



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

Salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa
Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Br. José Isaias Domador Tineo (ORCID: 0000-0002-5343-3585)

ASESOR:

Dr. Fernando Alexis Nolzco Labajos (ORCID: 0000-0002-8910-222X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios porque siempre me ilumina, me da la vida, la salud y está a mi lado en los momentos difíciles para cumplir con mis metas.

A mis padres Agustín y Marleny quienes con su amor y cariño constante me impulsaron el espíritu de emprendimiento y superación personal. y a mi abuelita materna que es mi fortaleza de lucha.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Postgrado por brindar la formación continua y por su gran aporte a la sociedad.

A mi Asesor, quien gracias a sus consejos y explicaciones detalladas y minuciosas día tras día, hizo posible la finalización de esta tesis.

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaración de autenticidad

Yo, José Isaias Domador Tineo, estudiante de la Escuela de Postgrado, del problema Magíster en Administración, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Salud Ocupacional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C.”, en 72 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión del talento Humano, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 11 de Julio de 2020.

El autor

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. Método	16
2.1 Tipo y diseño de investigación	16
2.2 Operacionalización de las variables	18
2.3 Población, muestra y muestreo	200
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5 Procedimiento	25
2.6 Método de análisis de información	25
2.7 Aspectos éticos	266
III. Resultados	26
3.1 Descripción de los resultados	26
IV. Discusión	366
V. Conclusiones	399
VI. Recomendaciones	40
VII. Referencias	411
Anexo 1: Matriz de consistencia.	477
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	49
Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos	53
Anexo 4: Base de datos	65
Anexo 5: Dictamen	73
Anexo 6: Resolución	74
Anexo 7: Acta de aprobación de originalidad	76
Anexo 8: Reporte oficial del turnitin	77
Anexo 9: Formulario de autorización para publicación electrónica	78

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable Salud Ocupacional	19
Tabla 2: Operacionalización de la variable Rendimiento Laboral	20
Tabla 3: Ficha técnica de la variable Salud Ocupacional	22
Tabla 4: Ficha técnica de la variable Rendimiento Laboral	22
Tabla 5: Validez del instrumento por juicio de expertos	24
Tabla 6: Confiabilidad del instrumento de la variable Salud Ocupacional	24
Tabla 7: Confiabilidad del instrumento de la variable Rendimiento Laboral	25
Tabla 8: Niveles de confiabilidad	25
Tabla 9: Descripción de resultados de la variable Salud Ocupacional	26
Tabla 10: Descripción de resultados de la Variable Rendimiento Laboral	27
Tabla 11: Descripción de resultados de la D1, V1 y Rendimiento Laboral	28
Tabla 12: Descripción de resultados de la D2, V1 y Rendimiento Laboral	29
Tabla 13: Descripción de resultados de la D3, V1 y Rendimiento Laboral	30
Tabla 14: Niveles de correlación	32
Tabla 15: Correlación de Spearman de la Salud Ocupacional y Rendimiento Laboral	33
Tabla 16: Correlación de Spearman de la D1, V1 y Rendimiento Laboral	34
Tabla 17: Correlación de Spearman de la D2, V1 y Rendimiento Laboral	35
Tabla 18: Correlación de Spearman de la D3, V1 y Rendimiento Laboral	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Salud ocupacional	27
Figura 2. Rendimiento laboral	28
Figura 3 Dimensión 1 de la Salud Ocupacional	29
Figura 4: Dimension 2 de la Salud Ocupacional	30
Figura 5: Dimension 3 de la Salud Ocupacional	31

Resumen

La presente investigación titulada Salud Ocupacional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020

En cuanto al método utilizado fue de tipo hipotético deductivo. El tipo de investigación fue básico, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. La población fue de 79 trabajadores de la empresa fundición Ferrosa SAC y como muestra se tomó en su totalidad a la población siendo 79 trabajadores. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios debidamente validados y confiables.

Luego de procesar los datos recolectados en la muestra se logró establecer como conclusión general que: existe una relación positiva muy fuerte, directa y significativa, con un valor de $Rho = ,937^{**}$, entre la Salud Ocupacional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa SAC, 2019-2020. Por lo que, si se mejora la Salud Ocupacional se incrementara proporcionalmente el rendimiento laboral de esta entidad.

Palabras claves: Salud Ocupacional, Rendimiento Laboral, Ferrosa.

Abstract

The present research entitled Occupational Health and Work Performance of the workers of the company Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020, had the general objective of determining the relationship between occupational health and work performance according to the perception of the workers of the company Fundición Ferrosa SAC , 2019-2020

Regarding the method used, it was hypothetical deductive. The type of investigation was basic, quantitative approach, correlational level and non-experimental design. The population It was 79 workers from the Ferrosa SAC foundry company and as a sample the population was taken in its entirety, being 79 workers. The technique was the survey and the instruments were two duly validated and reliable questionnaires.

After processing the data collected in the sample, it was established as a general psychology that: there is a very strong, direct and significant positive relationship, with a value of $Rho = .937^{**}$, between Occupational Health and Work Performance of workers in the foundry company Ferrosa SAC, 2019-2020. Therefore, if Occupational Health is improved, the work performance of this entity will be proportionally increased.

Keywords: Occupational Health, Labor Performance, Ferrosa.

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto a la realidad problemática en Cartagena de Colombia las empresas de metalmecánica, el estado de la salud ocupacional se manifiesta en que la accidentalidad reportada perturbó de manera significativa al personal que se encontraba desempeñándose como aprendiz y ayudante de planta, afectando especialmente a las extremidades superiores e inferiores (pies y manos). Por otro lado, en España (la Rioja) los trabajos vinculados con la transformación del metal simbolizan niveles de accidentabilidad importantes como se muestra la Tabla 1-1, motivo por el cual, la ejecución de esta investigación contribuirá en la gestión preventiva de la empresa para impedir los accidentes y disminuir las cantidades de siniestros en dicho sector. (Bedoya, 2015; Macias, 2017)

Asimismo, el sobrepeso y la obesidad se convierten en los desafíos más significativos de salud pública a nivel internacional. México tiene el puesto número uno en todo el mundo en dicho rubro. En riesgos laborales, las compañías metalmecánicas dominan el puesto número tres a nivel nacional. Asimismo, la accidentalidad mortal en el sector minero, en lo que es la mediana y gran minería, está medida en los consolidados anuales que consiguen reportar los titulares de esta práctica al momento que se presenta algún accidente mortal, y que se encuentran a disposición de los interesados de este sector publicadas en la web institucional del MINEM y del OSINERGMIN. (Manzano, López, 2016; Tomas, 2019)

En tal sentido la minería subterránea tiene riesgos intrínsecos de seguridad mayores a los de minería superficial y la de tajo abierto, la empresa debe implementar medidas preventivas para conservar la calidad del ambiente laboral, así como de las pautas, indicaciones y especificaciones de todas las actividades, operaciones y acciones que realiza el trabajador, especificadas por la normatividad de la seguridad y salud minera que se denomina Procedimiento Escrito Trabajo Seguro (PETS). Ponce y Alcántara. (2018) Por ello Flores (2019) se refirió con relación a Cajamarca, comparando los rendimientos de productividad por trabajador en Arequipa vienen a ser superiores en casi la totalidad de los sectores productivos. Esto manifiesta, al mismo tiempo, un mayor valor agregado en la producción y servicios. De manera comparativa, se ubican coincidencias entre estas zonas solamente en las que se refieren a minería, agua y electricidad; estos sectores poseen

niveles de productividad media por empleado, muy superior a los demás sectores económicos, no obstante, en los dos casos tienen una parte pequeña de la PEA.

A nivel local uno de los problemas de la empresa es debido a la motivación de los trabajadores, ya que influye mucho el trato de sus superiores, ocasionando malestar y dejar de pertenecer a la organización. El mal uso de los EPP, ha llevado al trabajador accidentarse, la supervisión de que se cumpla el uso no se está dando de forma correcta, y esto hace que el colaborador se accidente y tome descansos médicos largos, interrumpiendo el rendimiento laboral del personal afectado en esta situación. Por otro lado, la empresa tiene un bajo interés en cuestión a la salud ocupacional ya que es una empresa de alto riesgo (Metal mecánica- FUNDICION), afectando esto al rendimiento laboral a la causa de los accidentes de trabajo que se ocasionan en el transcurso de su labor, truncando que el rendimiento de su labor no llegue a lo esperado.

Por otro lado, Merlo (2020), en su investigación propuso diseñar un procedimiento de gestión de Seguridad y Salud laboral, fundado en la nueva norma internacional ISO 45001:2018, para proveer sitios de trabajos seguros y sanos previendo las lesiones y los problemas de salud, de igual manera optimizar la práctica en SST de la empresa. Por ende, durante el estudio se utilizó el enfoque cualitativo. Cuyo resultado fue la realización de un análisis teórico que comprende elementos concernientes al negocio de la metalmecánica, normativa legal ecuatoriana aplicable, y concretamente de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En otro orden de ideas, se concluyó que fue formado el estado del arte concerniente al Sistema estudiado, asumiendo en un primer momento definiciones relativas al sector metalmecánico y sus operaciones; posteriormente fue desarrollado un marco de la normativa legal ecuatoriana actual y en último lugar se detalló de manera minuciosa dicho Sistema.

Figuroa (2019), en su investigación propuso determinar la influencia de implementar un modelo para evaluar el desempeño en el rendimiento laboral dentro de una organización minera. Por ende, durante el estudio se utilizó el enfoque cuantitativo. Cuyo resultado fue que el 6% del personal a quienes se les aplicó la encuesta poseen un bajo grado de percepción sobre la implementación del modelo propuesto; un 31% evidencian un nivel medio de percepción; entretanto que el 63% de ellos creen que la misma es alta. Por otro lado, la investigación concluyó que llevar a la práctica un modelo que permita evaluar el desempeño puede vincularse significativamente con el rendimiento laboral. Igualmente,

el coeficiente de correlación rho spearman = 0.807, muestra la existencia de una relación positiva considerable entre las variables estudiadas.

Según el aporte de Quezada y Miranda (2019), en su investigación propuso un sistema tecnológico de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y Riesgo Laboral, y con él pretendió establecer los riesgos que hay en el interior de una empresa metalmecánica. Por ende, en el trabajo se empleó un enfoque cuantitativo. Cuyo resultado fue la identificación de tres aspectos: las consecuencias, la exposición y la probabilidad de que ocurra un riesgo, y la justificación económica de la actividad correctiva para así socializar con el personal y de esa manera crear conciencia en los empleados para conseguir minimizar la tasa de accidentabilidad. Por otro lado, la investigación concluyó que los factores de costo para acción correctiva de la propuesta son valores accesibles y tendríamos un grado de corrección de los riesgos que equivale la reducción al menos 75%, pero no completamente y los riesgos absolutamente eliminado 100%.

Salas, Huaranga (2018), en su investigación propuso conocer la correlación entre el absentismo con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la compañía descrita. Por ende, durante el estudio se utilizó el enfoque cuantitativo. Se consiguió un resultado en un ambiente laboral respecto a los recursos utilizables. La noción obedecerá a los propósitos o a las metas establecidas para el empleado en cuestión. Los directivos y dueños de cualquier compañía, efectivamente, lo que querrán es optimizar el rendimiento laboral de su personal, pues son perfectamente conscientes de que ello redundará de forma positiva en la misma. Por otro lado, la investigación concluyó en que de forma general se exhorta desplegar políticas de gestión de recursos humanos en el tema de remuneraciones, relaciones laborales y de perfeccionamiento de las condiciones laborales; lo que ayudará a disminuir el ausentismo laboral y de esta manera enaltecer la rentabilidad de la organización.

En el plano nacional Asencios (2018), en su investigación propuso calcular el desempeño de las acciones proactivas y reactivas, y tener una base de registros para permitir o hacer más fácil el estudio de medidas correctivas y preventivas. Por ende, durante el estudio se utilizó el enfoque cualitativo. Cuyo resultado fue la prevalencia de disminución en la audición en el personal encontrándose en un 42% (determinado como disminución de 25 decibeles en la escala recomendada de la OSHA de frecuencias de 2,3 y 4 KHz). No obstante, un 76% del personal manifestó que su audición era buena o

excelente. Por otro lado, Concluyó que La seguridad y salud ocupacional es indispensable para las organizaciones y/o compañías que poseen actividades industriales. Las organizaciones deben de proteger la integridad física y el bienestar de todos sus colaboradores. La norma básica de ergonomía es una pieza fundamental dentro de nuestro sistema, que nos permitirá reducir los desórdenes musculoesqueléticos; ya que según los reportes estadísticos del MTPE, éstos han generado aumento significativo. La Ley 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y la R.M. 050-2013 brinda los pasos o directrices que las organizaciones deben adoptar de manera obligatoria.

Tello, Campozano (2017), en su investigación propuso crear un procedimiento de seguridad industrial y salud ocupacional que fuese beneficioso para prever posibles incidentes. Por ende, durante el estudio se utilizó el enfoque cualitativo, Cuyo resultado fue el plan de seguridad, el mismo se mostró al responsable de seguridad industrial; este examinó el método de evaluación de riesgos y las propuestas. Los riesgos tomados en cuenta como de elevada relevancia se efectuaron rápidamente y los peligros estimados como menos significativos se les dio un tiempo máximo para ejecutarlos de 6 a 8 meses. Por otro lado, Concluyó que, pese a poseer un costo inicial alto de inversión dicho plan, a largo plazo se ahorraría 2 veces los gastos ejecutados por la compañía en accidentes, pues dichos gastos representan un costo fijo adicional. Tal inversión inicial se examinó su prefactibilidad económica por medio de herramientas como el TIR y VAN, utilizando datos del flujo de caja de períodos previos y consiguiendo una resulta positiva con un porcentaje de TIR mínimo, lo que expone y muestra la rentabilidad del presente proyecto.

