



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral frente a la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, Ancash, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Alva Portillo de Huamanchaqui, Diana (orcid.org/0000-0001-7403-9256)

Hidalgo Bocanegra de Flores, Carmen Luana (orcid.org/0000-0003-1293-0494)

ASESOR:

Mg. Romero Escalante, Víctor Fabián (orcid.org/0000-0002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado a nuestra familia y su constante apoyo, para poder recorrer este camino del conocimiento, por su paciencia y su aliento.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro docente Mg. Víctor Fabián Romero Escalante y a nuestro asesor Dr. Paolo André Amaya Alvarado por el ímpetu con las que imparte su experiencia y conocimiento a sus estudiantes.

Índice de contenidos

<i>Carátula</i>	<i>i</i>
<i>Dedicatoria</i>	<i>ii</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>iii</i>
<i>Índice de contenidos</i>	<i>iv</i>
<i>Índice de tablas</i>	<i>v</i>
<i>Índice de figuras</i>	<i>vii</i>
<i>Resumen</i>	<i>viii</i>
<i>Abstract</i>	<i>viii</i>
<i>I. INTRODUCCIÓN</i>	<i>1</i>
<i>II. MARCO TEÓRICO</i>	<i>4</i>
<i>III. METODOLOGÍA</i>	<i>14</i>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	<i>14</i>
3.2. Variables y operacionalización.....	<i>15</i>
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	<i>16</i>
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	<i>17</i>
3.5. Procedimientos.....	<i>19</i>
3.6. Método de análisis de datos.....	<i>20</i>
3.7. Aspectos éticos.....	<i>23</i>
<i>IV. RESULTADOS</i>	<i>25</i>
<i>V. DISCUSIÓN</i>	<i>36</i>
<i>VI. CONCLUSIONES</i>	<i>40</i>
<i>VII. RECOMENDACIONES</i>	<i>41</i>
<i>VIII. REFERENCIAS</i>	<i>42</i>

Índice de tablas

Tabla 1	18
Resultado de juicio de expertos	18
Tabla 2.....	19
Confiabilidad: Seguridad y Salud Ocupacional.....	19
Tabla 3.....	19
Confiabilidad: Desempeño Laboral	19
Tabla 4.....	21
Prueba de normalidad	21
Tabla 5.....	22
Baremos Seguridad.....	22
Tabla 6.....	22
Baremos Salud Ocupacional.....	22
Tabla 7.....	23
Baremos Competencias Laborales	23
Tabla 8.....	23
Baremos Compromisos Organizacional	23
Tabla 9.....	23
Baremos Productividad	23
Tabla 10.....	25
Correlación Seguridad y Salud Ocupacional-Desempeño Laboral.....	25
Tabla 11.....	26
Correlación Seguridad y Salud ocupacional-Productividad.....	26
Tabla 12.....	27
Correlación Seguridad Y Salud Ocupacional-Competencias laborales.....	27
Tabla 13.....	28
Correlación Seguridad y Salud ocupacional-Compromiso Organizacional	28
Tabla 14.....	29
Seguridad Y Salud Ocupacional.....	29
Tabla 15.....	30
Seguridad	30

<i>Tabla 16</i>	31
<i>Salud ocupacional</i>	31
<i>Tabla 17</i>	32
<i>Desempeño laboral</i>	32
<i>Tabla 18</i>	33
<i>Competencias laborales</i>	33
<i>Tabla 19</i>	34
<i>Compromiso organizacional</i>	34
<i>Tabla 20</i>	35
<i>Productividad</i>	35

Índice de figuras

<i>Figura 1. Seguridad y Salud Ocupacional.</i>	<i>29</i>
<i>Figura 2. Seguridad.</i>	<i>30</i>
<i>Figura 3. Salud Ocupacional.</i>	<i>31</i>
<i>Figura 4. Desempeño laboral.</i>	<i>32</i>
<i>Figura 5. Competencias</i>	<i>33</i>
<i>Figura 6. Compromiso organizacional.</i>	<i>34</i>
<i>Figura 7. Productividad.</i>	<i>35</i>

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral frente a la pandemia COV-19 en el centro de Salud Santa, Ancash 2021, el estudio establecido fue de tipo aplicada con diseño no experimental, un nivel correlacional y un enfoque cuantitativo. La población es de 35 colaboradores, para la muestra se realizó un estudio censal, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios en escala de Likert, validados por 3 expertos y que tuvieron un alfa de Cronbach que demostró alta fiabilidad. El análisis de los resultados indicó que la seguridad y salud ocupacional se relacionan directamente con el desempeño laboral, aplicando el Rho de Spearman se obtuvo un nivel de correlación del 57,2%, a su vez obteniendo un nivel de significación menor que el valor estadístico de referencia del 0,005. En conclusión, se logró determinar que si existe una relación significativa entre las variables seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral frente a la COV-19 en el centro de salud Santa, Ancash 2021, tras la contrastación de hipótesis con una Sig. = 0,000 y un Rho. de Spearman = 0,572.

Palabras clave: Seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo, productividad laboral, división de trabajo

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between occupational health and safety in job performance in the face of the COV-19 pandemic in the Santa Health Center, Ancash 2021, the established study was of an applied type with a non-experimental design, a correlational level and a quantitative approach. The population is 35 collaborators, for the sample a census study was carried out, to whom 2 Likert scale questionnaires were applied, validated by 3 experts and who had a Cronbach's alpha that demonstrated high reliability. The analysis of the results indicated that occupational health and safety are directly related to job performance, applying Spearman's Rho a correlation level of 57.2% was obtained, in turn obtaining a level of significance lower than the statistical value reference of 0.005. In conclusion, it was possible to determine that if there is a significant relationship between the occupational health and safety variables in work performance compared to COV-19 in the Santa health center, Ancash 2021, after testing hypotheses with a Sig. = 0.000 and a Rho. Spearman's = 0.572.

Keywords: Safety at work, working conditions, labor productivity, division of lab

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la seguridad y salud ocupacional (SSO) ha alcanzado un estatus primordial ante la crisis sanitaria a nivel mundial en todas las organizaciones ya que ha tenido un impacto económico, social, cultural y sanitario alrededor del mundo. La implementación de protocolos para hacer frente al COV-19, (OPS, 2019), es indispensable gestionar sistemas que brinden seguridad y salud a los colaboradores y que además se cumplan parámetros y estándares internacionales (OIT, 2021). Lo que persiguen hoy en día las organizaciones es realizar sus actividades económicas en un ambiente libre de accidentes y enfermedades, donde se priorice la productividad y sobre todo el respeto a lo más importante, la vida humana (OMS, 2021).

Asimismo, (OIT, 2021) y (OMS, 2020) considera que los planteamientos de seguridad y salud laboral tienen la obligación de velar por el trabajador, acondicionando sus actividades siguiendo las normativas establecidas para minimizar los riesgos a los inherentes al desarrollo de sus labores.

En el Perú se promulgo la ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, se aplica a nivel nacional para los sectores privados y públicos. Asimismo, sitúa al estado como el ente regulador y fiscalizador para el cumplimiento de la ley promulgada. (CPP, 2018)

En el ámbito internacional Echeverri y Espitia (2020), donde se realiza un análisis de las afectaciones ocasionadas por el trabajo frente a la pandemia del COVID-19 y las condiciones actuales de trabajo, reconociendo la importancia del cumplimiento de los planes de acción que permitirán el beneficio de los colaboradores y de las organizaciones durante la emergencia sanitaria.

En el ámbito nacional tenemos el trabajo de Serrano (2018), afirma que una organización, que no cuenta con una cultura de preventiva ni con adecuadas condiciones laborales afecta el rendimiento laboral, por lo cual recomienda que se establezca programas de evaluación del desempeño que permitan medir el compromiso organizacional y la productividad.

por su parte, Ianda (2020) en su investigación planteo establecer la influencia que podría existir entre la ejecución de un proyecto de salud ocupacional sobre el desempeño laboral, demostrando después de su investigación que si existe una correlación directa y proporcional entre las variables mencionadas, razón por la cual se deduce que, si existe una mejoría en la administración de la seguridad y salud en el trabajo, se verá, igualmente un óptimo desempeño laboral, que beneficia a todos los involucrados de la organización.

Ante lo expuesto surge el siguiente problema: ¿Cómo se relaciona la gestión de SSO en el desempeño laboral frente a la pandemia COV-19 en el centro de salud Santa?, además se plantean los siguientes problemas específicos: 1) ¿Cómo se relaciona la SSO en la productividad frente la pandemia COV-19 en el centro de salud Santa? 2) ¿Cómo influye la SSO en las competencias laborales frente a la pandemia COV-19 en el centro de salud Santa? 3) ¿Cómo se relaciona la SSO en el compromiso organizacional frente a la pandemia COV-19 en el centro de salud Santa? En cuanto a la justificación de la investigación nos permitirá poner en práctica los conocimientos científicos, los cuales nos ayudará a mejorar la SSO en el centro de salud Santa, permitiendo que los trabajadores tengan una mejor productividad.

La justificación teórica nos ayudó a profundizar los conocimientos con el objetivo de optimizar las normativas y adecuarlas en tiempo y espacio, teniendo en cuenta además a la pandemia COV-19, identificando riesgos y mejorando las condiciones laborales.

Asimismo, la justificación práctica se fundamentó en la disposición de la Ley 29783 y la su modificatoria, Ley 31246 que garantiza la salud del trabajador ante los riesgos epidemiológicos y sanitarios, también las disposiciones que aplica el centro de salud Santa.

La justificación metódica se basó en un diseño no experimental, de tipo básica direccionada; además se trabajó las dimensiones de nuestras variables, que permitieron establecer la relación que existe entre ambas, con el fin de determinar su nivel efectivo o no, en relación al tema trabajado en nuestra investigación, apoyados de cuadros estadísticos, revisión de manuales, encuestas, opiniones

realizadas por los expertos y posteriormente la validación de las hipótesis formuladas.

El Objetivo General es: Determinar la relación de la SSO en el desempeño laboral frente a la pandemia COV-19 en el centro de Salud Santa, y como primer objetivo específico; Determinar la relación de la SSO en la productividad frente a la pandemia cov-19 en el centro de salud Santa, en segundo lugar; Determinar la relación de la SSO en las competencias laborales durante la pandemia COV-19 en centro de salud Santa. Y como tercer objetivo específico; Determinar la relación de SSO en el compromiso organizacional frente a la pandemia COV-19 en el centro de salud Santa.

