI 16796035	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 21/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 31/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU	

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

LOZAN MAYKAWA, GUILLERMO VICENTE DNI 43294989	LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES ESPECIALIDAD: INFANTERIA CON MENCION: ADMINISTRACION Fecha de diploma: 19/10/2012 Modalidad de estudios: -	ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" PERU
LOZAN MAYKAWA, GUILLERMO VICENTE DNI 43294989	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 23/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/01/1999 Fecha egreso: 25/09/2015	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
LOZAN MAYKAWA, GUILLERMO VICENTE DNI 43294989	BACHILLER EN RELACIONES INDUSTRIALES Fecha de diploma: 11/06/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
HUACHES LLOCYA, SAARA DNI 43369341	BACHILLER EN ADMINISTRACION EN TURISMO Fecha de diploma: 20/12/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU
HUACHES LLOCYA, SAARA DNI 43369341	LICENCIADO EN ADMINISTRACION EN TURISMO Fecha de diploma: 23/06/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU
HUACHES LLOCYA, SAARA DNI 43369341	MAGISTER EN EDUCACION Fecha de diploma: 14/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
HUACHES LLOCYA, SAARA DNI 43369341	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2012 Fecha egreso: 23/10/2017	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
HUACHES LLOCYA, SAARA DNI 43369341	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 13/06/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

ANEXO 06 – CARTA DE ACEPTACION DE LA EMPRESA PEVISO INGENIEROS SAC

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Guillermo Valencia Yaranga identificado con DNI N° 42035319, en mi calidad de Gerente de Operaciones del área de Operaciones, de la empresa Peviso Ingenieros S.A.C con R.U.C N° 20340800461, ubicado en la Ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita,) Frias Rivera, Mary Herlinda, identificada con DNI N° 43504953 y el señor Flores Chávez, Michael Antonio identificado con DNI N° 43093821 de la Carrera Profesional Administración para realizar la Investigación titulada: **Salud Ocupacional y desempeño organizacional en Peviso Ingenieros S.A.C, San Juan de Lurigancho ,2022** con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis, para optar el Título Profesional

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.

PEVISO INGENIEROS S.A.C.

ING. GUILLERMO VALENCIA YARANGA
Gerente Administrativo

Firma y sello del Representante Legal

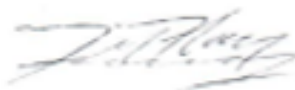
DNI: 42035319

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 43504953



Firma del Estudiante

DNI: 43093821

ANEXO 07 - MATRIZ DE DATOS

Microsoft Excel window: SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN PEVISO INGENIEROS SAC, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2022 (Respuestas) - Excel

Menu: Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Toolbar: Deshacer, Portapapeles, Fuente (Arial, 10), Alineación, Número, Estilos, Celdas, Edición

SALUD OCUPACIONAL														DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL																								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35				
5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5			
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
3	3	5	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	4	4	5	2	2	2	4	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Prueba Piloto

TABULACION Y VALORACION	La empresa realiza inducciones referentes a prevención de enfermedades laborales	La empresa realiza inducciones referentes a la prevención de accidentes laborales	La empresa mantiene convenios con centros médicos para la prevención de enfermedades laborales	Los convenios con los centros médicos se encuentran vigentes cada vez que lo requiere	La empresa promueve el cuidado de la salud de los trabajadores	La empresa realiza seguimiento de las recomendaciones de salud y seguridad que expresan los trabajadores	La empresa ejecuta acciones para reducir los riesgos laborales	En la empresa todos los riesgos se encuentran identificados y se cuenta con un departamento de asistencia social disponible todos los días de la semana	La empresa cuenta con un departamento de asistencia social que encarga de los trabajadores que requieren ayuda	El departamento de asistencia social y aplica políticas que respaldan al trabajador durante su rehabilitación	La empresa se hace responsable de los costos de rehabilitación de los trabajadores que se enferman o accidentan dentro de las instalaciones	La empresa responde en tiempo y forma a las contingencias de salud de los trabajadores	La empresa cuenta con personal especializado en el tipo de asistencia de emergencia	El personal médico realiza rondas dentro de las instalaciones y fomenta la salud en el trabajo	Se encuentra personal de salud en el típico cuando lo requieren los colaboradores	El típico se encuentra equipado y cuenta con medicamentos básicos de emergencia	La empresa analiza y verifica conjuntamente con el responsable del proceso la eficacia de las actividades implementadas	La empresa motiva al trabajador con la finalidad de mejorar la productividad	La empresa establece metas y tiempos realistas respecto a la entrega de pedidos a los clientes	La empresa realiza seguimiento de los requerimientos de los clientes	La empresa fomenta el desarrollo de las capacidades del personal y así elevar la calidad del servicio/producto	La empresa fomenta las ideas innovadoras que significan una mejora en la calidad del servicio/producto	La empresa mantiene un control de costos y gastos de los proyectos	La empresa valora el tiempo invertido en la captación de un cliente	La empresa fomenta un adecuado manejo de los bienes	La empresa distribuye los puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades de los trabajadores	La empresa fomenta/motiva el crecimiento profesional de los trabajadores	La empresa se preocupa de la satisfacción del cliente interno (trabajadores)	La empresa brinda capacitaciones pagadas a sus trabajadores		
9/17/2022 11:56:50	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1		
9/17/2022 11:57:30	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1		
9/17/2022 11:57:48	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3		
9/17/2022 11:58:21	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2		
9/17/2022 11:58:59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4		
9/17/2022 11:59:12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	
9/17/2022 12:00:50	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	
9/17/2022 12:01:50	1	3	2	2	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	1	2	1	3	3	2	2	
9/17/2022 12:01:58	3	3	1	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3		
9/17/2022 12:02:04	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3		
9/17/2022 12:05:22	3	3	2	1	4	3	4	4	2	5	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
9/17/2022 12:06:17	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	2	
9/17/2022 12:06:25	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3		
9/17/2022 12:06:39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	
9/17/2022 12:06:57	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
9/17/2022 12:07:33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9/17/2022 12:07:37	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
9/17/2022 12:07:44	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9/17/2022 12:07:49	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	
9/17/2022 12:07:59	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9/17/2022 12:08:01	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	
9/17/2022 12:08:02	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	
9/17/2022 12:08:38	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
9/17/2022 12:08:55	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9/17/2022 12:08:59	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9/17/2022 12:10:03	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9/17/2022 12:10:11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
9/17/2022 12:10:19	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	
9/17/2022 12:10:27	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9/17/2022 12:10:33	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
9/17/2022 12:10:44	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	
9/17/2022 12:14:07	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	
9/17/2022 12:14:52	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	
9/17/2022 12:14:59	3	2	4	3	3	3	3	2	1	1	2	4	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	
9/17/2022 12:16:04	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
9/17/2022 12:18:11	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
9/17/2022 12:18:55	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	
9/17/2022 12:18:59	5	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	
9/17/2022 12:19:02	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	5	
9/17/2022 12:19:14	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	
9/17/2022 12:19:19	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
9/17/2022 12:19:29	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	
9/17/2022 12:19:38	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9/17/2022 12:19:47	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
9/17/2022 12:19:59	4	3	4	4	2	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
9/17/2022 12:22:51	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4
9/17/2022 12:23:18	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
9/17/2022 12:23:47	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
9/17/2022 12:24:00	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2
9/17/2022 12:24:18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3