La Salud ocupacional o Salud Laboral avalada por la OIT, OMS, Ministerio de salud de Argentina, Ratanen y Fedotov sustentan la importancia de la salud ocupacional, donde se cataloga como la actividad multidisciplinaria que contribuye a un trabajo seguro donde el trabajador desempeñe su labor sin dificultades, previniendo cualquier tipo de riesgo laboral, la salud ocupacional permitirá enriquecer humana y profesionalmente el trabajo favoreciendo al desarrollo sostenible de toda organización, teniendo en cuenta que la salud es sumamente importante en cualquier ámbito, de tal forma buscando la manera de que la empresa pueda cumplir los protocolos de seguridad, protegiendo a sus trabajadores de los accidentes de trabajo, teniendo en cuenta que la mejor gestión que se tenga de la

salud ocupacional se puede llegar a lograr los objetivos organizacionales con un centro de labor saludable, con seguridad y llegando a la capacidad productiva esperada sostenible en el tiempo. (Martínez, Reyes, 2014; Barba, Fernández, Morales, Rodríguez 2014, Bocanegra, 2001).

El Rendimiento laboral avalada por Salgado & Cabal, Collins et al.; Seltzer; Sternberg et al, y Moss sustentan la importancia de los diferentes estudios que hablan sobre el rendimiento laboral, la productividad y la eficacia del personal en general, donde el rendimiento laboral se encuentra entre los aspectos más explorados en el campo de la psicología organizacional, para que posteriormente la cataloguen como conceptos intercambiables para el adecuado entendimiento de su significado, asimismo el rendimiento laboral de los empleados es estimulado por la armonía en el quehacer laboral, ya que los compromisos laborales y no laborales vienen a ser distintos para hombres y mujeres. Las damas ratificaron que necesitaban más equilibrio de vida esto en contraposición a lo expresado por los hombres, asimismo las prácticas de equilibrio laboral que las investigaciones encuentran afectan el desempeño laboral.

Por otro lado, la mejora del rendimiento laboral se ve de una manera práctica y teórico, donde lo práctico es mucho más difícil modificar, a comparación de la teórica que precisa modificar las actitudes, asimismo indica que los recursos humanos se diferencian en un actuar propio de voluntad, basada en valores individuales y culturales entre otras, el rendimiento según la practica demostrada. Esta teoría será aplicada, buscando que el rendimiento laboral de los empleados de la compañía sea uno de los factores significativos de tener en cuenta, teniendo en cuenta ciertos parámetros tales como la cultura del trabajador, sus valores, etc. Que ayudaran de mucho a descubrir la ventaja competitiva, con un equilibrio de vida laboral bien definido sumada a la productividad del trabajador. (Gabini, 2018; Silva, 2018; Prokopenko, 1989).

La teoría de la administración de recursos humanos avalada por Chiavenato, Sotomayor y Wayne sustentan la importancia de la salud ocupacional, donde la Salud Ocupacional de los empleados conforma uno de los fundamentos para mantener una buena fuerza laboral, donde la higiene laboral y seguridad en el trabajo se encuentran relacionadas para crear las condiciones particulares y físicas en el sitio de trabajo idóneas de proveer una buena salud de los colaboradores, ya que el concepto que destaca por parte

de la Organización Mundial de la Salud, donde la salud es referida a una situación de bienestar completo, en físico, mental y social y no únicamente se refleja la usencia de la enfermedad. Así mismo se indicó que la salud laboral opacada por la incapacidad representa el impedimento de la continuidad laboral del colaborador, misma que puede ser breve o amplia, ocasionando movimientos de personal e incluso la muerte del trabajador, siendo así un suceso no deseable para la organización.

Seguidamente se señaló que la salud Ocupacional está referida al bienestar de colaborador en mantenerse libre de enfermedades físicas y emocionales. Ya que si se presentaran problemas en el manejo de estos factores la productividad y calidad de vida laboral del trabajador pueden ser muy afectadas. Teniendo en cuenta la importancia de la salud ocupacional la empresa tiene claro que las enfermedades antes mencionadas disminuyen en forma espectacular la eficacia de una empresa y la moral de los empleados, siendo así que las enfermedades y lesiones afines a una labor en específico son más comunes de lo que piensan las personas. Finalmente, esta teoría será aplicada, ya que se destaca a la salud ocupacional, como la base primordial para para los empleados de la organización en estudio, ya que permitirá tener un buen sustento al momento de definir bien la variable salud ocupacional, y tener en claro del porque se ha tomado como referencia dicha variable. (Chiavenato, 2001; Sotomayor 2016, Wayne, 2010).

Muchos de los ejercicios que los expertos en recursos humanos realizan en sus empresas están planeados para afectar positivamente el rendimiento de su personal. Entre los autores más famosos en este campo se encuentra quien lo piensa como el valor total que la organización espera con relación a los sucesos reservados que un empleado ejecuta en una fase de tiempo definido. Este valor, que puede ser bueno o negativo, dependiendo de si el trabajador muestra una ejecución positiva o negativa, habla del compromiso que el trabajador asume para lograr la eficacia de su empresa. (Motowidlo ,2003)

Así mismo algunos autores piensan en el rendimiento en función a los resultados u outputs del empleado (como: la cantidad de clientela lograda o el conjunto de artículos producidos). Dado que la eficacia de una persona alude a la evaluación de los efectos de su rendimiento. Desde un punto de vista histórico, el comportamiento del trabajador se viene tomando como una de las razones de estos rendimientos, siendo esta una de las formas de

evaluar la viabilidad de la ejecución. Del mismo modo, las empresas presentan opiniones sobre la eficacia del personal, lo cual depende de los resultados que logran o los rendimientos que causan. En consecuencia, podría razonarse que medir la ejecución o rendimiento es calcular lo que ha hecho el trabajador y su evaluación depende de emitir un juicio de valor o la calidad de esa proporción evaluada del rendimiento. (Waldman, 1994)

Por otra parte, con respecto a cuál sea el propósito, las medidas del rendimiento tendrían que encontrarse relacionadas de manera directa con los objetivos estratégicos de la empresa, ya que una medida incorrecta del rendimiento incidirá escasamente en el logro de los mismos. Ciertas críticas habituales a la medida del rendimiento son: que los objetivos que permiten evaluar el rendimiento se encuentran insuficiente determinados, que no poseen relación con la estrategia organizacional (o discrepan con la misma), o es probable que únicamente se utilice para sancionar a los “malos” empleados (Sikula, 1989).

Lawler (1994) sostuvo que la evaluación del rendimiento se ha convertido en la práctica más aplaudida, señalada y batallada de la totalidad de las prácticas de gestión en el transcurso del tiempo.

Considerando los estándares que se pueden evaluar en el rendimiento de los empleados, los mismos se utilizarán para varios propósitos: (1) Decidir sobre los Recursos Humanos con soporte: compensación variable (compensación del personal de acuerdo a su rendimiento, no únicamente por la posición que poseen), avances, despidos, entre otros. (2) Optimizar la ejecución del personal: reconocer sus cualidades y defectos, aquellas cosas que deberían mejorar. (2) Convertirse en una herramienta para transmitir pautas y valores de la empresa: lo esperado de los trabajadores y manera de lograrlo. (3) Verificar la legitimidad de diferentes prácticas de Recursos Humanos: selección (cuál es la rendimiento del personal incorporado mediante diferentes fuentes), preparación (verificar si las técnicas de formación sirven para optimizar el rendimiento de los trabajadores), compensación o retribución (tipo de impacto en el rendimiento sobre el marco de incentivos utilizado), y así sucesivamente.

Así mismo, un modelo esencial es la teoría del rendimiento mostrada por Campbell (1990). Como lo indica la misma, existen 3 determinantes fundamentales de conducta: (1)

Conocimiento declarativo: información acerca de realidades y sucesos (darse cuenta de qué hacer), normas, objetivos, auto información. Aspecto con diferentes componentes: capacidad, carácter, intereses, instrucción, preparación, experiencia, aptitud / tratamiento cooperaciones. (2) Conocimiento de estrategias y habilidades. Intelectual, psicomotor, físico, autoadministración, habilidades relacionales. Igualmente son un elemento de los componentes ya mencionados. (3) Motivación, caracterizada como un comportamiento de elección, en otras palabras: la decisión de proceder o contribuir al esfuerzo; la decisión del grado de esfuerzo; escoger perdurar después de un tiempo es un elemento de alguno de los factores independientes determinados en alguna teoría motivacional. Este modelo sugiere que la razón inmediata de lo que ejecutan los individuos es una función del conocimiento, habilidades y motivación, a pesar de que la combinación específica no está clara, pues el papel de los factores individuales es un poco difícil de caracterizar.

La Salud Ocupacional se refiere a la actividad interdisciplinaria e intersectorial ya que influyen a parte de los profesionales otros especialistas que ayudan a la buena práctica de la salud ocupacional del trabajador, Asimismo, para los trabajadores lleven una vida saludable y económicamente productiva con la debida prevención de los riesgos laborales contribuyendo a efectivamente al desarrollo sostenible. (Tomasina, 2011; Martínez & Reyes, 2005; Barba, Fernández, Morales, Rodríguez, 2014; Bocanegra, 2001; Pimentel, Pacheco; Orihuela, Tello, Bensus, Ccaipane, 2011).

El rendimiento laboral se refiere al conjunto de conductas que permiten lograr los fines de la empresa, donde la información brindada es sobre el desarrollo de sus competencias, logrando así ver el nivel de éxito de la organización según los objetivos planificados. Asimismo, para lograr un óptimo rendimiento está ligada seguidamente la motivación, ya que esta será la encargada de estimular se mantenga o cambie el rendimiento de sus labores. (Gabini, 2018; Chiavenato, 2009; Robbins & Coulter, 2013; Euroempleo, 2010; Longo, 2006).

La Higiene laboral consiste en verificar que factores afectan la salud ocupacional, teniendo en cuenta la higiene laboral con sus respectivos lineamientos, con un diagnostico bastante óptimo para detectar los males ocupacionales, previniéndolos ya que el propósito es la protección del trabajador para su buena salud y comodidad. Asimismo, diagnosticar

los factores ambientales originados por el centro laboral, para su debida evaluación y control para la prevención de las enfermedades. Seguidamente la Higiene laboral tiene que ver con un grupo de normas y procedimientos destinados al resguardo de la integridad física y mental del empleado, perseverándolo de peligros a la salud propios a la labor realizada y al entorno físico en el que se realizan. La higiene en el sitio laboral se encuentra vinculada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, desde el análisis y la vigilancia de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo. Asimismo, se dice que la Higiene laboral es una especialidad no médica encaminada a ubicar, examinar, valorar e inspeccionar los elementos de riesgo ocupacionales (físicos, químicos, biológicos, psicosociales, disergonómicos y otros) que pudiesen impactar en la salud del personal, con el propósito de prevenir las enfermedades ocupacionales. (Olin, 2016)

Por otra parte, se habla de Las condiciones ambientales laborales, las que reflejan una amenaza tales como la ventilación insuficiente, instalaciones dañadas y herramientas deficientes, siendo de esa manera que se pueden aplicar prácticas de prevención, que sea el eje satisfactorio para que el trabajador tenga un buen desempeño laboral, teniendo en cuenta que no tan solo influyen a la salud en general sino también en la productividad del trabajador. Así mismo las condiciones ambientales del sitio en el que se lleva a cabo la labor, y sus entornos, que consiguen hacerlo desagradable, pesado o sujeto a peligros, lo cual requiere que quien ocupa dicho cargo pueda ajustarse o adaptarse de la mejor manera para conservar su productividad y rendimiento. Consiguen evaluar el nivel de ajuste del componente humano al ambiente y al equipo, y permiten que sea más fácil su desempeño (Merlo, 2020; Viera, 2018; Mariño, Castro, Cruz, 2016; Asencios, 2018, Chiavenato, 2001)

La seguridad laboral conlleva a aplicar practicas preventivas, a través de disposiciones técnicas, médicas educativas y psicológicas, que permitan prevenir los accidentes de trabajo, con el propósito de lograr un superior desempeño en el lugar de trabajo, invitando a las compañías a innovan sus propios servicios de seguridad. Asimismo consiste en prevenir los riesgos laborales, especialmente a los trabajadores expuestos al riesgo, ya que mediante legislación de seguridad que plasma la prevención de los riesgos y así el trabajador lleve la práctica del cumplimiento para una buena satisfacción laboral, cuya base esta la existencia de riesgos laborales, ya que según la actividad que implanta

son seguros si son tenidos como tolerables los riesgos, teniendo en cuenta que se tiene una expectativa sobre la permanencia de libre de peligro. Por otro lado, la seguridad laboral puede definirse como un grupo de medidas educativas, técnicas, psicológicas y médicas utilizadas en la prevención de incidentes y eliminar los escenarios inseguros de un contexto o ambiente determinado, y para enseñar o persuadir a un grupo de individuos sobre la necesidad de implementar prácticas preventivas; ya que utilizarlas es imprescindible para el avance satisfactorio de la labor (Chiavenato; citado por Viera, 2018; Merlo, 2020; Olin, 2016; Chiavenato, 2001)

La calidad del trabajo se logra a través de un trabajo eficaz para poder satisfacer las necesidades del consumidor, ganado a través de un esfuerzo arduo, donde las actividades se buscan lograrlas a través de mayores niveles de calidad y ver el panorama anterior para las posibles mejoras, buscando complacer los requerimientos y expectativas de la clientela tanto interno como externo, de esta manera se manifiesta que guarda relación con el cliente, ya que su definición es netamente variada y por último verificar la relevancia de la calidad del trabajo en una empresa, señalando que cuyo resultado es a través de un esfuerzo esmerado de lograr para poder satisfacer las necesidades tanto del colaborador y la organización. Por otra parte, la calidad de vida en el trabajo (CVT) simboliza un nivel de satisfacción de las necesidades de cada integrante de la organización a través de su práctica ejecutada en la misma. La calidad de vida en el trabajo percibe varios elementos, entre los que destaca la satisfacción con la labor realizada, opciones de futuro, reconocimiento por el trabajo efectuado, salario percibido, beneficios entregados, relaciones personales grupales y con la empresa, clima emocional y físico, autonomía para resolver situaciones (Bances, 2017; Benites & Rodríguez, 2015; Chiavenato, citado por Galarza, 2018; Chiavenato, 2001).