De nuestras interrogantes se desprenden la hipótesis general: Existe relación de la SSO en el desempeño laboral frente a la pandemia COV-19 el centro de salud Santa. La SSO tiene una relación directa sobre el desempeño laboral y las siguientes hipótesis específicas: 1) Existe relación de la SSO en la productividad frente a la pandemia COV-19 en el centro de salud Santa. 2) Existe relación de la SSO en las competencias laborales frente a la pandemia COV-19 en el centro de salud Santa. 3) Existe relación de la SSO en el compromiso organizacional frente a la pandemia COV-19 en el centro de salud Santa.

Esta investigación tiene por finalidad contribuir con las organizaciones para que puedan conocer y generar un mayor compromiso en torno a la importancia de la prevención. Esto logrará disminuir las faltas del colaborador o la contratación de un nuevo personal para cubrir la plaza por accidentes laborales e incrementar la productividad del trabajador. Esperamos que nuestra investigación, ayude a cumplir con los objetivos en el marco de la relación entre la SSO en el desempeño laboral de las organizaciones frente a la pandemia COV-19.

II. MARCO TEÓRICO

Durante la realización del proyecto de investigación se recopiló información de estudios, artículos científicos, tesis y libros que nos permitieron conocer los antecedentes y bases teóricas relacionadas con las dos variables de estudio que son; la SSO en el desempeño laboral, que nos facilitó el abordaje científico desde la realidad problemática descrita anteriormente, esto fue posible gracias al análisis de trabajos previos y datos obtenidos por otros investigadores.

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos a Chica (2021) en Ecuador, que hace referencia a los sistemas de SSO y nos menciona que consisten en métodos, que deben ser planeados, registrados y medibles. En su investigación “Incidencia de la seguridad e higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la microempresa “Viveros Lorena”, ubicada en Muisne-Esmeralda” aplicó una encuesta al total de los trabajadores de “Viveros Lorena” en donde en cuanto a incidentes el 60% manifiesta haber sufrido un accidente al menos durante sus labores; además que el 70% manifiesta que las lesiones son normales durante el trabajo en cuanto a la motivación el 60% señaló estar motivado al realizar sus labores. Mediante el análisis encontró una significativa relación entre ellos concluyendo que mientras más seguros y protegidos se encuentren los trabajadores mejor será su desempeño laboral.

Además, el autor Díaz (2017) en Guatemala, que en su investigación denominada “Seguridad en el trabajo y desempeño laboral” que es de tipo descriptivo correlacional infiere que la seguridad en el trabajo es imprescindible para que los colaboradores desarrollen su actividad dentro de la empresa. Realizó un trabajo de campo en 35 colaboradores de una corporación guatemalteca, en donde obtuvo un resultado de un 75% de encuestados manifiestan sentirse seguros pues en su organización maneja un eficiente sistema de seguridad laboral; también un 65,71% manifiesta no haber sufrido o experimentado ningún tipo de incidente en su centro de labores.

Por su parte Mariño (2018) en Ecuador, expone en su trabajo, una investigación de tipo descriptivo que se enfoca en la compañía Bioalimentar Cia. Ltda. Con una población total de 362 trabajadores, se destinó una muestra de 172 colaboradores. Dicho trabajo demuestra la importancia de las capacitaciones en relación al mejoramiento del desempeño laboral, dato que se ve reflejado en un 78% de colaboradores que indican que el liderazgo y el desarrollo personal son ejes fundamentales para el compromiso organizacional.

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos a Landa (2020) que, en su tesis desarrollada en una factoría en la ciudad de Piura en el año 2019, en la misma que desarrollo de manera racional las variables de estudio SSO con el desempeño laboral, la cual es una investigación descriptiva, con una población de 34 e igual número de muestra. Demostró que existe una relación directa entre las variables de estudio, además señaló un $Rho=0.735$ y una $Sig.=0.000$. Con esto demostró que la implementación de dicho programa resulta ser beneficiosa para las organizaciones, pues obtienen un mejor desempeño de los trabajadores y reduce de manera significativa los riesgos y enfermedades que podrían sufrir los trabajadores durante su estancia en su centro de labores.

Por su parte, Bravo (2016) en su trabajo de investigación desarrollado en una entidad estatal encargada del orden interno y del tránsito vehicular en la ciudad de Lima en el año 2016, igualmente relaciono las variables de estudio SSO con el desempeño laboral, esta investigación pertenece al tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, con una población de 75, se tomó una muestra de 42 efectivos; concluyendo que existe una relación proporcional entre las variables de estudio SSO con el desempeño laboral, con un coeficiente de 0.956 y una significancia bilateral de 0.00. Este resultado nos da a conocer que la implementación de la SSO no solo se manifiesta en organizaciones privadas, sino también en el sector público y que es importante para las instituciones gubernamentales, debido a que la protección del trabajador es primordial en ambos sectores de trabajo.

Del mismo modo Solier (2020) en su trabajo de investigación desarrollado en una empresa constructora vio la necesidad de investigar la forma en la cual se

relacionan SSO y el desempeño laboral, investigación descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, con una muestra poblacional conformada por 74 colaboradores de la empresa constructora NEGAP. En cuyo análisis de resultados demostró que existe un bajo nivel de correlación entre SSO con el desempeño laboral, obteniendo un 0,345 y un p-valor de 0,00, resultados que difieren con los casos revisados previamente, pero que se explican debido a las deficiencias mostradas en dicha organización.

Sangama (2018) en su trabajo de investigación determino la influencia que ejerce la SSO sobre el desempeño laboral, cuya investigación que tiene un diseño descriptivo correlacional, de tipo no experimental, presento una población de 28 colaboradores, y una muestra de 26 obtenido de un muestreo aleatorio simple. Obteniendo una relación significativa entre las variables SSO con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.521, además una significancia bilateral de 0.006 lo que evidencia una correlación significativa y además se hace hincapié en que no solamente se relacionan, sino que además la SSO tiene un nivel de influencia sobre el desempeño de los trabajadores, aseveración que se refrenda con los resultados obtenidos.

Juárez (2015) en su investigación desarrollada en una empresa de transportes ubicada en el callao; en la cual luego de una ardua investigación y conocimiento del manejo de la organización, encontró una serie de problemáticas que constituían una cadena de actos y condiciones subestándar que desencadenaban en una disminución de la productividad; motivo por el cual se determinó a diseñar un sistema de SSO que permitiera una reducción de los índices de accidentabilidad y mejora en los procesos que permita una mayor productividad, además de evidenciar un incremento en el compromiso laboral por parte de los trabajadores.

En la Carta Magna del Perú se dispone la Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo, en donde se determina que la seguridad y salud en los centros laborales son derechos fundamentales que gozan todos los trabajadores cuyo fin es preservar la vida, el cuerpo y salud de los mismos, se ordena medidas de prevención frente a los incidentes o enfermedades ocupacionales, sean físicas o mentales, que puedan sufrir los trabajadores, asimismo se aplica en la actualidad

la ley 31246 que modifica los artículos 40 y 60 de la ley 29783 cuyo objetivo es avalar el bienestar de los trabajadores sin distinción del régimen de trabajo y sus diferentes modalidades laborales ante riesgos sanitarios y epidemiológico. El empleador deberá asumir los costos de equipos y/o implementos de protección personal, realizar pruebas de descartes y protocolos de vigilancia, prevención para disminuir la propagación de las enfermedades como es el COV-19 durante la permanencia de los trabajadores en las organizaciones (Fernández, p. 4,5,6. 2021).

En cuanto a la SSO tenemos las normas internacionales ISO 45001, que promueve una estandarización para las organizaciones modernas, que se adaptan al cambio y tienen una cultura organizacional que implica un desarrollo de empleo sostenible y el diseño de posiciones de trabajo que brinden condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades de los trabajadores.

Del mismo modo dicha ley tiene como principio la protección que el trabajador puede exigir a su empleador y al estado como el ente regulador y fiscalizador del cumplimiento de las normas, asimismo de supervisar el entorno en que el trabajador desarrolla sus actividades y que no expongan sus vidas en peligro y que su integridad no sea vulnerada, es decir que puedan ejecutar su trabajo en un ambiente seguro y saludable.

El Ministerio de Trabajo asigna a SUNAFIL como el responsable de fiscalizar y promotor de la seguridad y salud en el trabajo, para su acatamiento realizó y estableció una Guía de inspección donde se detallan los parámetros que se deben cumplir dentro de las organizaciones en temas relacionados con la prevención de los riesgos, accidentes. También es el responsable de velar el acatamiento del plan para la vigilancia de prevención y controles ante el COV-19 en el trabajo cuyo fin es la conservación de la salud de los colaboradores.

De acuerdo a lo manifestado por el autor de "Seguridad e higiene industrial" hace referencia a que las técnicas planteadas por las organizaciones deben tener como finalidad ayudar a los trabajadores a prevenir cualquier incidente que pueda ocurrir durante el desarrollo de una jornada laboral, asimismo comenta que la seguridad industrial propone medidas preventivas que minimicen los riesgos

inherentes a las actividades y a su vez aseguren un buen desarrollo y no se altere la productividad de las empresas. (D'addario, 2018). Las implicancias de la seguridad y salud en el trabajo afectan directamente e indirecta a los trabajadores, clientes, proveedores, visitantes, etc. y a la misma empresa.

Del mismo modo la SUNAFIL busca unificar conceptos y políticas establecidas con la finalidad de uniformizar y generalizar los lineamientos en torno a la aplicación de la ley de la seguridad y salud en el trabajo, determinando pautas en cuanto a números de trabajadores para la conformación de equipos de trabajo o comités, dependiendo del caso que se establezca de acuerdo a la realidad de cada organización; para ello insta a los empleadores a realizar evaluaciones o inspecciones relacionadas a la SSO dentro de sus organizaciones para asegurar un desarrollo de actividades libres de riesgo para los trabajadores.

Según Guerrero (2017); manifiesta que las pérdidas que ocasionan los accidentes laborales dentro de una organización, conllevan a un gasto significativo para los empleadores, pues deben asumir costos de indemnizaciones, multas entre otras, que a su vez van ser reflejados en el incremento de los precios hacia el consumidor final de los productos o servicios que brinda dicha organización o que también puede ocasionar mermas o una baja productividad en las organizaciones. Por este motivo expresa la importancia de gestionar adecuadamente los protocolos, reglamentos y demás mecanismos que hagan referencia a la seguridad y salud industrial para proteger a los colaboradores y al mismo tiempo para no afectar la economía de las organizaciones, debido a que uno de los grandes problemas de las organizaciones esta afectado por el absentismo laboral debido a las enfermedades o accidentes laborales.