Sumatoria de Variables y Dimensiones

V1_Dimension1	V1_Dimension2	V1_Dimension3	Salud Ocupacional	V2_Dimension1	V2_Dimension2	Desempeño Organizacional
15	9	13	37	15	14	29
9	4	10	23	9	10	19
22	13	12	47	16	18	34
16	7	9	32	13	15	28
16	8	10	34	12	15	27
8	5	9	22	11	12	23
13	6	12	31	13	13	26
20	10	12	42	17	15	32
17	15	18	50	13	17	30
18	9	12	39	14	18	32
24	13	14	51	19	24	43
20	10	16	46	15	24	39
15	8	12	35	13	18	31
16	8	11	35	6	13	19
15	9	10	34	6	10	16
16	8	10	34	12	14	26
19	8	11	38	12	13	25
15	8	10	33	12	14	26
15	8	15	38	16	14	30
20	8	10	38	12	14	26
14	6	9	29	12	19	31
14	7	9	30	12	12	24
19	10	10	39	13	13	26
15	8	10	33	12	15	27

16	9	10	35	12	14	26
15	8	10	33	12	14	26
16	8	9	33	11	13	24
14	12	12	38	10	12	22
14	9	9	32	11	14	25
13	12	13	38	14	16	30
15	8	10	33	10	12	22
17	8	10	35	9	11	20
14	6	10	30	13	17	30
23	8	8	39	12	11	23
30	16	20	66	21	25	46
30	15	18	63	22	24	46
31	15	18	64	23	27	50
30	13	17	60	26	30	56
35	18	21	74	26	30	56
34	20	25	79	28	32	60
36	17	19	72	27	31	58
37	16	21	74	24	33	57
30	17	22	69	30	35	65
37	17	22	76	26	33	59
31	14	22	67	27	28	55
27	13	18	58	21	31	52
37	18	22	77	26	27	53
33	15	18	66	21	23	44
29	15	18	62	22	22	44
24	13	15	52	18	23	41

ANEXO 08 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		
¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional en Peviso ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022?	Determinar la relación que existe entre salud ocupacional y desempeño organizacional en Peviso ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022	Existe una relación directa entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional en Peviso ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022	Salud ocupacional Prevención de enfermedades y accidentes laborales Readaptación a las actividades Atención de contingencias	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿Qué relación existe la prevención de enfermedades y accidentes laborales y el desempeño organizacional en Peviso ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022?	Determinar la relación existente entre la prevención de enfermedades laborales y accidentes y desempeño organizacional en Peviso ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022	Existe una relación directa entre la prevención de enfermedades laborales y accidentes y el desempeño organizacional en Peviso ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022		Enfoque: cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental
¿Qué relación existe la readaptación a las actividades y el desempeño organizacional en Peviso ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022?	Determinar la relación existente entre la readaptación a las actividades y desempeño organizacional en Peviso ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022	Existe una relación directa entre la readaptación a las actividades y el desempeño organizacional en Peviso ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022	Desempeño organizacional Eficacia Eficiencia	
¿Qué relación existe la atención de contingencias y el desempeño organizacional en Peviso ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022?	Determinar la relación existente entre la atención de contingencias y Desempeño Organizacional en Peviso ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022.	Existe una relación directa entre la atención de contingencias y el desempeño organizacional en Peviso ingenieros SAC, San Juan de Lurigancho, 2022.		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN PEVISO INGENIEROS SAC, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2022", cuyos autores son FRIAS RIVERA MARY HERLINDA, FLORES CHAVEZ MICHAEL ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA DNI: 09629458 ORCID: 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 18-12- 2022 13:50:04

Código documento Trilce: TRI - 0486715