La responsabilidad se refiere a que se determina el estado de satisfacción e insatisfacción de los trabajadores con respecto a sus labores, dependientes a supervisión de la dirección, para logro de las actividades, considerada como la experiencia positivamente relacionada con la tarea realizada, ayudando a entender que la responsabilidad depende debidamente de la dirección de la empresa, la encargada de verificar que satisfaga o insatisfaga la realización de las tareas de los colaboradores en el centro de trabajo. Asimismo, permite verificar que la responsabilidad se refleja en la experiencia que tiene

cada individuo en la organización con miras de positivismo en relación de la tarea encomendada. Por otro lado, la responsabilidad implícita es referida al compromiso que posee cualquier trabajador, aparte de su labor cotidiana y de sus ocupaciones, por el control directo o indirecto de la labor ejecutada por sus subordinados, por los materiales, las herramientas o equipos usados, igualmente, por el patrimonio de la organización, el capital, documentación, entre otros. (Pinilla, citado por Pacheco, 2018; Flores, citado por Parra, Guerrero & Arce, 2018; Chiavenato 2001)

El trabajo en equipo es aquel que genera un ambiente armónico que conlleva al logro de un ascenso, donde se demuestra la capacidad de reflejar sus competencias eficientemente en equipo o grupos de trabajo, donde se forma parte de un grupo, para resolver problemas, realizando con eficiencia el trabajo asignado. Influyendo directamente en la práctica laboral de colaborador, convirtiéndolo en la parte fundamental dentro de la empresa, ya que nos ayudará a conocer la importancia de trabajar en equipo para alcanzar metas trazadas por la organización. Por otra parte es posible que la disposición y competencias de un nuevo trabajador para desempeñarse grupalmente sean determinadas previo a ser contratado. Durante una inducción se puede resaltar la relevancia de transformarse en un integrante valioso de la organización (Chiavenato, Citado por Figueroa, 2019; Benites & Rodríguez, 2015; Príncipe, 2018, Wayne, 2010)

Las oportunidades a nivel organizacional son factores externos a la organización, que nos ayudara a verificar los factores externos y que oportunidades hay que resulten netamente favorables. El reconocimiento motiva a en cumplir las metas y objetivos, para aumentar el sentido de pertenencia y mucha responsabilidad y se sienta identificado con la organización. El ambiente, en materia laboral es referido como el lugar físico que envuelve al trabajador entretanto realiza una labor, asimismo nos ayudara a identificar el tipo de ambiente donde desempeñan sus labores los trabajadores. Asimismo, el ambiente de trabajo igualmente posee un grado de influencia en las expectativas de los trabajadores. Cuando una empresa es conservadora y tradicional en sus políticas y sus operaciones, un deseo de transformación e innovación se encontrará bloqueado y los individuos en muchas ocasiones se mostrarán inseguros ante una novedad pues no se encuentran capacitados para enfrentarla. Las personas que se desempeñan en empresas de este tipo y apegadas al pasado dificultosamente posee condiciones para crear y cambiar. Por otra parte, La

cooperación es considerada como la vinculación a la realización personal, buscando se faciliten las funciones del trabajo asignado y de igual manera las condiciones que ésta asemeje. (Merlo, 2020; Figueroa, 2019; Viera, 2018; Cabanillas. Citado por Mendoza, 2018; Chiavenato, 2001)

La experiencia está referida a las labores realizadas con tiempo atrás de haber ocupado cargos similares, teniendo como propósito verificar la importancia que existe en la experiencia de un colaborador ya que permite tener una seguridad en el trabajo. El conocimiento está referido al nivel logrado en conocimientos técnicos y/o profesionales, enfocadas en relación con la zona donde labora, manteniéndose actualizado con experiencia respecto a su área de trabajo, permitiendo verificar los niveles de conocimientos tanto técnicos como profesionales, que nos permita relacionarlas con el área de trabajo, con la debida actualización y para así tener una óptima seguridad en el trabajo, basado en la experiencia. La capacidad minuciosa está referida a la realización del trabajo, permitiendo conocer cuidadosamente la capacidad del trabajo y el respectivo cumplimiento de los tiempos establecidos. La iniciativa laboral tiene como finalidad intervenir en los procesos o sucesos para lograr así nuestros fines trazados, ya que es una habilidad que provoca situaciones en vez de aceptarlas tranquilamente, ya que nos ayudara a descubrir que tan importante es influir en las tareas, ya que es allí donde se ve la calidad del trabajo. (Merlo, 2020; Chiavenato, citado por Figueroa, 2019)

La metodología coherente consiste en la actualización de conocimientos que guardan relación de metodologías que se emplean para el ejercicio de las tareas y de esta manera nos ayudará a identificar los métodos que podríamos emplear para realizar de forma coherente las funciones encomendadas. La actuación con eficiencia y autonomía es referida como la demostración de compromiso y deseos de mejora afrontando con responsabilidad las negativas presentadas, permitiendo que las acciones negativas se afronten con responsabilidad y compromiso, proponiendo de tal forma deseos de mejora. La capacidad de solución de problemas consiste en afrontar las dificultades de forma calmada y con mucha eficiencia, ayudándonos a entender que tan responsable es mantener la eficiencia para afrontar las dificultades. La capacidad de integración consiste en asumir con mucho esmero y demostración de la disponibilidad en la realización de la tarea, ya que

permite verificar en lo más profundo la importancia de asumir con agrado y mucha disponibilidad de la realización de los trabajos. El liderazgo en labores de conjunto propicia adecuadas relaciones interpersonales, asimismo genera un clima laboral positivo y ayudará de igual forma dar un buen trabajo en equipo. (Figuroa, 2019)

Considerando la existencia de diferentes teorías, se ha realizado la sistematización y consolidación de información, seleccionando para el sustento del estudio, donde la justificación se encuentra fundamentado en la teoría de la salud ocupacional o salud laboral que demuestra la importancia del resguardo y fomento de la salud de los empleados para prever y controlar las enfermedades y sucesos ocupacionales, y de igual manera eliminar los riesgos laborales y las circunstancias de peligro con relación a la salud y seguridad de su personal. Asimismo, se utilizó la teoría del rendimiento laboral ya que señala que el equilibrio de la vida laboral es significativo para fomentar el rendimiento del personal. Debido al relevante aporte se analizó e identifico cuales son las falencias en cuanto a la salud ocupacional del personal para que a través de una planificación de prevención mejorar y lograr así un rendimiento laboral óptimo. Por otra parte, se utilizó la teoría de la Administración de los recursos Humanos, pues la salud ocupacional destaca como la base primordial para la preservación de una fuerza laboral apropiada. Es así como, higiene y seguridad laboral componen un par de actividades que se encuentran muy vinculadas, encaminadas a garantizar condiciones particulares y materiales idóneas para conservar un grado aceptable de salud de los trabajadores.

Este estudio es de suma relevancia debido a que la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, es una empresa de alto riesgo ya que se tiene que fomentar constantemente la buena salud ocupacional de los trabajadores, verificando que se cumplan todas las medidas de prevención de numerosos accidentes laborales que se puedan ocasionar. Es por ello por lo que mediante el estudio se busca identificar el estado de salud en el trabajo de los colaboradores y verificando de igual forma en que afecta el rendimiento de sus labores. Asimismo, tiene aporte metodológico puesto que se enfoca en seguir los pasos de la investigación científica.

El estudio es de enfoque cuantitativo, pues se obtendrán cifras numéricas de análisis de datos para luego ser relacionado con ciertos criterios lógicos. Siendo de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental, debido a que busca identificar rasgos característicos de una determinada situación entre variables sin manipular el fenómeno. La encuesta fue la técnica usada, cuyo instrumento es el cuestionario que sirvió para poder transmitir la información que se necesita obtener del personal para el estudio, finalmente para el análisis de la información fue empleado el Software SPSS, este consintió la tabulación de datos y análisis estadístico de las variables.

Posterior al estudio del problema y la teoría que existe acerca de las variables, se ha logrado formular los problemas del estudio. El presente trabajo tiene como problema general ¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020? Por otro lado, los problemas específicos son especificados: a) ¿Qué relación existe entre la Higiene Laboral y el Rendimiento Laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020? B) ¿Qué relación existe entre las Condiciones Ambientales Laborales y el Rendimiento Laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020? C) ¿Qué relación existe entre la Seguridad Laboral y el Rendimiento Laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020?

Con el propósito de reconocer la validez de las premisas fueron establecidos los objetivos del estudio. Por ello, se plantea el objetivo general: Determinar la relación entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020. En cuanto a los objetivos específicos, tenemos: a) Identificar la relación entre la Higiene Laboral y el Rendimiento Laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020. B) Identificar la relación entre las condiciones ambientales laborales y el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020. C) Identificar la relación entre la Seguridad Laboral y el Rendimiento Laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

Las hipótesis planteadas muestran la existencia de una correlación significativa entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral de acuerdo con la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C., 2019-2020. Con relación a las hipótesis específicas aseveran que: a) Hay una correlación significativa entre la Higiene Laboral y el Rendimiento laboral con la percepción de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020.b) Existe correlación significativa entre las condiciones ambientales laborales y el Rendimiento Laboral de acuerdo con la percepción de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020. C) Existe correlación significativa entre la Seguridad Laboral y el Rendimiento Laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Este trabajo presenta un enfoque cuantitativo. Ya que son estudios que se fundamentan con la medición numérica, ya que con este enfoque las investigaciones utilizan la recaudación y análisis de información para así responder a las interrogantes planteadas y comprobar hipótesis establecidos anticipadamente. Asimismo, emplea la recaudación y análisis de datos para proporcionar de esta manera contestación a las interrogantes planteadas en el estudio y comprobar hipótesis determinadas anticipadamente, donde se refleja la utilización de la estadística para intentar añadir con precisión modelos en una población. El enfoque cuantitativo en esta investigación permitirá determinar la recaudación y análisis de datos, basadas en el cálculo numérico, para responder a las interrogantes del trabajo previamente probadas por hipótesis implantadas, (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018; Espinoza, 2015)

Como investigación básica se orienta a la búsqueda del progreso científico, ya que busca generalizaciones con miras al impulso de teorías de tipo universal; pudiendo organizar planteamientos fundados en principios y leyes científicas. Asimismo, permitiendo exponer, pronosticar o retroceder la realidad, buscándose con ello principios y leyes generales que consientan constituir una teoría científica. (Maya, 2014; Sánchez, et al, 2018)

La investigación de nivel descriptivo está caracterizada como un fenómeno indicando sus atributos más propios, ya que no consigue la naturaleza de las cosas para revelar las reglas que las rige. Asimismo, su propósito es mostrar o examinar la relación entre resultados de variables, ya que explora correlaciones entre variables o resultados, siendo así que este nivel de investigación nos permitirá enfocar el análisis sobre la identificación y explicación de las características de los trabajadores de una Fundación, en su entorno de cambios.