En cuanto a las teorías de la variable SSO tenemos la *Teoría de la Culpa*, en la cual se determina la responsabilidad de los empleadores, si durante la realización de sus actividades un colaborador hubiese sufrido un accidente; por tanto, que es responsabilidad de las organizaciones evitar actos y condiciones subestándar.

Otra teoría que revalida la variable es la *Teoría de la Responsabilidad Contractual*, la cual indica que los empleadores son responsables de la salud de los

trabajadores, debido a que estos desarrollan las actividades en favor de las organizaciones, razón por la cual es responsabilidad de los empleadores velar por la integridad física y mental de los trabajadores.

Además, se tiene en cuenta la *Teoría del Caso Fortuito*, en la cual se manifiesta que, si bien las organizaciones cumplen con todas las garantías del caso para salvaguardar la salud de los trabajadores, hay circunstancias excepcionales que se escapan del control o supervisión, sin embargo, de igual manera los empleadores deben hacerse responsables si alguno de los trabajadores sufre un accidente durante su periodo laboral.

Del mismo modo, la *Teoría del Riesgo Profesional*, señala que toda actividad que realizan los trabajadores tiene el potencial para desarrollar algún tipo de enfermedad o lesión en sus trabajadores, razón por la cual los empleadores deben diseñar medidas preventivas, que ayuden a minimizar el impacto negativo que pudiese acontecer durante el desarrollo de las actividades económicas.

Igualmente se sustenta con la *Teoría General de la Evaluación de Riesgos*, en la cual se sustenta las bases para definir los riesgos que se suscitan en una organización, teniendo en cuenta las características diferenciales que puedan tener las diversas actividades sobre la salud de los trabajadores; en ese sentido se establecen principios que permitan actuar de manera preventiva sobre los riesgos que se puedan detectar y posteriormente registrar y evaluar para de esa manera establecer nuevas políticas o pautas de acción que sean mas inocuas para el trabajador.

En cuanto a las teorías de la variable Desempeño laboral en primer lugar tenemos la *Teoría General de Desempeño Laboral* (Campbell, 1990), en la cual se manifiesta que el desempeño laboral esta constituido por las acciones, conductas y aptitudes que demuestran los trabajadores al momento de realizar sus funciones dentro de una organización.

Otra teoría que respalda la investigación es la *Teoría de las Necesidades de Maslow* (1943), que Hace referencia a que el trabajador también realiza sus actividades con el afán de satisfacer sus necesidades, en diversos planos; se

complementa las motivaciones que tienen los trabajadores para desarrollarse en su ámbito laboral.

Del mismo modo la *Teoría del Doble Factor De Herzberg* (1959), en la cual se resalta al trabajo como la actividad humana más importante, que tiene incidencia directa en la motivación que repercute directamente en el desempeño laboral del mismo modo afectan directamente en su vida personal.

Igualmente, la teoría de las *Conductas Cívicas Organizacionales*, propuesta por Organ (1988), en la cual se detalla que el comportamiento de los trabajadores fuera de la empresa refleja la cultura de las organizaciones y su accionar en su vida cotidiana repercute en su forma de manejar dentro de la organización, en base a ello las organizaciones deben mantener un estricto control respecto a los procesos establecidos para atraer nuevo personal, así como la contratación de nuevo personal.

En el mismo sentido, la *Teoría del Desempeño Adaptativo*, establecida por Pulakos (2000), mediante la cual se establece al trabajador como un ser capaz de adaptarse a los cambios que se puedan desencadenar en las organizaciones, sean de índole tecnológico o de los nuevos conocimientos, con la finalidad de incrementar su productividad basándose en las nuevas necesidades y requerimientos de un mercado cambiante.

Por su parte establece la *Teoría de Conductas Contraproducente*, planteada por Spector (2005), en las cuales se encuentran todas las conductas que se desarrollan en sentido contrario a todos los parámetros que establecen las organizaciones, y que además son ejecutadas de manera consciente por algunos trabajadores además generan algún tipo de perjuicio para ellos mismo, así como para la empresa.

La seguridad y salud en el trabajo, según Costa (2021), es un mecanismo multidisciplinario que se encarga de diseñar, implementar, manejar y supervisar el correcto desempeño de los trabajadores, estableciendo parámetros para el cuidado de la salud, reducción de enfermedades, riesgos y peligros en el trabajo; en ese sentido se erige como una herramienta fundamental para reducir la aparición de riesgos que podrían afectar la salud de los trabajadores, mitigando el impacto

negativo en el desempeño organizacional, debido a que durante el desarrollo de sus actividades, los trabajadores experimentan situaciones que puedan comprometer su salud.

Los autores definen a su estilo las variables; en ese sentido Souza (2020) describe la SSO como una política organizacional que se encarga de la prevención de enfermedades laborales, del mismo modo indica que junto a la seguridad ocupacional son los responsables de inculcar una prevención de accidentes y de la reducción de los riesgos, presenta además, en su investigación, la importancia que adquiere durante el desarrollo de la pandemia, donde se evidencio un elevado número de trabajadores que padecían signos de estrés, afectando el adecuado desempeño organizacional. Indicando asimismo la necesidad instaurar una cultura preventiva dentro de las organizaciones, desarrollando equipos conformados por colaboradores que vigilen y supervisen el cumplimiento de las normas, reglamentos y políticas establecidas por las organizaciones para mantener el orden y seguridad de los trabajadores.

Del mismo modo Moreno (2021) indica que la SSO es un instrumento importante para las empresas, promocionar la cultura preventiva, detectando de manera oportuna las enfermedades y debe anticipar y predecir los riesgos a los que podrían encontrarse expuestos los colaboradores, proponiendo políticas claras y que además se debe capacitar a los trabajadores para una autogestión entorno a la salud ocupacional, estableciendo además una cultura organizacional que promueva la participación de los colaboradores, fomentando a su vez, un mayor desempeño laboral.

En relación a la variable seguridad y salud en el trabajo Chiavenato (2020) indica que las diversas actividades económicas que realizan las empresas pueden conllevar riesgos en la salud de los integrantes de una organización; estos pueden ser de diversa índole, como físicos, biológicos, tóxicos, psicológicos, entre otros; afirma que el ambiente laboral puede provocar malestares, debido a ello los directivos de las empresas deben asumir la asistencia de la salud de todos los integrantes de una organización, sin dejar de lado el bienestar emocional y

psicológico de los mismos. Hace énfasis en la importancia de inculcar y formar en los colaboradores hábitos de prevención de accidentes e identificar riesgos dentro de las instalaciones de las organizaciones, de esta manera permita reducir el impacto negativo que pueda suscitarse en las empresas.

La ENCLA (2019) afirma que las medidas de prevención son la clave para minimizar o impedir ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales. Promueve la creación de “condiciones de trabajo decentes seguras y saludables”. Además, solicita la participación del estado para mejorar las condiciones como ente regulador y facilitador, para capacitar a los ejecutivos y funcionarios de las diferentes empresas en la ejecución de programas y mejoramiento de los protocolos de seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, con relación a la variable dependiente del estudio, el desempeño laboral se ha considerado las cualidades individuales, es decir, las condiciones, aptitudes y actitudes de cada trabajador en el medio donde desarrollan sus actividades.

En ese sentido Robbins & Coulter (2018) manifiestan que el desempeño laboral está relacionado con la cultura organizacional y con la percepción que tienen los trabajadores de las condiciones existentes dentro de las organizaciones que influyen o determinan las formas en las cuales se deben desarrollar las tareas para las cuales fueron contratados los colaboradores; motivo por el cual se sientan más seguros en una empresa que les brinde seguridad en todo sentido, y esto a su vez se traduce en un mayor compromiso y deviene en un incremento en la productividad, que es el fin de las organizaciones, además de esto refleja en una mejor experiencia para el trabajador y de esta manera las organizaciones se vuelven mas atractivas para los demás postulantes y genera una mayor empatía con la sociedad.

Chiavenato (2020) también hace referencia que el desempeño laboral es consecuencia del compromiso personal, también es el orgullo que tienen los colaboradores de trabajar para una determinada organización, manifestando que esto sucede cuando la empresa tiene una dirección justa y que respeta a sus colaboradores. Igualmente hace referencia a la cultura organizacional y el ambiente

seguro y saludable en donde desarrolla sus actividades, sobre todo evidenciar un compromiso de mejora continua, no solo teniendo en cuenta al componente intrínseco de las organizaciones, sino que además busca una proyección social y medioambiental favorable para tener mayor presencia en el mercado.

Por su parte Cuesta (2018) nos hace referencia de la administración del desempeño, como un proceso orientado al logro de metas, con la finalidad que las diversas actividades planificadas por las organizaciones se efectúen de manera oportuna para incrementar y potencializar la productividad de los miembros de la organización; del mismo modo alcanzando una sinergia entre el colaborador y el entorno. La evaluación del desempeño laboral es necesaria para las organizaciones y además implican una conducción metodológica, que se debe manejar de manera objetiva e imparcial.

En su trabajo de investigación Chacón (2021) define al desempeño laboral como una medida de progreso y desarrollo de los colaboradores; representa de qué forma se está desarrollado las metas y objetivos planificados estratégicamente por las organizaciones. En la misma línea Pulido y Muñoz (2020), define al desempeño laboral como un enfoque gerencial que persigue el logro de metas y objetivos estratégicos, utilizando instrumentos de medición para obtener rangos que les permita diseñar nuevas estrategias y realizar feedback de las actividades previas realizadas por los colaboradores, además de implementar mecanismos de comunicación efectiva para fomentar un compromiso en los miembros de la organización.

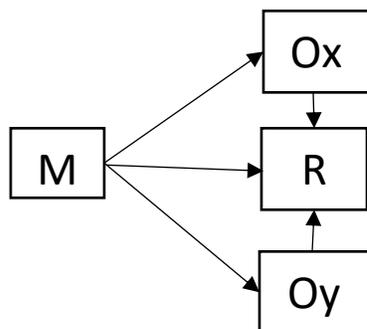
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación aplicada: Se desarrollará una investigación descriptiva con un nivel correlacional (Souza, Driesnack & Costa, citados por Arias 2020). Puesto que se encarga de medir la relación entre dos variables, no van a determinar causas y efectos, pero puede ser una señal para investigaciones futuras Ríos, (2017). Como es de nuestro conocimiento el enfoque cuantitativo es un método que utiliza como medio de recolección de datos para probar hipótesis, que además conlleva una medición numérica; es flexible y desarrolla las hipótesis a lo largo de la investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

Diseño de investigación: La investigación Cuantitativa – No Experimental de tipo aplicada, nivel correlacional (Hernández & Mendoza, 2018) no interviene o interfiere con las variables de estudio, sino que, se ciñe a la descripción de la casuística.