El diseño del trabajo es no experimental, ya que es de carácter descriptivo, pues utiliza la observación como metodología descriptiva. Asimismo, el nivel no experimental de un

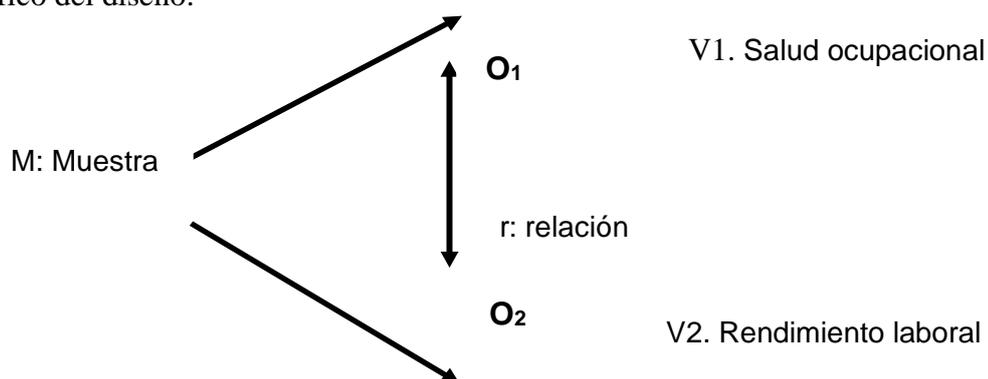
trabajo investigativo se ejecuta sin manipular de manera intencional las variables, siendo así que no se varia, las variables independientes y así conocer el impacto sobre otras variables, ya que se fundamenta esencialmente en la observación de fenómenos y la manera como se desenvuelven en su ambiente natural para luego estudiarlos. (Maya, 2014; Bernal, 2010; Sánchez, et al 2018; Fernández, Baptista, 2014)

El método hipotético está referido a la forma de razonamiento, donde se establece una hipótesis plausible, estimándose resultados y consecuencias, ya que se pone a prueba de manera empírica. Asimismo, señala que las hipótesis son los ejes principales para las nuevas deducciones, ya que se origina de una hipótesis basada en reglamentos o leyes sugeridas por datos empíricos, respetando que coincidan con los hechos, ya que en esta investigación se basará respetando los reglamentos o leyes sugeridos por datos reales al estudio. (Sánchez, et al, 2018; Rodríguez y Pérez, 2017)

Este trabajo investigativo pretendió ponderar la magnitud de la Salud ocupacional y rendimiento laboral, igualmente establecer si la Salud ocupacional está vinculada con el rendimiento laboral de acuerdo con la apreciación del personal de la empresa Fundación Ferrosa S.A.C., distrito de Ate-Vitarte – 2019-2020.

Seguidamente, se muestra el diagrama del diseño de investigación:

Gráfico del diseño:



Donde:

M = Muestra de estudio

V1= Salud Ocupacional

V2= Rendimiento Laboral

O1= Evaluación de la Salud Ocupacional

O2= Evaluación del rendimiento Laboral

R = La “R” hace mención a la posible relación entre ambas variables.

2.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Salud ocupacional

Definición conceptual

Define como una actividad interdisciplinaria e intersectorial donde intervienen, aparte de los profesionales de la salud y la seguridad laboral, diferentes expertos tanto de la compañía como no concernientes a esta, de igual manera las autoridades competentes, las organizaciones, el personal y sus delegados. (Bocanegra, 2001)

Definición operacional

La variable Salud ocupacional, en el presente estudio será medida a través de un cuestionario. La calificación lograda se proporcionará mediante la escala de Likert.

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual

Precisan que es un proceso para establecer cuan exitosa viene siendo a través del tiempo una empresa (o una persona o un proceso) en el alcance de sus movimientos y objetivos laborales. (Robbins y Coulter 2013).

Definición operacional

La variable Rendimiento laboral, en este estudio será medida mediante un cuestionario. La calificación conseguida será proporcionada por medio de la escala de Likert.

Operacionalización de la variable Salud ocupacional

En la variable Salud ocupacional serán tomadas en cuenta las dimensiones y los indicadores de la teoría propuesta por Viera, P (2018). Según este autor la variable Salud

ocupacional tiene tres dimensiones: Higiene laboral, Condiciones ambientales laborales y Seguridad laboral. Los indicadores considerados son seis: 2 para la dimensión 1, 2 para la dimensión 2 y 2 para dimensión 3. El número de ítem suma 24. Se considerarán cinco escalas: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, Indiferente, en desacuerdo y Totalmente en desacuerdo; también se considerarán tres niveles: Bajo, medio y alto.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable salud ocupacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos de la variable	Niveles y rangos de la dimensión
Higiene laboral	Oportunidades Reconocimiento	1, 2, 3, 4, 5, 6,7,8	Ordinal	Bajo [24 – 56]	Bajo [8 – 18] Medio [19–29] Alto [30 –40]
Condiciones ambientales de trabajo	Ambiente Cooperación.	9, 10, 11, 12, 13,14,15,16	1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Indiferente 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo.	Medio [57–89]	Bajo [8 – 18] Medio [19–29] Alto [30 –40]
Seguridad laboral	Experiencia Conocimiento	17, 18, 19, 20, 21, 22,23,24		Alto [90 –120]	Bajo [8 – 18] Medio [19–29] Alto [30 –40]

Fuente: Elaborada por el autor

Operacionalización de la variable Rendimiento laboral

En la variable rendimiento laboral serán tomadas en cuenta las dimensiones y los indicadores de la teoría planteada por Figueroa y Rodríguez (2019). Conforme con estos autores la variable Rendimiento laboral posee tres dimensiones: calidad del trabajo, responsabilidad y trabajo en equipo. Los indicadores considerados son siete: 3 para la

dimensión 1, 2 para la dimensión 2 y 2 para dimensión La cantidad de ítems suma 24. El número de ítem suma 24. Se considerarán cinco escalas: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; igualmente serán considerados tres niveles: Bajo, medio y alto.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Rendimiento laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y Rangos	Niveles y rangos de la dimensión
Calidad del Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad minuciosa. • Iniciativa laboral. • Metodología coherente. 	1, 2, 3, 4, 5, 6,7,8,9,10,11,12.	Ordinal	Bajo [24 – 56]	Bajo [12 – 28] Medio [29–45] Alto [46 –62]
	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación con eficiencia y autonomía. • Capacidad de solución de problemas. 	13,14,15,16, 17	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Medio [57–89]	Bajo [5 – 11] Medio [12–18] Alto [19 –25]
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de integración. • Liderazgo en labores de conjunto. 	18,19,20,21, 22,23,24		Alto [90 –120]	Bajo [7 – 16] Medio [17–26] Alto [27 –36]

Fuente: Elaborado por el autor

2.3 Población, muestra y muestreo

La población estará integrada por 79 empleados de la compañía Fundición Ferrosa S.A.C, utilizándose el método de muestreo de tipo convencional o de conveniencia, que se realiza en función del investigador, en el presente caso, se realiza a la totalidad de la población de

estudio, ya que el tamaño de la muestra coincidirá con el número de la población. Es por ello por lo que esta se define como el total de una serie de aspectos o casos identificables en una realidad de interés y capaces de analizarse, ya que permanecerán asociados en las hipótesis trazadas, además al momento de diferenciar la población con más facilidad es en los individuos humanos, y los que no son se denomina universo de estudio. Asimismo, es un grupo de individuos o cosas definidas, que simbolizan sujetos para un proceso de análisis, quienes vienen a ser elementos o partes del proceso investigativo con el propósito de conseguir conclusiones pertinentes, una población es extensa e improbable de estudiar a todos ellos, siendo preciso lograr una muestra representativa de la población estudiada. (Sánchez, H; et al. 2018; Levin, R. y Rubín, D. 2004).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La encuesta es definida como la aplicación de métodos estandarizados que permite conseguir datos de una muestra extensa de individuos, su propósito primordial es la obtención de mediciones tipificadas. Asimismo, ha trascendido el ámbito riguroso de la investigación científica, ya que se encuentra entre las técnicas de investigación social de más utilizada en el campo de la sociología, ya que se convierte en una de las actividades cotidianas de la que todos participamos, señalando que los sociólogos son los que se enfocan en esta técnica y que son especialistas en todo. En efecto esta técnica es más idónea para el estudio, porque nos permite acopiar las indagaciones y respuestas a través de la colaboración libre y voluntaria que aportan los empleados de la organización Fundición Ferrosa S.A.C. (Díaz de Rada, 2009; López y Facheli, 2015)

El cuestionario constituye una serie de preguntas, concernientes a la o las variables que serán medidas, además es un instrumento que pretende recoger rigurosamente los datos de las personas entrevistadas, cuya formulación de preguntas intentan garantizar un mismo panorama psicológico, para luego ser aseguradas con la comparabilidad de las respuestas. En tal sentido el mismo es considerado como el instrumento más apropiado para el presente estudio cuantitativo. (Fernández y Baptista, 2014; López y Fachelli 2015)

El cuestionario usado fue aplicado conforme a las fichas técnicas de los cuestionarios, de esa manera se puede representar la ficha que atañe a todos ellos:

Tabla 3.

Ficha técnica de la variable salud Ocupacional

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la Salud Ocupacional
Autor	José Isaias Domador Tineo
Universo de estudio	Trabajadores de la empresa fundición Ferrosa SAC
Fecha de aplicación	Junio del 2020
Objetivo	Recolectar datos requeridos relacionados a la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa SAC
Escala de medición	Ordinal
Tiempo	20 a 25 minutos

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 4.

Ficha técnica de la variable Rendimiento Laboral.

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el rendimiento Laboral
Autor	José Isaias Domador Tineo
Universo de estudio	Trabajadores de la empresa fundición Ferrosa SAC
Fecha de aplicación	junio del 2020
Objetivo	Recolectar datos requeridos relacionados a la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa SAC
Escala de medición	Ordinal
Tiempo	20 a 25 minutos

Fuente: Elaborado por el autor.

Validez del instrumento

La validez del instrumento está referido al nivel que este realmente calcula la variable que procura cuantificar. Por ello la variable Salud ocupacional y rendimiento laboral serán medidas a través de la escala Likert, donde su fundador es el psicólogo Rensis Likert. El instrumento Alfa de Cronbach contiene 24 ítems de Salud Ocupacional y 24 ítems de Rendimiento Laboral. (Hernández, et al. , 2010)

En este trabajo, la validez se encuentra alusiva al nivel en el cual un instrumento realmente consigue medir la variable analizada. Específicamente en esta situación, en particular, la validez fue establecida así:

Validez Interna

Se corroboró que el instrumento fue elaborado de acuerdo a nociones teóricas, posteriormente fueron definidas las dimensiones, indicadores e ítems, y de igual manera, el sistema de evaluación conforme al objetivo de investigación, consiguiendo determinar lo planeado en el estudio.

Opinión de expertos

El instrumento fue sometido a un juicio de expertos, la totalidad de los mismos profesores universitarios y especialistas, sus contribuciones se constituyeron como necesarias para verificar el diseño-creación y el contenido del instrumento, adaptándose así al trabajo trazado. Por ello, fue preciso revisar el cuestionario, los expertos fueron constituidos por personalidades que seguidamente se mencionan

Tabla5.

Expertos que validaron el instrumento que mide la variable 1 y 2.

N.º	Expertos	Condición	Resultado
1	Mg. Castillo Márquez Wilmer	Temático	Aplicable
2	Dr. Nolazco Labajos Fernando	Metodólogo	Aplicable
3	Dr. Castillo Palacios Freddy	Metodólogo	Aplicable

Nota: Los datos se obtuvieron del certificado de validez.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento está referido al grado de estudio reiterado a la misma persona o cosa provoca efectos semejantes. En consecuencia, el instrumento Alfa de Cronbach es confiable, debido a que su aplicación y resultados obtenidos en diferentes investigaciones, a nivel mundial ha demostrado, ha diferenciado altos niveles de coherencia y consistencia. (Hernández, et al, 2010)

Tabla 6.

Nivel de confiabilidad para la variable Salud Ocupacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	24

Fuente: elaborado por el investigador

Respecto a lo evidenciado en la prueba Alfa conseguido acerca de la variable salud ocupacional, este mostró un ,967 señalando un nivel de fuerte confiabilidad para el cuestionario.

Tabla 7.

Nivel de confiabilidad para la variable Rendimiento Laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.978	24

Fuente: elaborado por el investigador.

En conclusión, ambos cuestionarios eran confiables y podían ser utilizados en la muestra de estudio.

Tabla8.

Niveles de confiabilidad para Alfa de Cronbach

Valores	Nivel
De -1.00 a 0.00	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Soto Quiroz (2014)

2.5 Procedimiento

Para desarrollar el trabajo investigativo fueron establecidas las variables de estudio y fue elaborado el instrumento para recoger la información necesaria. Los instrumentos fueron evaluados para determinar la confiabilidad y la validez. Aplicados estos, los resultados fueron expuestos al análisis estadístico, resultando de dicho proceso las conclusiones del trabajo.

2.6 Método de análisis de información

Este hace referencia a que todos los datos son materia de medición, ya que pueden representarse a través de conjuntos numéricas y que deben ser analizadas mediante métodos estadísticos, es así como se utiliza el software SPSS, que es un conjunto de programas orientados al análisis estadístico y de utilidad aplicativa a las ciencias sociales. (Hernández et al, 2010)

2.7 Aspectos éticos

En el proceso estadístico y conforme a la aplicación del instrumento según la muestra de estudio, fue respetada la intervención y decisión de las personas de forma reservada, con la finalidad de no producir disgustos por la crítica o apreciación mostrada mediante el instrumento usado en el trabajo investigativo.

Además, de acuerdo a los contenidos esgrimidos conforme a las variables trazadas puntualizado en las bases teóricas, con el propósito de caracterizar y detallar nociones teóricas acorde a las fuentes usadas, se decidió respetar los contenidos de los autores aludidos según la categoría o enlaces fundamentados.

III. Resultados

3.1 Descripción de los resultados

Tabla 9.