Es por ello que se presenta el siguiente esquema.



Donde:

Ox: Seguridad y salud ocupacional.

R: Relación entre variables.

M: Muestra.

Oy: Desempeño laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Seguridad y Salud Ocupacional

- **Definición conceptual**

Según Valerio (2016) manifiesta que la SSO se encuentra conformada de varias disciplinas en relación a la protección, la seguridad, bienestar y salud de los colaboradores en sus centros de trabajos, que tiene por objetivo inculcar en las organizaciones un espacio de trabajo, confiable y conveniente, para sus trabajadores, empleadores, clientes como también visitantes que asisten a las instalaciones de la empresa.

- **Definición operacional:** Se operacionalizo, según los indicadores que lo integran, normas de seguridad, condiciones preventivas, medidas de prevención, enfermedades profesionales, servicio médico, prevención de riesgos. Su escala de valoración representada de la siguiente manera, Siempre (1), Casi siempre (2), A veces (3), Casi nunca (4), Nunca (5). (Ver anexo 3)

- **Indicadores:** Normas de seguridad, condiciones preventivas, medidas de prevención, enfermedades profesionales, servicios médicos, prevención de riesgos.

- **Escala de medición:** Likert.

Variable 2: Desempeño Laboral

- **Definición conceptual**

Acosta (2018) define al desempeño laboral como el esfuerzo y la capacidad que posee cada uno de los colaboradores para realizar sus actividades durante su jornada laboral, por ello es importante incorporar a trabajadores que posean habilidades y competencias idóneas para que pueda cumplir eficientemente sus funciones en el puesto o cargo asignado, la organización también deberá establecer metas para que sus colaboradores puedan alcanzar los objetivos de la organización siguiendo sus políticas, reglamentos y procedimientos.

- **Definición operacional:** Se operacionalizo, según los indicadores que lo integran; conocimiento del puesto de trabajo, organización, ambiente laboral, conocimiento de las políticas de la empresa, capacidad, estratégicos.
- **Indicadores:** Conocimiento del puesto de trabajo, organización, condiciones de trabajo, conocimiento de las políticas de la empresa, capacidad, estratégicos. Su valoración estuvo representada de la siguiente manera, Siempre (1), Casi siempre (2), A veces (3), Casi nunca (4), Nunca (5). (Ver anexo 4)
- **Escala de medición:** Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Es de 35 colaboradores del centro de salud Santa ubicado en Ancash. Referente a ello Hernandez & Baptista, (2014) refieren que la población está representada por un grupo de casos interrelacionados, y a su vez poseen características similares, sean estas de ubicación geográfica, espacio, tiempo o funciones.

- **Criterios de inclusión**

Personal que realizan funciones de atención a los pacientes en el centro de salud Santa - Ancash.

- **Criterios de exclusión**

Personal de Limpieza.

Personal de Seguridad.

La academia europea de pacientes define el criterio de inclusión como los parámetros o requisitos que deben poseer los objetos de estudio o participantes y los criterios de exclusión son las cualidades o características que impiden incorporar a los participantes en nuestra investigación.

Muestra: Es un estudio censal. Para la presente investigación, debido al tamaño reducido de la población no se aplicará ninguna técnica de muestreo; es decir se

contemplará en encuestar a los empleados del centro de salud Santa Ancash (Hernández & Mendoza 2014)

Unidad de análisis: Centro de salud Santa, Ancash 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Para obtener la información se optó por aplicar una encuesta a la totalidad de trabajadores del centro de Salud Santa. Para la elaboración del cuestionario se tuvo en consideración aspectos éticos, predominando el bien común y salvaguardando los intereses de ambas partes involucradas en el estudio, además de demostrar imparcialidad, para evitar sesgos o errores al momento de tabular los datos. Esta fue aplicada en un cuestionario de 24 preguntas a los trabajadores del centro de salud Santa, Ancash, con el propósito de determinar la influencia de la SSO en el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en el centro de Salud Santa, Ancash, 2021.

Arias (2020) manifiesta que las Técnicas son el medio para conseguir los datos precisos para el estudio, cada una de las técnicas posee un instrumento y cada uno de ellos tiene una forma de ser aplicada, de acuerdo a las características de la muestra o de la cantidad.

Instrumento: Para poder obtener los datos precisos se utilizará el cuestionario, se realizó por medio del formulario Google en el cual podemos establecer alternativas de respuestas cerradas, posteriormente se realizó una base de datos, el cual fue desarrollada en hojas de cálculo Excel. Consecutivamente se analizó los datos cuantitativos utilizando el software estadístico IBM SPSS 25.

Los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios de forma estructurada, el cual cuenta con 12 ítems para cada variable, la variable estratégica SSO, esta se encuentra distribuida en 2 dimensiones y la segunda es la variable desempeño laboral, conformada por 12 preguntas, esta se encuentra dividida en 3 dimensiones.

Hernández & Mendoza (2018) afirma que el cuestionario es el instrumento primordial de la observación, encuesta y entrevista, mediante el cual se plantea y formula preguntas que van a permitir medir las variables, así mismo el autor Arias (2020) menciona que el cuestionario puede ser aplicado de forma virtual en la que se formulan preguntas y respuestas.

Validez:

Se certificó el instrumento mediante el juicio de expertos de tres profesionales, que se desempeñan como docentes universitarios en nuestra *alma mater*, que a su vez especialistas en las variables presentadas y demuestran una intachable reputación académica, razón por la cual fueron elegidos tras una exhaustiva y análisis de las hojas de vida de los expertos.

Tabla 1

Resultado de juicio de expertos

Juicio de expertos

Expertos	Grado	Resultado
Dr. Paolo André Amaya Alvarado	Doctor	Aplicable
Mg. Ruddy Vanessa Carhuapoma Mezarina	Magister	Aplicable
Mg. Fabian Romero Escalante	Magister	Aplicable

Confiabilidad:

Para medir el nivel de confiabilidad entre las variables SSO y el desempeño laboral, se realizó un plan piloto integrado por 10 colaboradores del centro de salud Santa , a quienes se les invito a contestar el cuestionario de manera virtual, utilizando los medios digitales por motivos estrictamente de salud y de evitar posibles contagiados en el marco de la pandemia de la Covid-19, tras la obtención de datos se tabularon, y los resultados que se obtuvieron fueron procesados con el estadístico Alfa de Cronbach.

Seguridad y Salud Ocupacional:

para validar la confiabilidad del instrumento 1 que midió SSO tuvo un alfa de Cronbach de 0,821 teniendo una confiabilidad buena según lo indicado en la tabla de interpretación.

Tabla 2

Confiabilidad: Seguridad y Salud Ocupacional

<i>Confiabilidad: Seguridad y Salud Ocupacional</i>		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,821		12

Desempeño laboral:

La confiabilidad, del instrumento 2 que midió desempeño laboral obtuvo un alfa de Cronbach 0,993 teniendo una confiabilidad excelente según lo indicado en la tabla de interpretación.

Tabla 3

Confiabilidad: Desempeño Laboral

<i>Confiabilidad: Desempeño Laboral</i>		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,993		12

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se hace conocimiento de la realidad problemática, continuando con la revisión de antecedentes, posterior a ello se procede con una exhaustiva revisión de literatura referente a las variables de estudio, además de la operacionalización de las variables y la elaboración del cuestionario piloto, que será finalizado con la aplicación de una encuesta virtual a los trabajadores empleando el link Google Forms.

3.6. Método de análisis de datos

Durante el desarrollo de la investigación los análisis de los datos están planeados y es la fase que se realiza después de obtener los datos o información y tiene como procedimiento; la elección y disponer del software datos, de ejecutar la inspección, evaluar la confiabilidad del Alfa de Cronbach, de realizar el análisis descriptivos y explicativos, como la comprobación de la Hipótesis de acuerdo al análisis de correlación de Rho Spearman y la presentación de los resultados de los análisis de los datos como último procedimiento. (Arispe, Yangali, Guerrero, et al. 2020).

Análisis inferencial

Se empleo el coeficiente de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis. Para determinar si existe relación entre las dos variables a nivel ordinal se utilizó el Rho de Spearman, siguiendo el método científico (Hernández & Mendoza, 2018).

En este ítem se visualizó el nivel de correlación que poseen cada una de las dos variables de estudio.

En nuestra investigación se empleó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk debido a que nuestra población fue de 35 participantes (< 50).

Hi: los datos provienen de una distribución normal.

Ho: los datos no provienen de una distribución normal.

Donde la significancia es de nivel 0,05.

El estadístico de prueba: P-Valor $< 0,05$ se rechaza Ho y si P-Valor $> 0,05$ se acepta Hi.

Tabla 4***Prueba de normalidad***

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad Salud Ocupacional	,166	35	,06	,905	35	,005
Desempeño laboral	,092	35	,200*	,978	35	,703
Competencia laborales	,161	35	,022	,941	35	,061
Compromiso Organizacional	,175	35	,008	,954	35	1,53
Productividad	,100	35	,200*	,969	35	,428
Seguridad	,106	35	,200*	,959	35	,210
Salud Ocupacional	,130	35	,146	9,32	35	,033

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
Corrección de significación de Lilliefors

Se obtuvo como significancia $,005 < 0,703$ lo que refleja que los datos no proceden de una distribución normal.

En este caso la prueba de hipótesis utilizada en la investigación fue el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

El objetivo de nuestra investigación fue determinar la relación entre la variable; SSO en el desempeño laboral por eso se aplicó este coeficiente. Del mismo modo, permitió la comprobación de la hipótesis planteada, para ello en primer lugar se estableció una prueba de normalidad, se determinó que el estadístico de tipo inferencial como el más adecuado para el de la investigación. En base a ello, y teniendo, en cuenta las bases teóricas, se realizó la prueba de Rho de Spearman, tomando en cuenta que nuestro estudio es no paramétrico y nuestra población es de 35.

Análisis descriptivo

La estadística descriptiva nos permite formular recomendaciones acerca de cómo resumir y sintetizar la información obtenidas de los cuadros o tablas, gráficas y figuras, que a su vez permitan tener una información más precisa y sencilla de los datos. Hernández & Mendoza (2018).

El método de análisis que se utilizo fue el estadístico descriptivo por lo que se aplicó al momento de obtener los cuadros de distribución de frecuencias, niveles, tablas, como también gráficos.

Baremos

La finalidad de realizar mediciones que se ajusten a la realidad problemática y con el afán de evaluar los grados de las variables de estudio, se utilizó esta herramienta, la cual nos permitió determinar rangos a un conjunto de elementos de acuerdo a las características que presentan.

Tabla 5

Baremos Seguridad

<i>Baremos Seguridad</i>			
Valores		Rango	
Mínimo	6	Bajo	6 - 10
Máximo	21	Regular	11 - 15
Dif.	15	Alto	16 - 21

Tabla 6

Baremos Salud Ocupacional

<i>Baremos Salud Ocupacional</i>			
Valores		Rango	
Mínimo	8	Bajo	8 - 14
Máximo	28	Regular	15 - 20
Dif.	20	Alto	21 - 28

Tabla 7***Baremos Competencias Laborales***

Baremos Competencias Laborales			
Valores		Rango	
Mínimo	4	Ineficiente	4 - 6
Máximo	14	Regular	7 - 10
Dif.	10	Eficiente	11 - 14

Tabla 8***Baremos Compromisos Organizacional***

Baremos Compromisos Organizacional			
Valores		Rango	
Mínimo	4	Ineficiente	4 - 7
Máximo	17	Regular	8.3 - 12
Dif.	13	Eficiente	13 - 17

Tabla 9***Baremos Productividad***

Baremos Productividad			
Valores		Rango	
Mínimo	4	Ineficiente	4 - 7
Máximo	16	Regular	8 - 11
Dif.	12	Eficiente	12 - 17

3.7. Aspectos éticos

En la elaboración de nuestro proyecto de investigación hemos considerado como prioridad los siguientes principios éticos: **No maleficencia** al realizar el proyecto de investigación sin dañar o utilizar de forma indebida la información que nos proporcione la entidad, como segundo principio la **justicia** para realizar nuestras actividades de forma razonable y responsablemente, como tercer principio tenemos la **búsqueda del bienestar** es tener en consideración una mejora continua en los procedimientos que se realizan en el trabajo diario de los colaboradores de las oficinas registrales, como cuarto principio el **rigor científico** para la recopilación de la información, de igual forma para el análisis del mismo,

además de una revisión minuciosa previa a la publicación del trabajo de investigación, como antepenúltimo principio la **honestidad** realizando todos los procedimientos conforme a los requerimientos científicos, sin incurrir en la copia o plagio, respetando la propiedad intelectual y promoviendo a las futuras investigaciones y como ultimo principio la **responsabilidad**; asegurando que la investigación se desarrolle respetando los requisitos éticos, científicos, políticos, económicos y sociales, además de los términos y condiciones establecidas por la universidad y la organización en donde se realiza el estudio; que fueron considerados de la resolución del consejo Universitario N°0126-2017/UCV.

IV. RESULTADOS

Análisis inferencial

Hipótesis General

Existe relación de la SSO en el desempeño laboral frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, Ancash 2021.

H0: No existe relación significativa entre la SSO en el desempeño laboral frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, Ancash 2021.

H1: Existe relación significativa entre la SSO en el desempeño laboral frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, Ancash 2021.

Tabla 10

Correlación Seguridad y Salud Ocupacional-Desempeño Laboral

Correlación Seguridad y Salud Ocupacional-Desempeño Laboral.

			Seguridad Salud Ocupacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Seguridad Salud Ocupacional	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 35	,572 ,000 35
	Desempeño Laboral	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	,572 ,000 35	1,000 . 35

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

De acuerdo a lo observado el Sig. < 0.05 por lo tanto se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que si existe una relación significativa entre la SSO en el desempeño laboral frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, Ancash 2021. El nivel de relación según Rho de Spearman es de 0,572 siendo una correlación positiva media según la tabla de interpretación.

Interpretación:

El factor de correlación de Rho Spearman es de 0,572 que evidencio una correlación positiva a nivel medio en la Hipótesis general en el centro de salud Santa – Ancash. Asimismo, se evidencia que el nivel de significancia es 0.000 es menor que el p valor 0.05 esto quiere decir que se rechaza la H0 y se acepta la H1, concluyendo que la SSO incide en el desempeño laboral, por lo que si incrementamos el nivel de SSO habría un mayor desempeño laboral.

Coeficiente de correlación

Hipótesis Específicos

HE 1. Existe relación de la SSO en la productividad frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, Ancash 2021.

H0: No existe relación significativa entre la SSO en la productividad frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, Ancash 2021.

H1: Existe relación significativa entre la SSO en la productividad frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa.

Tabla 11

Correlación Seguridad y Salud ocupacional-Productividad

		<i>Correlación Seguridad y Salud ocupacional-Productividad</i>		
			Seguridad Salud Ocupacional	Productividad
Rho de Spearman	Seguridad Salud Ocupacional	Coeficiente de Correlación	1,000	,492
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	35	35
	Productividad	Coeficiente de Correlación	,492	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	35	35

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

Interpretación

El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,492 por lo que se determina que existe una correlación positiva media en la Hipótesis específica 1 en el centro de salud Santa – Ancash. Asimismo, se evidencia que el nivel de significancia es 0.003 es menor que el p valor 0.05 esto quiere decir que se rechaza la H0 y se acepta la H1, concluyendo que la SSO incide en la productividad por lo que a mayor SSO existiría una mayor productividad.

HE 2. Existe relación de la SSO en las competencias laborales frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, Ancash 2021.

H0: No existe relación significativa entre la SSO en las competencias laborales frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, Ancash 2021.

H1: Existe relación significativa entre la SSO en las competencias laborales frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, Ancash 2021.

Tabla 12

Correlación Seguridad Y Salud Ocupacional-Competencias laborales

Correlación Seguridad Y Salud Ocupacional-Competencias Laborales.

		Seguridad Salud Ocupacional	Competencias Laborales	**
Rho de Spearman	Seguridad Salud Ocupacional	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 35	,606 ,000 35
	Competencias Laborales	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	,606 ,000 35	1,000 . 35

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,606 por lo que se determina que existe una correlación positiva media en la Hipótesis específica 2 en el centro de salud Santa – Ancash. Asimismo, se evidencia que el nivel de significancia es 0.000

es menor que el p valor 0.05 esto quiere decir que se rechaza la H0 y se acepta la H1, concluyendo que la SSO incide en las competencias laborales por lo que si mejoran los niveles de SSO habría mayor competencia laboral.

HE 3. Existe relación de la SSO en el compromiso organizacional frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, Ancash 2021.

H0: No existe relación significativa entre la SSO en el compromiso organizacional frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, Ancash 2021.

H1: Existe relación significativa entre la SSO en el compromiso organizacional frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, Ancash 2021.

Tabla 13

Correlación Seguridad y Salud ocupacional-Compromiso Organizacional

Correlación Seguridad y Salud ocupacional-Compromiso Organizacional.

			Seguridad Salud Ocupacional	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Seguridad Salud Ocupacional	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	1,000	,531
		N	35	35
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	,531	1,000
		N	35	35

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,531 por lo que se determina que existe una correlación positiva media en la Hipótesis específica 3 en el centro de salud Santa – Ancash. Asimismo, se evidencia que el nivel de significancia es 0.001 es menor que el p valor 0.05 esto quiere decir que se rechaza la H0 y se acepta la

H1, concluyendo que la SSO incide en el compromiso organizacional por lo que si mejoran las condiciones de SSO habría un mayor compromiso organizacional de los colaboradores.

Estadística descriptiva:

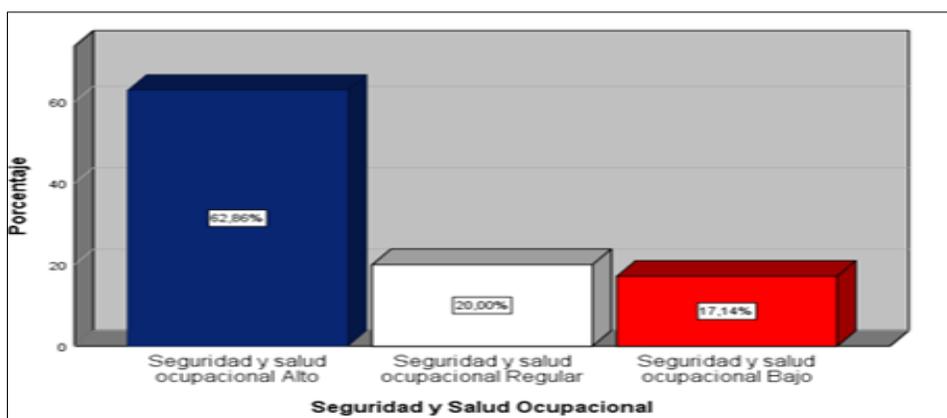
Seguridad y salud ocupacional

Tabla 14

Seguridad Y Salud Ocupacional

<i>Seguridad y Salud Ocupacional</i>		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Seguridad y Salud Ocupacional Alto	22	62,9	62,9	62,9
	Seguridad y Salud Ocupacional Regular	7	20	20,0	82,9
	Seguridad y Salud Ocupacional Bajo	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 1. Seguridad y Salud Ocupacional.



Interpretación:

Se observo en la figura 01, la variable SSO, de los 35 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 62.86% opina que la SSO es alto, pero también podemos observar que el 20.00% de los trabajadores que respondieron la encuesta opina que

la SSO debería mejorarse, mientras que el 17.14% de los trabajadores encuestados opinaron que la SSO es bajo.

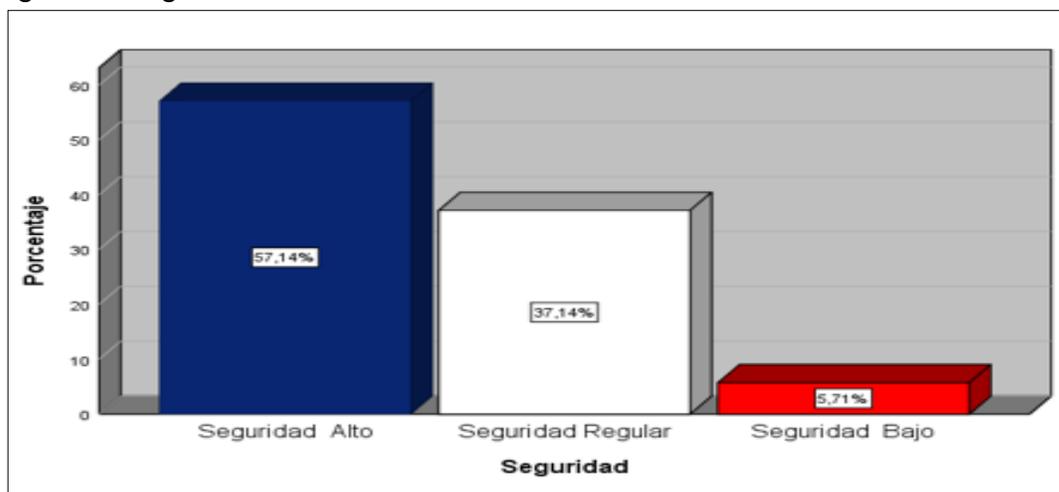
Dimensión: Seguridad

Tabla 15

Seguridad

<i>Seguridad</i>		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Seguridad Alto	20	57,1	57,1	57,1
	Seguridad Regular	13	37,1	37,1	94,3
	Seguridad Bajo	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 2. Seguridad.