Salud ocupacional de los trabajadores en la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020

Salud Ocupacional	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Bajo	23	29,1
Medio	44	55,7
Alto	12	15,2
Total	79	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS versión 25

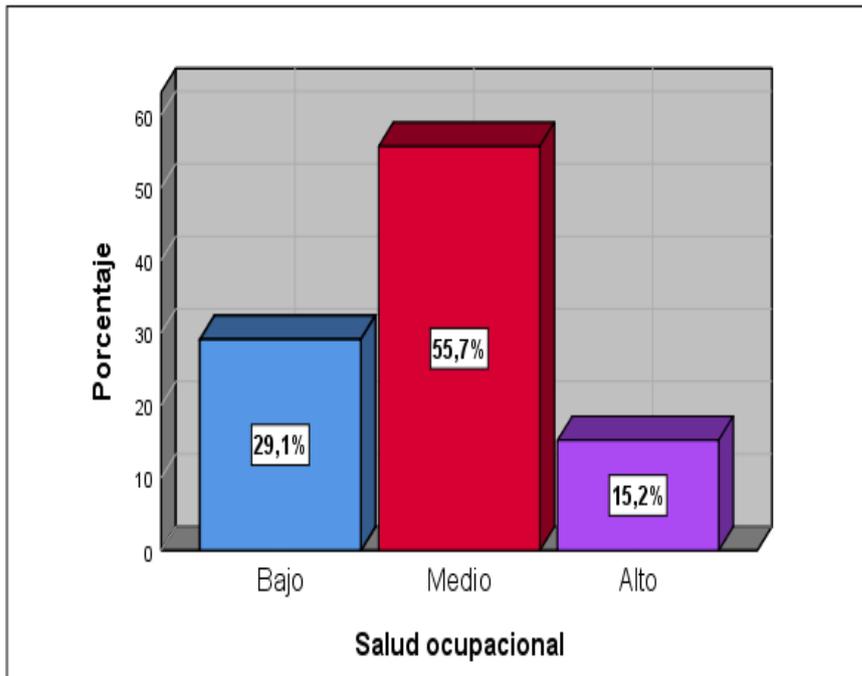


Figura 1. Descripción de la Salud Ocupacional en la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020

En razón a la Salud ocupacional, 2019-2020, se contempla que un 29.1% declararon que es bajo, el 55.7% expresó que es medio y solamente el 15.2% manifestó que es alto.

Tabla 10.

Rendimiento laboral del Trabajador en la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020

Rendimiento laboral	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Bajo	25	31,6
Medio	39	49,4
Alto	15	19,0
Total	79	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS versión 25.

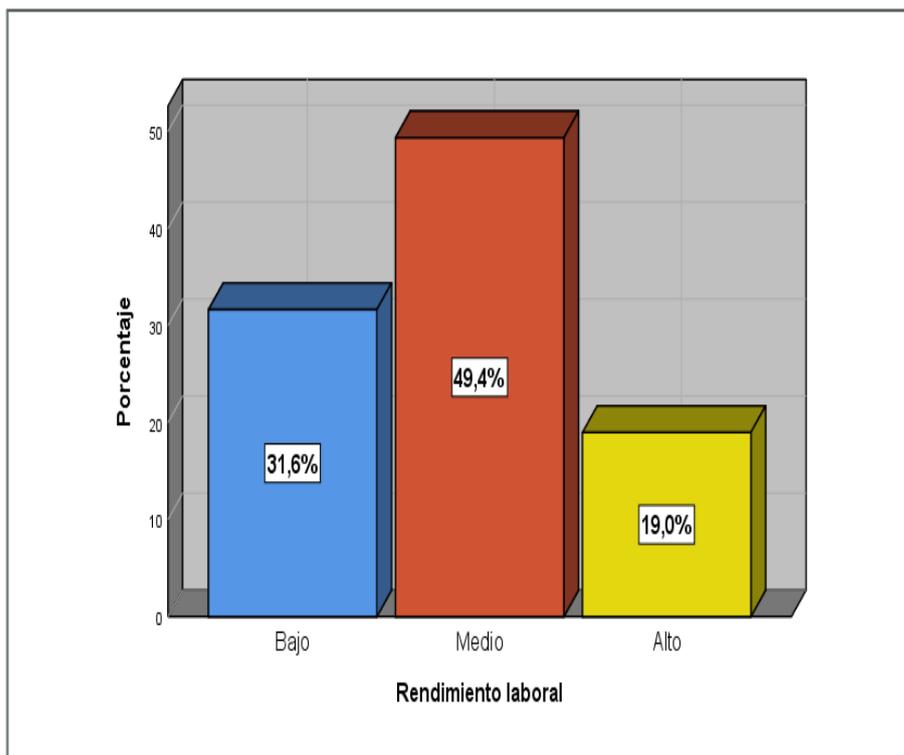


Figura 2. Descripción de la Rendimiento laboral en la empresa Fundación Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

Respecto al rendimiento laboral, 2019-2020, pudo contemplarse que un 31,6% expresó que es bajo, el 49,4% aseveró que es medio y solamente el 19,0% declaró que es alto.

Tabla 11.

Descripción de la D1 de la Salud Ocupacional en la empresa Fundación Ferrosa S.A.C, 2019-2020

D1 Salud Ocupacional	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Bajo	27	34,2
Medio	37	46,8
Alto	15	19,0
Total	79	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS versión 25

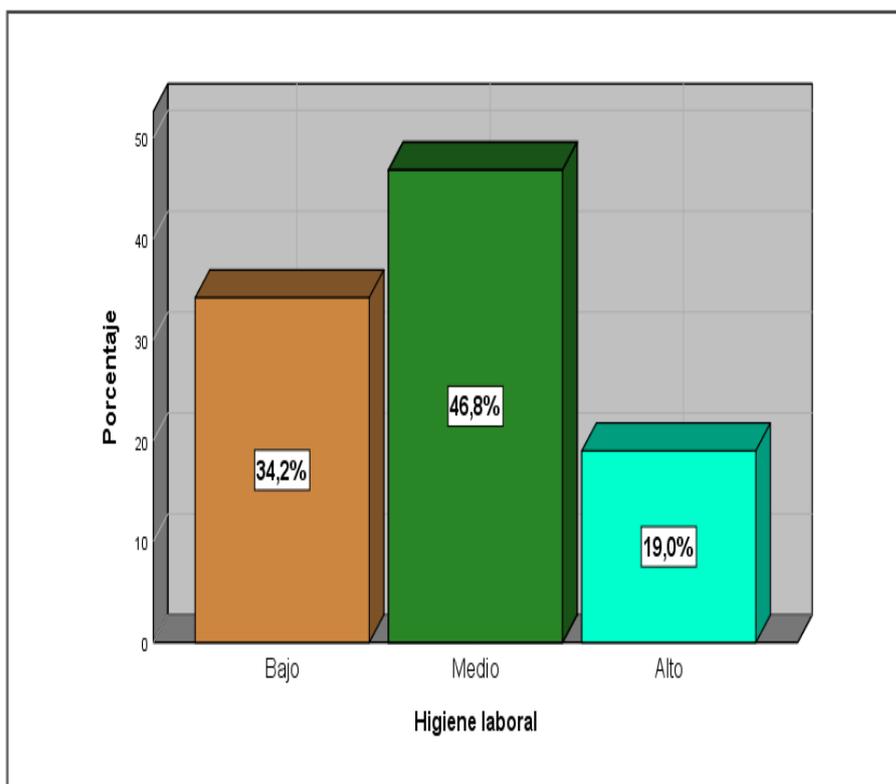


Figura 3. Descripción de la D1 de la Salud ocupacional en la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

Respecto a la D1 de la Salud ocupacional en la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020, se evidencia que un 34,2% expresó que es bajo, el 46.8% aseveró que es medio y solamente el 19.0% manifestó que es alto.

Tabla 12.

Descripción de la D2 de la Salud Ocupacional en la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020

D2 Salud Ocupacional	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Bajo	25	31,6
Medio	41	51,9
Alto	13	16,5
Total	79	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS versión 25

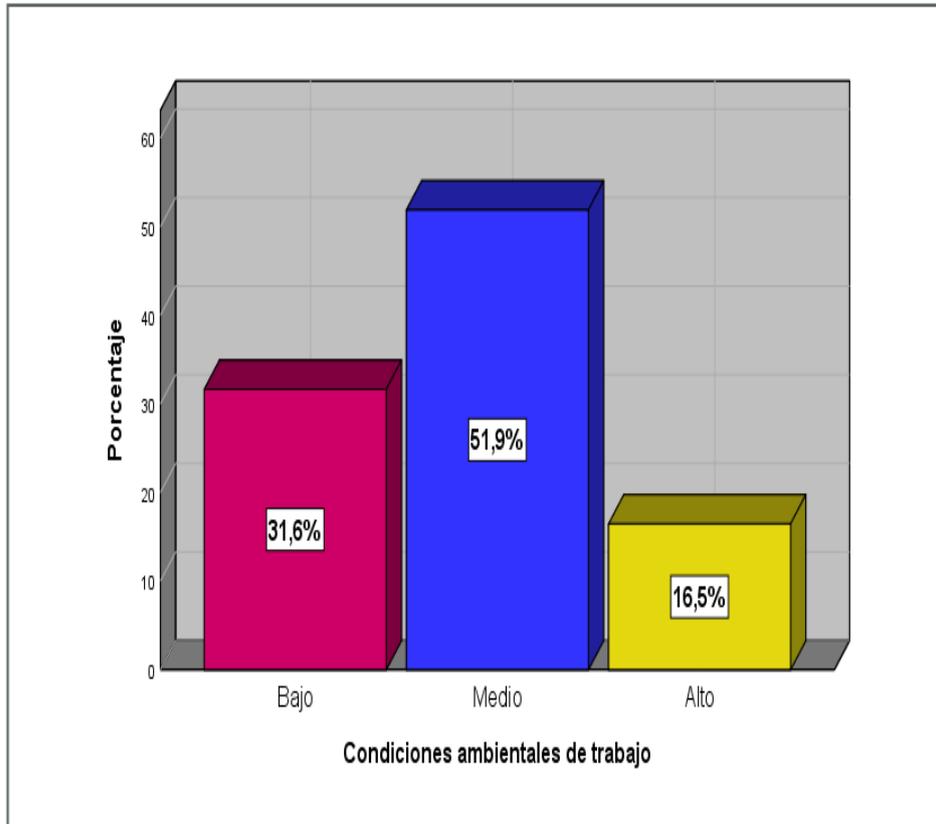


Figura 4. Descripción de la D2 de la Salud ocupacional en la empresa Fundación Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

Respecto a la D2 de la Salud ocupacional en la empresa Fundación Ferrosa S.A.C, 2019-2020, se contempla que un 31,6% expresó que es bajo, el 51,9% dijo que es medio y únicamente el 16,5% expresó que es alto.

Tabla 13.

Descripción de la D3 de la Salud Ocupacional en la empresa Fundación Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

D3 Salud Ocupacional	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Bajo	26	32,9
Medio	40	50,6
Alto	13	16,5
Total	79	100,0

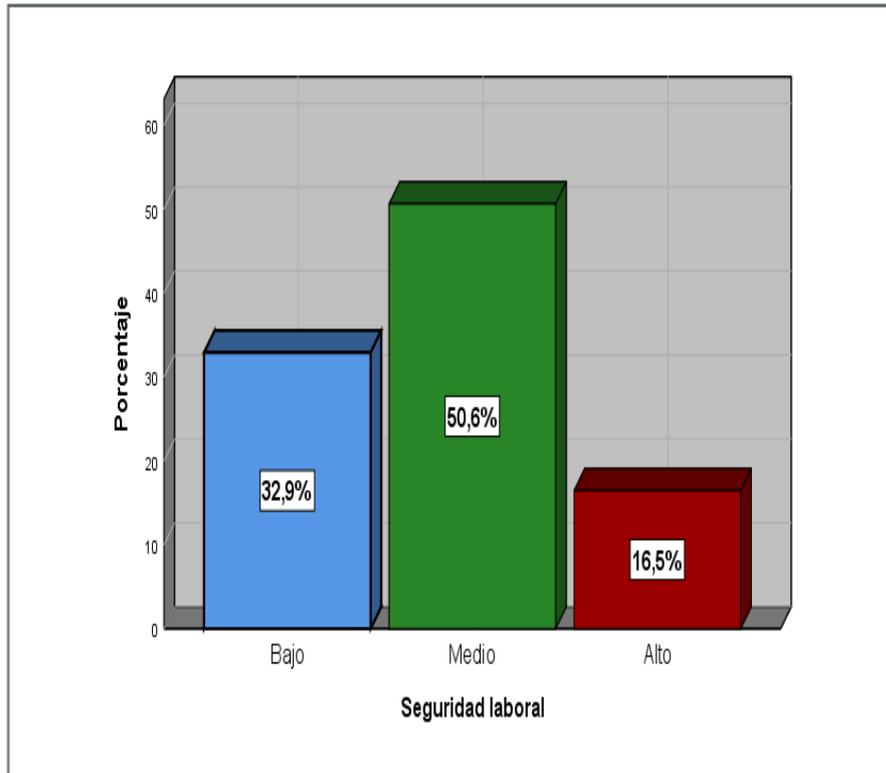


Figura 5. Descripción de la D3 de la Salud ocupacional en la empresa Fundación Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

Respecto a la D3 de la Salud ocupacional en la empresa Fundación Ferrosa S.A.C, 2019-2020, se observa que un 32,9% aseveró que es bajo, el 50,6% expuso que es medio y únicamente el 16,50% señalaron que es alto.