Interpretación:

Se observo en la figura 02, sobre la SSO en la Dimensión seguridad, de los 35 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 57.14% opina que la seguridad es alta, también se logró observar que el 37.14% de los trabajadores que respondieron la encuesta opinan que la seguridad es regular, mientras que el 5.71% de los trabajadores encuestados opinaron que la seguridad es baja.

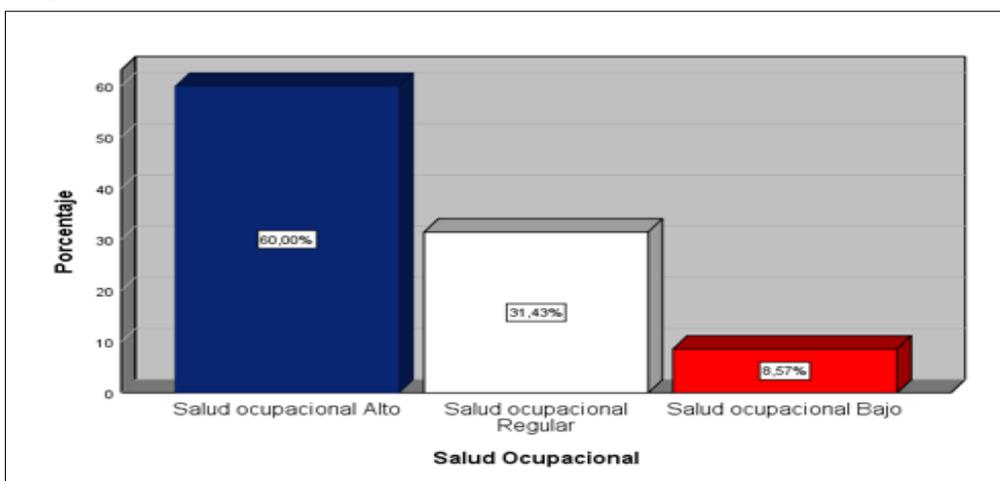
Dimensión: Salud ocupacional

Tabla 16

Salud ocupacional

<i>Salud Ocupacional</i>		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Salud Ocupacional Alto	21	60,0	60,0	60,0
	Salud Ocupacional Regular	11	31,4	31,4	91,4
	Salud Ocupacional Bajo	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 3. Salud Ocupacional.



Interpretación:

Se observó en la figura 03, sobre la SSO en la Dimensión salud ocupacional, de los 35 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 60.00% opina que la salud ocupacional es alta, del mismo modo se logró observar que el 31.43% de los trabajadores que respondieron la encuesta opinan que la salud ocupacional es media, mientras que el 8.57% de los trabajadores encuestados opinaron que la salud ocupacional es baja.

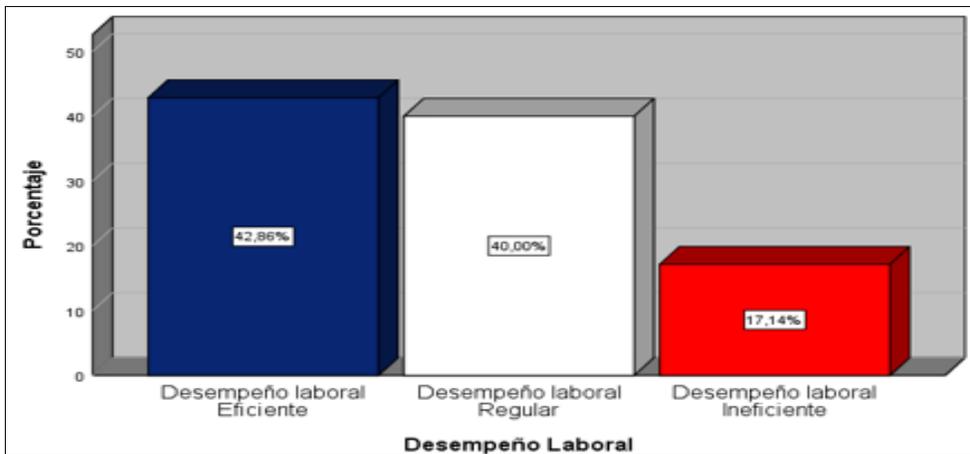
Desempeño Laboral

Tabla 17

Desempeño laboral

<i>Desempeño Laboral</i>		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Desempeño Laboral Eficiente	15	42,9	42,9	42,9
	Desempeño Laboral Regular	14	40,0	40,0	82,9
	Desempeño Laboral Ineficiente	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 4. Desempeño laboral.



Interpretación:

Se observo en la figura 04, la variable desempeño laboral, de los 35 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 42.86% opina que el desempeño laboral es eficiente, pero también podemos observar que el 40.00% de los trabajadores que respondieron la encuesta opina que el desempeño laboral que debería mejorarse, mientras que el 17.14% de los trabajadores encuestados opinaron que el desempeño laboral el ineficiente.

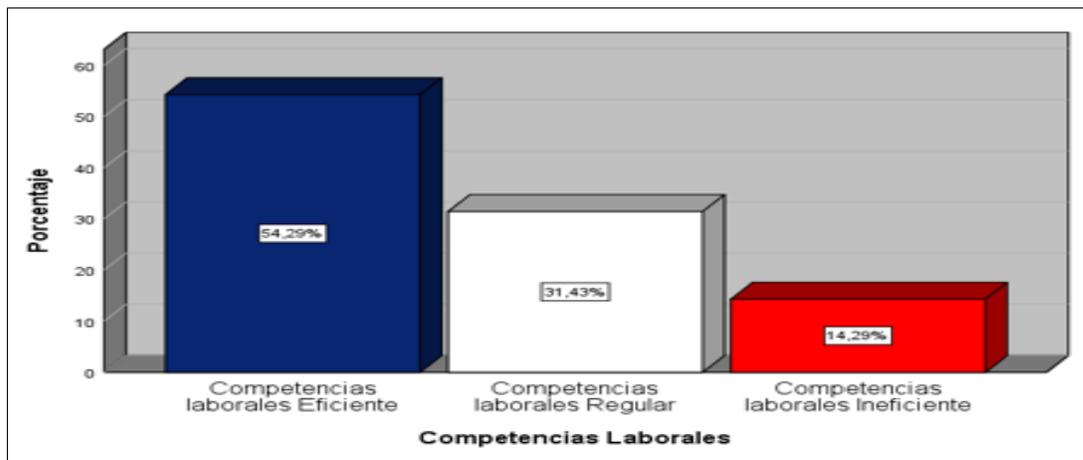
Dimensión – Competencias laborales

Tabla 18

Competencias laborales

Competencias Laborales		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Competencias Laborales Eficiente	19	54,3	54,3	54,3
	Competencias Laborales Regular	11	31,4	31,4	85,7
	Competencias Laborales Ineficiente	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 5. Competencias



Interpretación:

Se observó en la figura 5, la variable desempeño laboral, que, de los 35 trabajadores encuestados en la dimensión competencias laborales, se puede apreciar que el 54.29% opina que las competencias laborales son eficientes, pero también podemos observar que el 31.43% de los trabajadores que respondieron la encuesta opina que las competencias laborales que debería mejorarse, mientras que el 14.29% de los trabajadores encuestados opinaron que las competencias laborales son ineficientes.

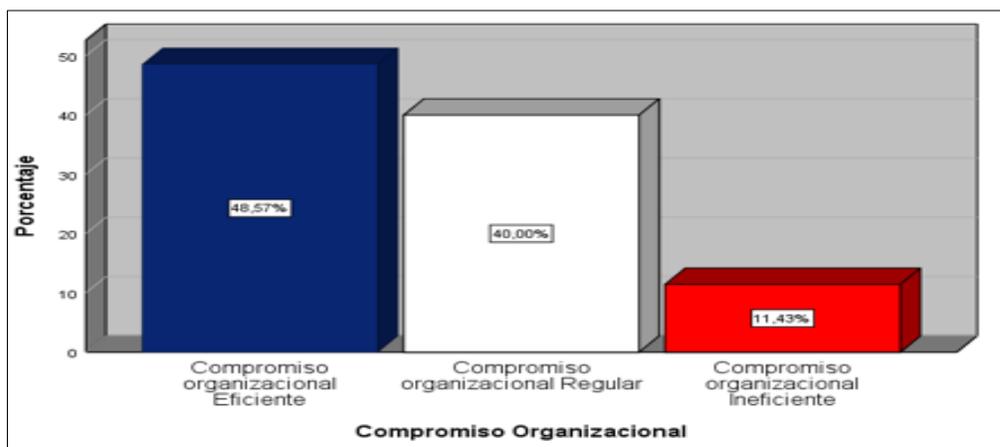
Dimensión: Compromiso organizacional.

Tabla 19

Compromiso organizacional

<i>Compromiso Organizacional</i>		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Compromiso Organizacional Eficiente	17	48,6	48,6	48,6
	Compromiso Organizacional Regular	14	40,0	40,0	88,6
	Compromiso Organizacional Ineficiente	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 6. Compromiso organizacional.



Interpretación:

Se observó en la figura 06, sobre el desempeño laboral en la Dimensión compromiso organizacional, de los 35 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 48.57% opina que el compromiso organizacional es eficiente, del mismo modo se logró observar que el 40.00% de los trabajadores que respondieron la encuesta opinan que el compromiso organizacional es regular, mientras que el 11.43% de los trabajadores encuestados opinaron que el compromiso organizacional es ineficiente.

Dimensión: Productividad

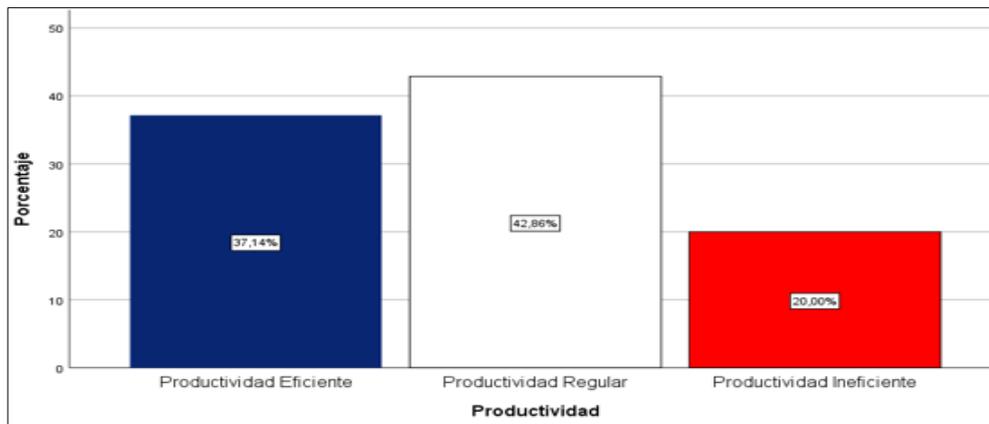
Tabla 20

Productividad

Productividad.