3.2. Contrastación de Hipótesis

Para ratificar las hipótesis, valorando que la variable es de tipo cuantitativo en escala de Likert, será empleado el estadístico Rho de Spearman.

Tabla14.

Niveles de correlación.

Valores	Nivel
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Tomado: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Hipótesis general

H₀: La salud ocupacional no se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

$H_0: \rho \neq 0$

H₁: La salud ocupacional se relaciona directamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

$H_1: \rho = 0$

Tabla 15.

Correlación de Spearman entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020

Correlaciones		Salud ocupacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,937**
		N	79
Rendimiento laboral	Salud ocupacional	Coefficiente de correlación	,937**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	79

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

Fuente: Elaboración propia, análisis estadístico SPSS versión 25. Nivel de significancia: .05

Puede establecerse una correlación Positiva muy fuerte, directa y significativa ,937**, entre la variable 1 y la variable 2 de la Empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020; ratificándose la hipótesis alterna y negándose la hipótesis nula. Con la existencia de una relación entre la Salud Ocupacional y el Rendimiento Laboral de la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020.

Hipótesis específica 1

H₀: La higiene laboral no se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020.

$H_0: \rho \neq 0$

H₁: La higiene laboral se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020.

$H_1: \rho = 0$

Tabla 16.

Correlación de Spearman entre la higiene y el rendimiento laborales en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020

Correlaciones			Higiene laboral	Rendimient o laboral
Rho de Spearman	Higiene laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,913**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,913**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Fuente: Elaboración propia, análisis estadístico SPSS versión 25. Nivel de significancia: .05

Se ratifica que hay una correlación positiva muy fuerte, directa, y significativa, en cuanto a la correlación de Spearman, 913** y el p – valor= ,000< .05, entre la Higiene y el rendimiento laborales del personal de la organización en cuestión, ratificándose H₁ y negándose H₀. Es así como hay relación entre la Higiene y el rendimiento laboral de los trabajadores de Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

Hipótesis específica 2

H₀ Las condiciones ambientales de trabajo no se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

H₀: $\rho \neq 0$

H₁ Si hay relación entre las condiciones ambientales de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

H₁: $\rho = 0$

Tabla 17.

Correlación de Spearman entre las condiciones ambientales de trabajo y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

Correlaciones		Condiciones ambientales de trabajo	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Condiciones ambientales de trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 79
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,866** .000 79

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

Fuente: Elaboración propia, análisis estadístico SPSS versión 25. Nivel de significancia: .05

Consigue ratificarse, que existe una relación positiva considerable, directa, positiva y significativa, poseyendo una correlación de Spearman, 866** y el p – valor= .000 < .05, entre las condiciones ambientales de trabajo en la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, ratificándose H₁ y rechazándose H₀. Se comprueba la existencia de una relación entre las condiciones ambientales de trabajo y el rendimiento laboral de trabajo del personal en la organización fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

Hipótesis específica 3

H₀ La seguridad laboral no se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

H₀: $\rho \neq 0$

H₁ Si hay relación entre la seguridad y rendimiento laborales de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

H₁: $\rho = 0$

Tabla18.

Correlación de Spearman entre la seguridad y el rendimiento laborales en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

Correlaciones		Seguridad laboral	Rendimient o laboral
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,847**
		N	. 79
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,847**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 79

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

Fuente: Elaboración propia, análisis estadístico SPSS versión 25. Nivel de significancia: .05

Se corrobora una correlación positiva considerable, directa, positiva y significativa, poseyendo una correlación de 847** y el $p - \text{valor} = .000 < .05$, entre la seguridad y el rendimiento laboral del personal de la organización analizada, ratificándose H_1 y rechazándose H_0 . Se comprueba la existencia de una relación entre la seguridad y el rendimiento laborales en los trabajadores de empresa fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

IV. Discusión

Este trabajo se planteó con el propósito de determinar la existencia de una relación directa entre la salud Ocupacional y Rendimiento Laboral del personal la organización Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020; con la finalidad de tener información acertada, para demostrar la actuación de ambas variables.

Haciendo uso del estadístico Spearman se evidenció en la hipótesis general una correlación de ,937** y un $p - \text{valor} = .000 < .05$, demostrándose la correlación positiva muy fuerte entre las variables analizadas; esto concuerda con la investigación de Figueroa

(2019), en la cual se evidencia un coeficiente de Spearman que consiguió un valor de ,807; ratificándose una relación positiva considerable, entre las variables, asimismo el trabajo de Asencios (2018) donde sostuvo que la salud ocupacional es indispensable para las organizaciones y/o compañías que poseen actividades industriales, donde las organizaciones deben de proteger la integridad física y el bienestar de todos sus colaboradores; el estudio de Salas y Huaranga (2018) consiguió un resultado en un ambiente laboral respecto a los recursos utilizables. La noción obedecerá a los propósitos o a las metas establecidas para el empleado en cuestión. Los directivos y dueños de cualquier compañía, efectivamente, lo que querrán es optimizar el rendimiento laboral de su personal, pues son perfectamente conscientes de que ello redundará de forma positiva en la misma.

Respecto a la hipótesis específica 1, pudo lograrse una correlación positiva muy fuerte con relación a la dimensión Higiene y el rendimiento laborales en el personal de la compañía Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020; dicha dimensión es significativa por exhibir resultados equivalentes a estudios donde la higiene laboral con sus respectivos lineamientos, dan un diagnóstico bastante óptimo para detectar los males ocupacionales; Olin (2016) donde hace énfasis que la Higiene laboral encaminada a establecer, examinar, valorar e inspeccionar elementos de riesgo ocupacionales bien sean biológicos, psicosociales, físicos, químicos o disergonómicos, que logren afectar la salud de los empleados, con el fin de prevenir las enfermedades laborales.

Respecto a la hipótesis específica 2, puede decirse que se consiguió una correlación positiva considerable, directa, y significativa, entre la dimensión y la variable estudiada; es significativo, debido al parecido en los resultados con el trabajo de Ponce y Alcántara (2018) donde nos dicen que la empresa debe implementar medidas preventivas para conservar la calidad del ambiente laboral, así como de las pautas, indicaciones y especificaciones de todas las actividades, operaciones y acciones que realiza el trabajador, especificadas por la normatividad de la seguridad y salud minera que se denomina Procedimiento Escrito Trabajo Seguro (PETS). Por otro lado, se asemeja a la teoría de Chiavenato (2011) donde las condiciones ambientales de trabajo permiten mantener la productividad y rendimiento laboral. Valúan el grado de ajuste de las personas al ambiente y al grupo de trabajo, facilitando su desempeño.

Analizando la Hipótesis específica 3, se evidencia una relación positiva considerable, directa y significativa entre la dimensión 3 y la variable 2 estudiada; resultados que coincidieron con estudios anteriores, por ejemplo, el de Tello y Campozano (2017) donde estableció un plan de seguridad, el mismo se mostró al responsable de seguridad industrial; este examinó el método de evaluación de riesgos y las propuestas. Los riesgos tomados en cuenta como de elevada relevancia se efectuaron rápidamente y los peligros estimados como menos significativos se les dio un tiempo máximo para ejecutarlos de 6 a 8 meses. Merlo (2020) quien propuso diseñar un procedimiento de gestión de Seguridad y Salud laboral, fundado en la nueva norma internacional ISO 45001:2018, para suministrar sitios de trabajos seguros y sanos previendo las lesiones y los problemas de salud, y de igual manera optimizar el desempeño en SST de la empresa.

El estudio de la hipótesis general y específicas 1, 2 y 3, ratifican el alcance de los objetivos planteados, los resultados valdrán para diferentes estudios que podrán realizarse posteriormente y para optimizar la labor municipal en beneficio de la ciudadanía.

V. Conclusiones

Primera:

Respecto al problema general, logró evidenciarse una correlación positiva muy fuerte, directa y significativa, con un valor de $Rho = ,937^{**}$, entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral del personal de la compañía Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020; finalmente, se ha corroborado el objetivo general y se consigue demostrar la hipótesis general.

Segunda:

Con relación al problema específico 1, se evidencia una relación positiva muy fuerte, con una correlación de 913^{**} entre la higiene y el rendimiento laborales del personal de la compañía Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020; corroborándose el objetivo específico 1 y confirmándose la hipótesis específica 1.

Tercera:

Con relación al problema específico 2, fue conseguido un valor de $Rho = ,866^{**}$, en el cual se observa una correlación positiva considerable, directa y significativa entre la dimensión condiciones ambientales laborales y el rendimiento laboral en la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020; efectivamente, se corrobora el objetivo específico 2 y se demuestra la hipótesis específica 2.

Cuarta:

En cuanto al problema específico 3, se comprueba una correlación positiva considerable, directa y significativa, con un coeficiente de $Rho = ,847^{**}$ entre la dimensión seguridad y rendimiento laborales del personal de la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020; finalmente, se ratifica el objetivo específico 3 y se evidencia la hipótesis específica 3.

VI. Recomendaciones

Primera:

Sensibilizar a todo el personal en cuanto, a charlas inductivas que permitan conocer los riesgos laborales que puede darse dentro del área de trabajo, e incluso el conveniente uso de los elementos de protección personal (EPP), procurando de esta manera la no interrupción de nuestro rendimiento laboral esperado según los estándares solicitados en la organización y cumplir las buenas prácticas de la salud ocupacional.

Segunda:

Es de vital importancia tener directivas internas donde se reflejen lineamientos, referente a la correcta higiene laboral que debe tener el trabajador en su respectiva área de labor, ya que la empresa en estudio es una empresa de alto riesgo, y así evitar las enfermedades ocupacionales que se presenten.

Tercera:

Se sugiere a la empresa a brindar confianza en el personal, considerándolos como parte esencial en la creación de opciones que desencadenen en la solución a los posibles inconvenientes originados diariamente, en un clima laboral agradable, vigorizando la creatividad, iniciativa y un trabajo grupal.

Cuarta:

Instituir y llevar a cabo un sistema de compensaciones que consienta optimizar el Rendimiento Laboral. El proceso administrativo de la compensación, reconocimiento, consigue grandes ventajas para el bienestar del personal y en el ambiente laboral generado en la empresa, todo ello tiene efectos en una mejor y superior producción para el trabajo realizado.

VII. Referencias

- Asencios, G. (2018). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional aplicado a empresa contratista LM SAC del sector metal mecánica*. (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima- Peru. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625163/Asencios_CG.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bances, R. (2017). *Implementación de lean manufacturing para mejorar la productividad en el taller metalmecánica wensay aceros s.a., Puente Piedra, 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1387/Bances_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barba E; Fernandez, M; Morales, N; Rodriguez, A (2014). *Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención*. Ed. Argentina: Raquel Franco.
- Bedoya, E. (2015). *Comportamiento de la accidentalidad en una empresa metalmecánica en Cartagena, Colombia, Artículo Corto, (mayo 2015)*. Nova, Colombia. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/nova/v13n24/v13n24a08.pdf>
- Benites, M; Rodríguez, R (2015). *Propuesta de mejora en las áreas de producción y logística para incrementar la rentabilidad de la empresa JORLUC S.A.C.* (Tesis de Pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo- Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10248/Benites%20Vel%3%a1squez%20Mar%c3%ada%20Alejandra%20%20Rodr%c3%adguez%20Sosaya%20Rosana%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bocanegra, J (2001). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Ed. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones.
- Campbell, J. (1990). *Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M.D. Dunnette and L.M. Hough (eds) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto, CA: Consulting psychologists Press.