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Productividad Eficiente	13	37,1	37,1	37,1
	Productividad Regular	15	42,9	42,9	80,0
	Productividad Ineficiente	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 7. Productividad.



Interpretación:

Se observo en la figura 07, sobre el desempeño laboral en la Dimensión productividad, de los 35 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 37.14% opina que la productividad es eficiente, del mismo modo se logró observar que el 42.86% de los trabajadores que respondieron la encuesta opinan que la productividad es regular, mientras que el 20.00% de los trabajadores encuestados opinaron que la productividad es ineficiente.

V. DISCUSIÓN

El trabajo de disertación tuvo como propósito determinar la relación existente entre SSO en el desempeño laboral frente a la pandemia COV-19 en el centro de Salud Santa, durante el año 2021. Para ello de confecciono un cuestionario de 12 interrogantes para cada variable, los mismos que fueron validados por 3 especialistas en la materia; para la primera variable, SSO que según Chacón (2018) es el conjunto de disciplinas que permiten el adecuado funcionamiento tanto para la empresa como también para el personal que la integra, proporcionando un adecuado entorno, evitando pérdidas materiales y humanas, creando un valor agregado así como y diferenciador para la empresa, el cuestionario obtuvo un alfa de Cronbach de 0,821 y para la segunda variable desempeño laboral que para Guzmán (2017) es la forma o manera en la que los empleados realizan sus diferentes funciones en una empresa, teniendo en cuenta sus aptitudes y actitud, cuya finalidad será alcanzar las metas propuestas por la organización, el cuestionario obtuvo un alfa de Cronbach de 0,993. La población estuvo conformada por 35 colaboradores del Centro de Salud Santa, la misma que fue encuestada entre los días 12 de octubre y 16 de octubre del presente. Luego de analizar y tabular los datos obtenidos, se concluyó que tienen una relación significativa (Sig. = 0,000) con un grado de fuerza positiva considerable (Rho. = 0,572), que permite sostener que existe relación positiva entre las variables SSO en el desempeño laboral en el Centro de Salud Santa, y permite a su vez inferir que a mayor SSO hay un mayor desempeño laboral.

Estos resultados coinciden con el trabajo de Landa (2019), cuyo objetivo principal de su investigación fue el de determinar en nivel de influencia de un programa de SSO en el desempeño de los trabajadores de Tropicales Piura, que desarrollo la investigación teniendo en consideración una muestra de 34 colaboradores. Del mismo modo, determino que existe una relación directa y con un alto nivel correlación entre las variables de estudio, (Sig. = 0,000), además, con un grado de correlación positiva considerable (Rho. = 0,735). Quien estableció que

mientras más optimizada es la gestión de SSO se evidenciara un mejor desempeño laboral, resultado muy similar al que se obtuvo tras la operacionalización de nuestras variables, a pesar de las diferencias debido a la coyuntura actual de la pandemia de la Covid-19.

En la misma línea se encuentra la investigación realizada por Sangama (2019), cuyo objetivo primordial fue determinar la el grado de influencia de la Seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los obreros de saneamiento, en el distrito de Rumisapa, utilizando una muestra de 26 colaboradores; obtuvo como resultado un alto nivel correlación entre las variables de estudio, (Sig. = 0,000), además, con un grado muy fuerte de correlación positiva (Rho. = 0,869). Que le permitió señalar que existe una relación directamente proporcional entre las variables de estudio, estudio realizado prepandemia, no obstante, mantiene cierta similitud con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Del mismo modo existe concordancia con el estudio realizado por Bravo (2016), estudio en el cual obtuvo resultados bastante similares a los de la presente, evidenciando un (Sig.=0,000), y un (Rho.= 0,956) con lo cual se determinó un grado de correlación fuerte; además ambos estudios se realizaron en instituciones públicas en el Perú, dejando en claro que las variables se relacionan de forma positiva y que además existe por parte de los trabajadores una conciencia en tanto al cuidado de la salud dentro de las organizaciones; lo que va a desencadenar en un desempeño laboral positivo, que permita un mayor crecimiento personal y desencadene en un nivel de satisfacción.

Solier (2020) en su tesis, en la que se obtuvo como resultado descriptivo de la variable desempeño laboral que de una muestra de 74 trabajadores, el 5.4% considera bajo el nivel de desempeño, 68.9% medio y el 20.3% mencionaron que el nivel de desempeño es alto, resultados que no guardan semejanza a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación ya que fueron representados de la siguiente manera, de los 35 trabajadores encuestados el 17.14% opinaron que el desempeño laboral es ineficiente, el 40% indicaron que era regular mientras que el 42.86% manifestaron que el nivel del desempeño laboral era eficiente, esta

diferencia sustancial se debe al contexto en el que se realizaron las investigaciones la primera pertenece a una empresa de construcción.

En el contexto internacional, Chica (2021), en su tesis denominada la seguridad e higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la microempresa “Viveros Lorena” dio como resultado descriptivo de la variable desempeño laboral, que de una muestra de 11 trabajadores, el 20% considera malo el nivel de desempeño, 40% regular y el 40% mencionaron que el nivel de desempeño es bueno, resultados que guardan un grado de semejanza a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación, puesto que la variación porcentual es mínima, ya que fueron representados de la siguiente manera, de los 35 trabajadores encuestados el 17.14% opinaron que el desempeño laboral es ineficiente, el 40% indicaron que era regular mientras que el 42.86% manifestaron que el nivel del desempeño laboral era eficiente, esta concordancia, a pesar de las distintas realidades, se debe a la importancia que se está dando hoy en día al cuidado de la salud en el ámbito laboral, en donde se han incrementado los protocolos de seguridad y las organizaciones han tomado un mayor compromiso para evitar posibles riesgos.

En la investigación se evidencio que, de los 35 trabajadores encuestados el 62.86% opina que la SSO es alto, por ende, es un claro indicador que si bien una gran mayoría considera pero también podemos observar que el 20.00% de los trabajadores que respondieron la encuesta opina que la SSO en la organización es regular, mientras que el 17.14% de los trabajadores encuestados opinaron que la SSO es bajo, que es un claro indicador que si bien una gran mayoría considera que se están realizando acciones necesarias para el desarrollo de las actividades en el centro de salud Santa, un 20% consideran que se deberían mejorar dichas condiciones, y sobre todo se debe poner un especial cuidado en el 17.14% que considera que en nivel de seguridad y salud en el trabajo es mínimo, pues evidencian que existe riesgo inminente de sufrir algún accidente o contraer alguna enfermedad durante el desarrollo de sus actividades. Estos resultados evidencian un contraste moderado con las políticas establecidas en la CPP (2018) que en la Ley 29783 Ley de Seguridad Salud en el Trabajo, en donde se determina que la

seguridad y salud son derechos fundamentales que gozan todos los trabajadores cuyo fin es preservar la vida, el cuerpo y salud de los mismos, se ordena medidas de prevención frente a los incidentes o enfermedades ocupacionales, asimismo en las declaratorias de organismos internacionales como la OMS (2021), OPS (2019) y OIT (2021) que establecen políticas y brindan recomendaciones, que consideran que los programas de seguridad y salud laboral tienen la obligación de implementar medidas de prevención ante un riesgo, accidentes y del contagio de enfermedades, así mismo de promover el cuidado de salud emocional y física. La implementación y mejoramiento de estos sistemas recae en la responsabilidad de los representante o encargados de las entidades públicas y privadas quienes deberán promover el cuidado de la salud del trabajador, optimizando las condiciones donde se desarrollan las actividades, siguiendo las normativas y estándares internacionales para un correcto desempeño de las tareas encomendadas en sus centros de labores; se deben disponer de ambientes libres de peligro, y a su vez se debe garantizar la salud física y mental del colaborador.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logro determinar que si existe una relación significativa entre las variables SSO en el desempeño laboral frente a la COV-19 en el centro de salud Santa, tras la contrastación de hipótesis con una Sig. = 0,000 y un Rho. de Spearman = 0,572, que evidencia la importancia de una adecuada gestión de seguridad y salud en el trabajo para un correcto desempeño laboral.
2. Se logro determinar que si existe relación de la SSO en la productividad frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, con una correlación de Spearman = 0,492 y teniendo una Sig. = 0.003.
3. Se logro determinar que si existe relación de la SSO en las competencias laborales frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, con una correlación de Spearman = 0,606 y teniendo una Sig. = 0.000.
4. Se logro determinar que si existe relación de la SSO en el compromiso organizacional frente la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, con una correlación de Spearman = 0,531 y teniendo una Sig. = 0.001.