- Chiavenato, E. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: MCGRAW-HILL interamericana Editores, s.a. de c.v.
- Chiavenato, E. (2001). *Administración de recursos Humanos*. Ed. Colombia: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A.
- Diaz de Rada (2009) *Análisis de datos de encuesta Desarrollo de una investigación completa* utilizando SPSS. Barcelona. Editorial UOC.
- Euroempleo (2010). Evaluación de desempeño. Ed. España: Junta de Andalucía. Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SaEdKeJrvQIJ:www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/gestion_colaboradores/attachments/download/144/Evaluaci%25C3%25B3n%2520de1%2520Desempe%25C3%25B1o.pdf%3Fclass%3Dicon%2Bicon-attachment +%&cd=1&hl=qu&ct=clnk&gl=pe
- Fernández, C y Baptista, M (2014) *Metodología de la investigación*, México 6ta edición. MCGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. (Fernández y Baptista; 2014)
- Flores, C. (2019) *¿Milagro apurimeño? La minería y el debate del crecimiento y desarrollo local*, Libro, (Enero 2019), CooperAcción – Acción Solidaria para el Desarrollo-Peú.
- Figuerola, G. (2019). *Implementación de un modelo de Evaluación de Desempeño y su influencia en el Rendimiento Laboral en una empresa minera 2017*. (Tesis de Posgrado). Universidad Ricardo Palma, Lima-Perú. Recuperado de: http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2475/ADM_T030_00111158_M%20%20%20FIGUEROA%20FLORES%20GLEDYS%20JESSICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gabini, S (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Ed. Argentina: UAI.
- Galarza, C. (2018). *Implementación de herramientas de calidad para la mejora de la gestión de procesos en una empresa metalmecánica, Lima 2018*. (Tesis de Pregrado). Universidad Norbert Wiener, Lima- Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2646/TESIS%20Galarza%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández R, Fernández C y Baptista M (2010) *Metodología de la investigación*. 5ta Edición. México. McGRAW-HILL/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Lawler, E. (1994). Performance Appraisal: the next generation, Compensation and Benefits Review, mayo-junio.
- Levin, R. y Rubin, D. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. 7ma. Ed., Impr. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Longo, F (2006). *Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas*. España: Instituto de Estudios Fiscales. Recuperado de: [https:// www.Academia.edu/37141581/Evaluaci%C3%B3n_y_gesti%C3%B3n_del_rendimiento_laboral_en_las_Administraciones_P%C3%BAblicas](https://www.Academia.edu/37141581/Evaluaci%C3%B3n_y_gesti%C3%B3n_del_rendimiento_laboral_en_las_Administraciones_P%C3%BAblicas)
- López, P.; Fachelli, S. (2015)., *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Capítulo II.3. Edición. España, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Macias, C. (2017) *Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva de una empresa de fundición y fabricación de estructuras metálicas*. España, Artículo, (octubre 2017). UNIR, La Rioja, España. Recuperado de: <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/6593/MACIAS%20CAZA%2c%20BRIGITTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manzano, E.; Lopez, E.(2016) *Relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica en México*, Artículo de investigación científica, (Junio 2016). Revista colombiana de salud ocupacional, Colombia. Recuperado de: https://revistas.unilibre.Edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4940/4225
- Mariño, C; Castro, Y, Cruz, A (2016). *Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo bajo la normatividad vigente para la empresa industria metalmeccánica “INMECOM LTDA” ubicada en el barrio ricaurte – Bogotá*. (Tesis de Posgrado). Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia. Recuperado de: <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/4316/1/CruzCarrilloAndr%C3%A9Felipe2016.pdf>
- Martínez, M; Reyes, M. (2005). *Salud y seguridad en el trabajo*. Ed. Cuba: Ciencias Médicas.

- Maya, E. (2014) *Métodos y técnicas de investigación*. México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Mendoza, M. (2018). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa fundición central S.A, lima, 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima-Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2728/TesisBlacida%20Mendoza%20Moran.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Merlo, K. (2020). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, basado en la norma ISO 45001:2018, para la empresa "MACUSA" de la ciudad de Ibarra*. (Tesis de Pregrado). Universidad técnica del norte facultad de ingeniería en ciencias aplicadas carrera de ingeniería industrial, Ecuador. Recuperado de: http://repositorio.utn.edu.ec/browse?type=title&sort_by=1&order=ASC&rpp=40&etal=35&null=&offset=2370
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. En D. R. W.C. Broman, *Handbook of psychology: Industrial and organizational Psychology*. New York: Jhon Wiley and Sons.
- Olin, J. (2016). *Análisis de riesgos en exploraciones mineras para implementar un sistema de seguridad y salud ocupacional en el Perú*. (Tesis de Pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima- Perú. Recuperado de: <http://repositorio.Usil.edu.pe/handle/USIL/2427>
- Pacheco, J. (2018). *Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa fabricación de ollas de METAL SAC*. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica Santo toribio de Mogrovejo, Chiclayo- Perú. Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1717/1/TL_PachecoTorresJair.pdf
- Parra, R; Guerrero, M & Arce, M (2018). *La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico*. (Revista). Universidad Internacional del Ecuador, Ecuador. Recuperado de: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/879/793>
- Pimentel, J; Pacheco, J; Orihuela, N; Tello, R; Bensus, V; Ccaipane, J. (2011). *Manual de salud y seguridad ocupacional para las MyPE del sector comercial de muebles*.

Perú: Sinco editores SAC. Recuperado de: http://urbano.org.pe/descargas/investigaciones/Manuales_Herramientas_de-desarrollo/HD_cartilla-2-SALUD-y-SEGURIDAD.pdf

Ponce, V.; Alcántara, A. (2018) *El “Procedimiento escrito trabajo seguro base” para mejorar la seguridad y salud ocupacional de la pequeña minería subterránea*, Revista, (Junio 2018), Instituto de investigación FIGMMG-UNMSM, Lima-Perú. Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/iigeo/article/view/14996/13058>

Príncipe, F. (2018). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la industria metal mecánica en lima norte, 2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad San Ignacio del Loyola, Lima-Perú. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3981/1/2018_Principe-Gutierrez.pdf

Prokopenko, J; (1989). *La gestión de la productividad*. Ed. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Quezada, E.; Miranda, J. (2015). *Evaluación de riesgos laborales en una empresa metalmeccánica aplicando el método de William fine*. (Tesis de Pregrado). Universidad Estatal de Milagro Facultad Ciencias e Ingenieria, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4819/1/2-EVALUACION%20DE%20RIESGOS%20LABORALES%20EN%20UNA%20EMPRESA%20METALMECANICA%20APLICANDO%20EL%20METODO%20DE%20WILLIAN%20FINE..pdf>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Administration*. México: Pearson educación. Recuperado de: <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

Salas, E; Huaranga, K (2018). *El absentismo y su relación con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa MISOL MINIG SOLUTIONS unidad Carahuacra Junin*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco-Perú. Recuperado de : <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/696/1/TESIS%20EL%20AUSENTISMO%20Y%20SU%20RELACION>

%20CON%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20EN%20EL%20REC
URSOS%20HUMANOS%20EMPRESA%20MISOL.PDF

- Sánchez, H; Reyes, C; Mejía, K. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*. Perú. Universidad Ricardo Palma. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Silva, J (2018). La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano. Aportes para una cultura de la prevención. Ed. Alcoy: Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Sikula, A. y. (1989). *Administración de Recursos Humanos: Conceptos prácticos*. . México: Limusa.
- Sotomayor, A (2016). *Administración de recursos Humanos y su proceso organizacional*. Ed. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Tello, D; Campozaño, L. (2017). *Plan de seguridad y salud ocupacional en la empresa metalmeccánica Tepacorp S.A.* (Tesis de Pregrado). Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador. Recuperado de: <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/103577/D-CD102908.pdf>
- Tomas, J. (2019) *Análisis de la normatividad en seguridad y salud ocupacional en minería entre los años 2000 y 2017 y su influencia en la ocurrencia de accidentes mortales en la minería del Perú*. Revistas de investigación, (noviembre, 2018), Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. Recuperado de: <http://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/cyd/article/view/778/829>
- Tomasina, F. (2011). *Salud y trabajo*. Uruguay, ISBN. Universidad de la Republica. Recuperado de: <https://odon.edu.uy/sitios/cosset/wp-content/uploads/sites/59/2018/06/Manual-basico-en-salud-seguridad-y-medio-ambiente-de-trabajo.pdf>
- Viera, P (2018). *Gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27157/Viera_CP.pdf?sequence=1
- Wayne, R (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Ed. México: Pearson Educación.

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Título: SALUD OCUPACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FUNDICION FERROSA SAC, 2019-2020			Autor: Br. José Isaias Domador Tineo				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C. 2019-2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Higiene y el rendimiento laborales según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C. 2019-2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones ambientales y el Rendimiento laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa S.A.C., 2019-2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la seguridad y el rendimiento laborales según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C. 2019-2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C. 2019-2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar la relación entre la higiene laboral y el Rendimiento Laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa S.A.C. 2019-2020.</p> <p>Identificar la relación entre las condiciones ambientales laborales y el rendimiento laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa S.A.C. 2019-2020.</p> <p>Identificar la relación entre la seguridad laboral y el Rendimiento Laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C. 2019-2020</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C. 2019-2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la higiene laboral y el Rendimiento Laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa S.A.C. 2019-2020.</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones ambientales laborales y el rendimiento laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa S.A.C. 2019-2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la seguridad laboral y el Rendimiento Laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C. 2019-2020.</p>	Variable 1: SALUD OCUPACIONAL.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<ul style="list-style-type: none"> • Higiene Laboral • Condiciones ambientales de trabajo. • Seguridad Laboral. 	<p>a. Oportunidades b. Reconocimiento.</p> <p>a. Ambiente. b. Cooperación.</p> <p>a. Experiencia b. Conocimiento.</p>	<p>Del 01 al 08.</p> <p>Del 09 al 16.</p> <p>Del 17 al 24</p>	<p>Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en desacuerdo • En desacuerdo • Indiferente • De acuerdo • Totalmente de acuerdo. 	<p>Bajo.</p> <p>Medio.</p> <p>Alto</p>
			Variable 2: RENDIMIENTO LABORAL.				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
<p>Calidad del trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>-Capacidad minuciosa. -Iniciativa Laboral -Metodología coherente</p> <p>- Actuación con eficiencia y autoestima. - Capacidad de solución de problemas</p> <p>-Capacidad de integración. -Liderazgo en labores de conjunto.</p>	<p>Del 01 al 12</p> <p>Del 13 al 17</p> <p>Del 18 al 24</p>	<p>Ordinal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca. • Casi nunca. • A veces. • Casi siempre. • Siempre 	<p>Bajo.</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>			

Nivel – diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística para utilizar
<p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Método: Hipotéticos deductivos.</p>	<p>Población: 79 trabajadores</p> <p>Tipo de muestreo: probabilístico.</p> <p>Tamaño de muestra: 79 trabajadores.</p>	<p>Variable 1: Salud Ocupacional.</p> <p>Técnicas: La encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p>
		<p>Variable 2: Rendimiento laboral.</p> <p>Técnicas: La encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p>	<p>INFERENCIAL:</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



CUESTIONARIO DE SALUD OCUPACIONAL

Estimado señor(a).

La presente técnica de la encuesta busca recoger información relacionada con el tema “Salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020”, sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

Escala de Likert:				
1.Totalmente en desacuerdo.	2. En desacuerdo	3.Indiferente	4. De acuerdo	5.Totalmente de acuerdo

DIMENSION 1: HIGIENE LABORAL		Valoración				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿En el área donde laboras la empresa aplica normas de salubridad en los trabajadores?					
2	¿Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales?					
3	¿El ambiente donde laboras posee condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores?					
4	¿Considera que conservar la salud de los trabajadores aumenta su productividad por medio del control del ambiente laboral?					
5	¿La empresa tiene un plan de contingencia sobre normas y medidas preventivas?					
6	¿La empresa asume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales?					
7	¿Considera que la empresa toma conciencia que la salud es factor importante para el cumplimiento de sus funciones?					
8	¿Considera que la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una					

	fuerza de trabajo laboral adecuada?					
DIMENSION 2: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO		1	2	3	4	5
9	¿Considero que se me otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente mi trabajo?					
10	¿El espacio físico donde laboro es cómodo y cuenta con buena iluminación?					
11	¿Mi lugar de trabajo está libre de mucho calor o incomodidades?					
12	¿En mi área de trabajo cumplimos con las medidas de prevención y seguridad?					
13	¿En la organización los empleados tienen los recursos que necesitan para hacer bien su trabajo?					
14	¿Dispone de un ambiente de trabajo con iluminación general suficiente?					
15	¿Los medios que tengo (equipo, material didáctico) para laborar son obsoletos y/o están en mal estado?					
16	¿Los equipos o materiales son de última tecnología de la información y comunicación?					
DIMENSION 3: SEGURIDAD LABORAL		1	2	3	4	5
17	¿Existe en la empresa medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes?					
18	¿La empresa tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales?					
19	¿La empresa informa a los trabajadores a actuar de manera adecuada ante situaciones de emergencia laborales?					
20	¿La empresa realiza capacitaciones sobre seguridad y medidas preventivas de riesgos laborales en forma permanente?					
21	¿Existen canales, órganos y mecanismos para que los trabajadores comuniquen quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo en la empresa?					
22	¿La empresa ha establecido una política de prevención con la participación de los trabajadores de acuerdo con los casos suscitados?					
23	¿Considera que el ambiente donde cumple sus funciones cuenta con medidas de seguridad laboral?					
24	¿Considera que se cumple con las normas de seguridad laboral durante su desempeño?					

¡GRACIAS!



CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

Estimado señor(a).

La presente técnica de la encuesta busca recoger información relacionada con el tema “Salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020”, sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

Escala de Likert:				
1.Nunca.	2. Casi nunca	3.A veces	4. Casi siempre	5. Siempre

DIMENSION 1: CALIDAD DEL TRABAJO		Valoración				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Produce o realiza un trabajo con errores?					
2	¿Realiza un trabajo ordenado?					
3	¿Realiza un trabajo en los tiempos establecidos?					
4	¿Produce o realiza un trabajo metódico?					
5	¿Demuestra iniciativa en la realización de actividades?					
6	¿Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo?					
7	¿Se anticipa a las necesidades o problemas futuros?					
8	¿Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor?					
9	¿Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades?					
10	¿Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo?					
11	¿Accede a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevas metodologías en el ejercicio de sus funciones?					

12	¿Puede trabajar independientemente utilizando metodologías coherentes?					
DIMENSION 2: RESPONSABILIDAD		1	2	3	4	5
13	¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar?					
14	¿Se mantiene en constante capacitación y actualización de conocimientos sobre su profesión para brindar una mejor atención a las tareas encomendadas?					
15	¿Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos que se presentan en la empresa?					
16	¿Reacciona de forma calmada y eficientemente frente a dificultades?					
17	¿Es eficaz al afrontar situaciones y problemas?					
DIMENSION 3: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
18	¿Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la empresa?					
19	¿Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas en equipo?					
20	¿Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo en equipo dentro del centro de trabajo?					
21	¿Colabora con sus compañeros armoniosamente cuando necesitan de su apoyo?					
22	¿Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo?					
23	¿Informa oportunamente a su jefe sobre acciones efectuadas en forma conjunta con sus compañeros en el centro de trabajo?					
24	¿Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?					

Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SALUD OCUPACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: HIGIENE LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En el área donde laboras la empresa aplica normas de salubridad en los trabajadores.	X		X		X		
2	Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.	X		X		X		
3	El ambiente donde laboras posee condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores.	X		X		X		
4	Considera que conservar la salud de los trabajadores aumenta su productividad por medio del control del ambiente laboral.	X		X		X		
5	La empresa tiene un plan de contingencia sobre normas y medidas preventivas.	X		X		X		
6	La empresa asume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales.	X		X		X		
7	Considera que la empresa toma conciencia que la salud es factor importante para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
8	Considera que la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considero que se me otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente mi trabajo.	X		X		X		
10	El espacio físico donde laboro es cómodo y cuenta con buena iluminación.	X		X		X		
11	Mi lugar de trabajo está libre de mucho calor o incomodidades.	X		X		X		
12	En mi área de trabajo cumplimos con las medidas de prevención y seguridad.	X		X		X		
13	En la organización los empleados tienen los recursos que necesitan para hacer bien su trabajo	X		X		X		
14	Dispone de un ambiente de trabajo con iluminación general suficiente.	X		X		X		
15	Los medios que tengo (equipo, material didáctico) para laborar son obsoletos y/o están en mal estado.	X		X		X		
16	Los equipos o materiales son de última tecnología de la información y comunicación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	

17	Existe en la empresa medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes	X		X		X		
18	La empresa tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales	X		X		X		
19	La empresa informa a los trabajadores a actuar de manera adecuada ante situaciones de emergencia laborales.	X		X		X		
20	La empresa realiza capacitaciones sobre seguridad y medidas preventivas de riesgos laborales en forma permanente.	X		X		X		
21	Existen canales, órganos y mecanismos para que los trabajadores comuniquen quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo en la empresa.	X		X		X		
22	La empresa ha establecido una política de prevención con la participación de los trabajadores de acuerdo con los casos suscitados.	X		X		X		
23	Considera que el ambiente donde cumple sus funciones cuenta con medidas de seguridad laboral.	X		X		X		
24	Considera que se cumple con las normas de seguridad laboral durante su desempeño	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

27 de Mayo del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Nolzco Labajos, Fernando Alexis

DNI: 40086162

Especialidad del evaluador: Metodología de la investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Fernando A. Nolzco Labajos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Calidad del trabajo								
1	Produce o realiza un trabajo con errores.	X		X		X		
2	Realiza un trabajo ordenado.	X		X		X		
3	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	X		X		X		
4	Produce o realiza un trabajo metódico.	X		X		X		
5	Demuestra iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
6	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	X		X		X		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	X		X		X		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	X		X		X		
9	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
10	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
11	Accede a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevas metodologías en el ejercicio de sus funciones	X		X		X		
12	Puede trabajar independientemente utilizando metodologías coherentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad								
13	Assume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	X	X	X		X		
14	Se mantiene en constante capacitación y actualización de conocimientos sobre su profesión para brindar una mejor atención a las tareas encomendadas.	X	X	X		X		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos que se presentan en la empresa.	X	X	X		X		

16	Reacciona de forma calmada y eficientemente frente a dificultades.	X	X	X		X		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas.	X	X	X		X		
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la empresa.	X		X		X		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas en equipo.	X		X		X		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo en equipo dentro del centro de trabajo.	X		X		X		
21	Colabora con sus compañeros armoniosamente cuando necesitan de su apoyo	X		X		X		
22	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	X		X		X		
23	Informa oportunamente a su jefe sobre acciones efectuadas en forma conjunta con sus compañeros en el centro de trabajo.	X		X		X		
24	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X Aplicable después de corregir [] No aplicable []

27 de Mayo del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Nolzco Labajos, Fernando Alexis

DNI: 40086162

Especialidad del evaluador: Metodología de la investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Fernando A. Nolzco Labajos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SALUD OCUPACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: HIGIENE LABORAL								
1	En el área donde laboras la empresa aplica normas de salubridad en los trabajadores.	X		X		X		
2	Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.	X		X		X		
3	El ambiente donde laboras posee condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores.	X		X		X		
4	Considera que conservar la salud de los trabajadores aumenta su productividad por medio del control del ambiente laboral.	X		X		X		
5	La empresa tiene un plan de contingencia sobre normas y medidas preventivas.	X		X		X		
6	La empresa asume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales.	X		X		X		
7	Considera que la empresa toma conciencia que la salud es factor importante para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
8	Considera que la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considero que se me otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente mi trabajo.	X		X		X		
10	El espacio físico donde laboro es cómodo y cuenta con buena iluminación.	X		X		X		
11	Mi lugar de trabajo está libre de mucho calor o incomodidades.	X		X		X		
12	En mi área de trabajo cumplimos con las medidas de prevención y seguridad.	X		X		X		
13	En la organización los empleados tienen los recursos que necesitan para hacer bien su trabajo	X		X		X		
14	Dispone de un ambiente de trabajo con iluminación general suficiente.	X		X		X		
15	Los medios que tengo (equipo, material didáctico) para laborar son obsoletos y/o están en mal estado.	X		X		X		
16	Los equipos o materiales son de última tecnología de la información y comunicación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	

17	Existe en la empresa medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes	X		X		X		
18	La empresa tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales	X		X		X		
19	La empresa informa a los trabajadores a actuar de manera adecuada ante situaciones de emergencia laborales.	X		X		X		
20	La empresa realiza capacitaciones sobre seguridad y medidas preventivas de riesgos laborales en forma permanente.	X		X		X		
21	Existen canales, órganos y mecanismos para que los trabajadores comuniquen quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo en la empresa.	X		X		X		
22	La empresa ha establecido una política de prevención con la participación de los trabajadores de acuerdo con los casos suscitados.	X		X		X		
23	Considera que el ambiente donde cumple sus funciones cuenta con medidas de seguridad laboral.	X		X		X		
24	Considera que se cumple con las normas de seguridad laboral durante su desempeño	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

07 de junio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Castillo Palacios, Freddy William

DNI: 02842237

Especialidad del evaluador: Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Freddy W. Castillo Palacios
R.G. UNIC DE CULEG. 1º 843

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Calidad del trabajo								
1	Produce o realiza un trabajo con errores.	X		X		X		
2	Realiza un trabajo ordenado.	X		X		X		
3	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	X		X		X		
4	Produce o realiza un trabajo metódico.	X		X		X		
5	Demuestra iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
6	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	X		X		X		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	X		X		X		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	X		X		X		
9	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
10	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
11	Accede a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevas metodologías en el ejercicio de sus funciones	X		X		X		
12	Puede trabajar independientemente utilizando metodologías coherentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	X	X	X		X		
14	Se mantiene en constante capacitación y actualización de conocimientos sobre su profesión para brindar una mejor atención a las tareas encomendadas.	X	X	X		X		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos que se presentan en la empresa.	X	X	X		X		

16	Reacciona de forma calmada y eficientemente frente a dificultades.	X		X		X	
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la empresa.	X		X		X	
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas en equipo.	X		X		X	
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo en equipo dentro del centro de trabajo.	X		X		X	
21	Colabora con sus compañeros armoniosamente cuando necesitan de su apoyo	X		X		X	
22	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	X		X		X	
23	Informa oportunamente a su jefe sobre acciones efectuadas en forma conjunta con sus compañeros en el centro de trabajo.	X		X		X	
24	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

07 de junio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Castillo Palacios, Freddy William DNI: 02842237

Especialidad del evaluador: Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Freddy W. Castillo Palacios
REG. UNIC DE CULEG. Nº 843

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SALUD OCUPACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: HIGIENE LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En el área donde laboras la empresa aplica normas de salubridad en los trabajadores.	X		X		X		
2	Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.	X		X		X		
3	El ambiente donde laboras posee condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores.	X		X		X		
4	Considera que conservar la salud de los trabajadores aumenta su productividad por medio del control del ambiente laboral.	X		X		X		
5	La empresa tiene un plan de contingencia sobre normas y medidas preventivas.	X		X		X		
6	La empresa asume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales.	X		X		X		
7	Considera que la empresa toma conciencia que la salud es factor importante para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
8	Considera que la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considero que se me otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente mi trabajo.	X		X		X		
10	El espacio físico donde laboro es cómodo y cuenta con buena iluminación.	X		X		X		
11	Mi lugar de trabajo está libre de mucho calor o incomodidades.	X		X		X		
12	En mi área de trabajo cumplimos con las medidas de prevención y seguridad.	X		X		X		
13	En la organización los empleados tienen los recursos que necesitan para hacer bien su trabajo	X		X		X		
14	Dispone de un ambiente de trabajo con iluminación general suficiente.	X		X		X		
15	Los medios que tengo (equipo, material didáctico) para laborar son obsoletos y/o están en mal estado.	X		X		X		
16	Los equipos o materiales son de última tecnología de la información y comunicación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	

DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No
17	Existe en la empresa medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes	X		X		X	
18	La empresa tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales	X		X		X	
19	La empresa informa a los trabajadores a actuar de manera adecuada ante situaciones de emergencia laborales.	X		X		X	
20	La empresa realiza capacitaciones sobre seguridad y medidas preventivas de riesgos laborales en forma permanente.	X		X		X	
21	Existen canales, órganos y mecanismos para que los trabajadores comuniquen quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo en la empresa.	X		X		X	
22	La empresa ha establecido una política de prevención con la participación de los trabajadores de acuerdo con los casos suscitados.	X		X		X	
23	Considera que el ambiente donde cumple sus funciones cuenta con medidas de seguridad laboral.	X		X		X	
24	Considera que se cumple con las normas de seguridad laboral durante su desempeño	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lunes 08 de junio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: CASTILLO MÁRQUEZ WILMER FERMÍN DNI: 02820631

Especialidad del evaluador: Mag en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mag. Wilmer Fermín Castillo Márquez
LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CLAD - 03846
LIC. EN CIENCIAS SOCIALES
CPe: 1419231

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Calidad del trabajo								
1	Produce o realiza un trabajo con errores.	X		X		X		
2	Realiza un trabajo ordenado.	X		X		X		
3	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	X		X		X		
4	Produce o realiza un trabajo metódico.	X		X		X		
5	Demuestra iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
6	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	X		X		X		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	X		X		X		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	X		X		X		
9	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	X		X		X		
10	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
11	Accede a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevas metodologías en el ejercicio de sus funciones	X		X		X		
12	Puede trabajar independientemente utilizando metodologías coherentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	X	X	X		X		
14	Se mantiene en constante capacitación y actualización de conocimientos sobre su profesión para brindar una mejor atención a las tareas encomendadas.	X	X	X		X		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos que se presentan en la empresa.	X	X	X		X		

16	Reacciona de forma calmada y eficientemente frente a dificultades.	X		X		X		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la empresa.	X		X		X		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas en equipo.	X		X		X		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo en equipo dentro del centro de trabajo.	X		X		X		
21	Colabora con sus compañeros armoniosamente cuando necesitan de su apoyo	X		X		X		
22	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	X		X		X		
23	Informa oportunamente a su jefe sobre acciones efectuadas en forma conjunta con sus compañeros en el centro de trabajo.	X		X		X		
24	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lunes, 08 de junio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: CASTILLO MÁRQUEZ WILMER FERMÍN DNI: 02820631

Especialidad del evaluador: Mag Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mag. Wilmer Fermín Castillo Márquez
LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CLAD - 03846
LIC. EN CIENCIAS SOCIALES¹
CPE: 1419221

Firma del experto informante

Anexo 4: Base de datos

Variable: Salud Ocupacional

DIMENSION 1								DIMENSION 2								DIMENSION 3							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3
2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3
3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	2	3	4	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2
2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3
2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3
3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2
2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3
2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3
3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3
3	2	3	2	3	4	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	5
5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2
2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3
2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2

3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3
3	2	3	2	3	4	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
4	4	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	5	4	5	5	5
5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2
2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3
2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3
3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3
3	2	3	2	3	4	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
4	4	5	5	5	4	4	4	1	2	2	2	1	1	1	1	5	4	4	5	4	5	5	5
5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2
2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	5	3	3	5	4	4	2

2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	5	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	5	5	5	1	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3
5	5	5	3	3	2	2	2	1	2	5	5	5	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2
2	3	3	3	4	4	4	2	2	5	3	3	5	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	2
2	2	5	5	5	1	2	2	5	5	5	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1

Variable: Rendimiento Laboral

DIMENSION 1												DIMENSION 2					DIMENSION 3						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2
4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	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
3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2

2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	4
2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	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	1	2	1	2	2	2	2	2	1	4
2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2
4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	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
3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	4
2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	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	1	2	1	2	2	2	2	2	1	4

2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2
4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	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
3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	4
2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	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	1	2	1	2	2	2	2	2	1	4
2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2

2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2
4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	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
3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	4
2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	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	1	2	1	2	2	2	2	2	1	4
2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2
4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	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
3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	4	
2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	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	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	4	
2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	4	