VII. RECOMENDACIONES

1. El centro de salud Santa, debe optimizar los programas de SSO, para de esta manera dotar a todos los trabajadores condiciones adecuadas tanto en infraestructura y equipamiento para que puedan realizar sus labores de manera segura, se recomienda invertir en capacitaciones bimensuales en temática relacionados a riesgos, peligros y enfermedades laborales para su prevención, además de la conformación de un equipo o brigada responsable de planificar, ejecutar, supervisar, controlar y retroalimentar al personal sobre el cumplimiento de las normas establecidas.
2. El centro de salud Santa tendrá que reconocer la importancia de la SSO y su relación con la productividad, por ende, se recomienda instaurar controles preventivos de salud, para evitar ausentismo laboral ocasionado enfermedades laborales, y del mismo modo realizando simulacros contra desastres, naturales y originados por el hombre, para evitar accidentes, y de esa manera garantizar y mejorar la productividad de los colaboradores de todas las áreas del establecimiento.
3. El centro de salud Santa debe tener en cuenta la relación establecida entre la SSO y las competencias laborales, por eso, se recomienda brindar condiciones adecuadas en las instalaciones para que el personal pueda realizar sus actividades de forma correcta y sin exponer su integridad, para potencializar sus competencias para el beneficio de la institución y de los pacientes de los diversos servicios que presta la institución.
4. El centro de salud Santa debe tener en cuenta la relación existente entre la SSO y el compromiso organizacional, motivo por el cual se recomienda incentivar a los colaboradores que participen en las brigadas o equipos, para que su función no sea solo fiscalizadora, sino que, además sean agentes de cambio, es decir que motiven a sus compañeros y lograr concientizar sobre la importancia de la prevención y de esa manera generar un mayor compromiso organizacional.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral? Cuida tu dinero.* https://n9.cl/acosta_nelly
- Arias (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración.* Editorial Arias Gonzáles, José Luis
- Arispe et. al. (2020). *La investigación científica. Una aproximación a los estudios de posgrado.* Universidad Internacional del Ecuador. <https://n9.cl/lainvestigacioncientifica>
- Bravo (2016). *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral del personal de la Unidad de Control de Tránsito de la Policía Nacional – Lima Centro.* [Tesis Magistral, Universidad Cesar Vallejo]. https://n9.cl/bravo_pnp
- Chiavenato, I. (2020) *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones 5ta Ed.* Editorial McGraw-Hill
- Chica (2021). *Incidencia De La Seguridad E Higiene Laboral En El Desempeño De Los Trabajadores De La Microempresa “Viveros Lorena”, Ubicada En Muisne – Esmeraldas.* [Tesis Magistral, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://n9.cl/chica2021>
- CPP (2018). *Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Constitución Política del Perú. <https://n9.cl/tvzam>
- Cuesta, A. (2018). *Manual para la evaluación del desempeño laboral.* Editorial Macro.
- D’Addario (2019). *Manual de Seguridad e Higiene Industrial: Fundamentos, aplicaciones, infografías y cuestionarios.* Kindle Edition. <https://n9.cl/daddario>
- Diaz (2017). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral.* [Tesis Magistral, Universidad Rafael Landívar]. <https://n9.cl/ac25q>

- Echeverri & Espitia (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*. [Tesis Magistral, Universidad EAFIT]. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17393>
- ENCLA (2019). *Informe de resultados, novena encuesta laboral*. Dirección de Trabajo – Chile. https://n9.cl/encla_2019
- Fernández (2021). *Boletín informativo laboral N° 115: Derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo sanitario y epidemiológico*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Fuentes et al. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana. https://n9.cl/metodologia_fuentes
- Guerrero, E. (2017). *Manual de Salud Ocupacional*. Editorial Manual Moderno. https://n9.cl/manual_salud
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw-Hill Education
- Landa (2020). Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019. [Tesis Magistral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/landa2020>
- Mariño (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. [Tesis Magistral, Universidad Técnica de Ambato]. https://n9.cl/marino_ambato
- OIT (2021). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. <https://n9.cl/secwi>
- OMS (2020). *OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. Organización Mundial de la Salud. <https://n9.cl/rvzb>

- OMS (2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. Organización Mundial de la Salud. <https://n9.cl/bxwga>
- OPS (2019). *Salud de los trabajadores: Recursos*. Organización Panamericana de la Salud. <https://n9.cl/9q1kt>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Editorial Servicios académicos intercontinentales SL.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2018). *Administración 13 Ed.* Pearson Educación de México
- Sangama (2018). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018*. [Tesis Magistral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/sangama>
- Solier, R. (2020). *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020*. [Tesis Magistral, Universidad Cesar Vallejo]. https://n9.cl/solier_pozo
- SUNAFIL (2021). *Decreto Supremo que aprueba el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL*. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. https://n9.cl/sunafil_2021
- TRABAJO (2017). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento y modificatorias*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://n9.cl/mintra2017>
- Valerio, R. (2016). *Sistema de gestión en seguridad y control de riesgos de las empresas mineras de caliza en la región Junín*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://n9.cl/valerio_tdoc

Anexo1: Carta de autorización

Lima, 23 de septiembre del 2021

Carta N° 001-2021

Señora:

Hedy Evangelista Huerto
Gerente General de CS CLAS SANTA - ANCASH
Presente. -

Es grato dirigirme a Ud. Con la finalidad de saludarla y a la vez quiero manifestarle que, vengo desarrollando un estudio de investigación que conlleva a la obtención de mi título profesional de Administración en la Universidad César Vallejo, por lo que le solicito autorización para lo siguiente:

- Desarrollar el estudio de investigación y uso de la información.
- Considerar el nombre de la empresa en el título del estudio de investigación.
- La publicación del estudio de investigación en el repositorio de la universidad

Agradeciendo de antemano el apoyo que pueda brindar a la presente solicitud, le hago llegar las muestras sinceras de estima personal.

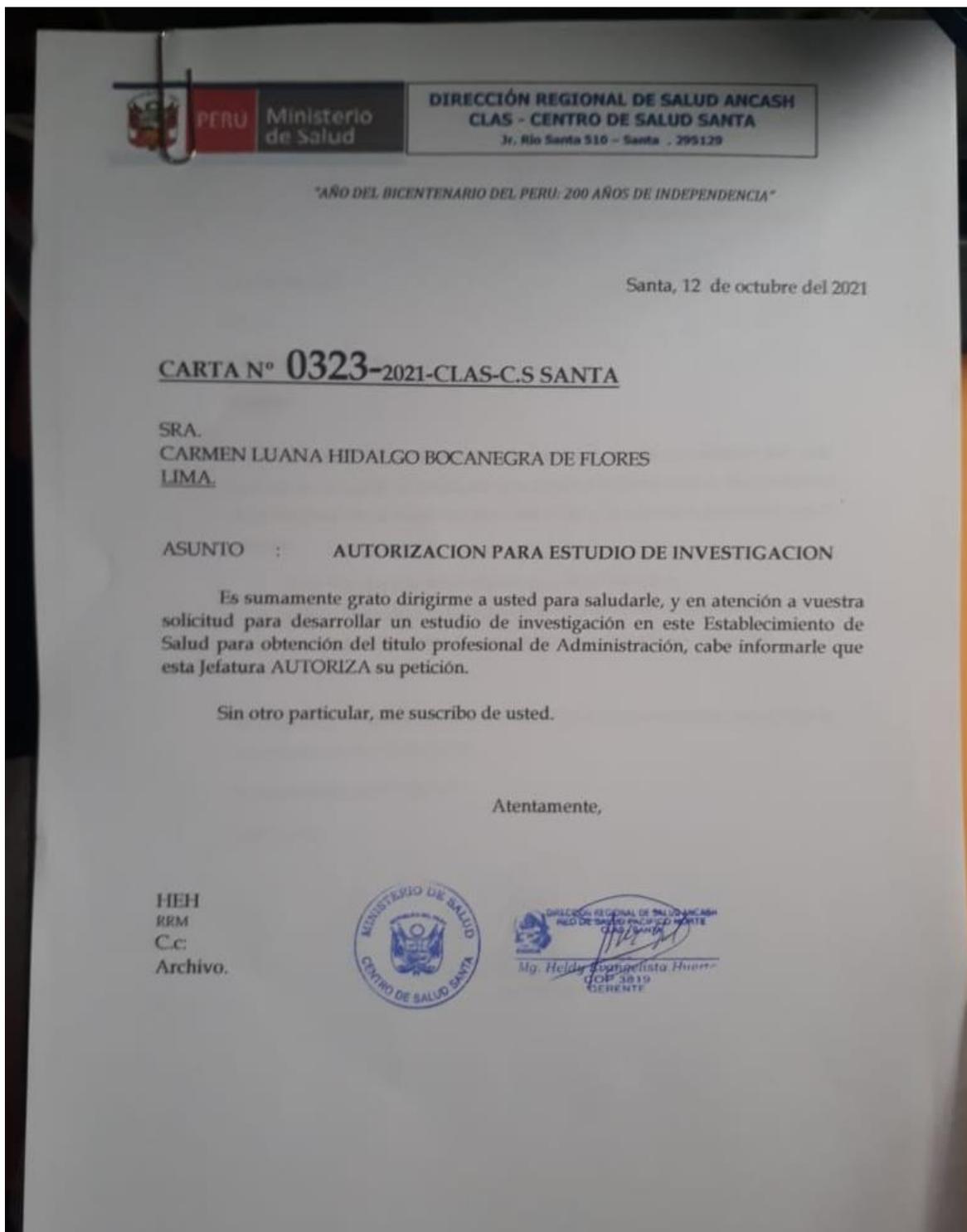
Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Carmen Luana Hidalgo Bocanegra de Flores
DNI 70336237

Anexo 2: Carta de autorización.



Anexo 3: Cuadro de operacionalización de la variable Seguridad y salud ocupacional.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Disciplina que está orientada en la prevención de riesgos laborales y se basa en el mejora y aplicación de medidas para garantizar el control de los riesgos que puedan ocasionar accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo. Support Brigades (2021).	La variable a estudiar será medida mediante una encuesta según los indicadores que las integran; Normas de seguridad, Condiciones prevención, enfermedades profesionales, Servicios médicos y prevención de riesgos. Sus escalas de medición son: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).	SEGURIDAD	Normas de Seguridad.	ORDINAL
				Condiciones Preventivas.	
				Medidas de Prevención.	
			SALUD	Enfermedades profesionales.	
				Servicios médicos.	
				Prevención de Riesgos.	

Nota: Elaboración Propia

Anexo 4: Cuadro de operacionalización de la variable Desempeño laboral.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
DESEMPEÑO LABORAL	"[...]Desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan es función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización". (Mendoza, 2017, p.5)	La variable a estudiar será medida mediante una encuesta según los indicadores que las integran; Competencias laborales, Conocimiento del puesto, Organización, Conocimientos de las políticas de la empresa, capacidad y estrategias. Sus escalas de medición son: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).	Competencias Laborales	Conocimiento del puesto de trabajo. Organización.	ORDINAL
			Compromiso Organizacional	Condiciones de trabajo. Conocimiento de las políticas de la empresa.	
			Productividad	Capacidad. Estratégicos.	

Nota: Elaboración Propia

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos – variable Seguridad y salud ocupacional.

CUESTIONARIO

Estimado participante, quiero brindarte un cordial saludo. Somos estudiantes de la carrera de Administración de la Universidad César Vallejo - Sede Lima Norte. Nos encontramos realizando un trabajo de investigación la cual tiene como objetivo: Determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral frente a la pandemia COV-19 en el centro de Salud Santa, Ancash, 2021 y agradecemos su apoyo en nuestra investigación.

VARIABLE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL						
ITEMS		ALTERNATIVAS				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
Normas de Seguridad						
1	¿En la organización se cumplen con los requisitos legales establecidos para la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo?					
2	¿Las políticas de Seguridad y salud Ocupacional aplicadas por la organización previenen riesgos laborales?					
Condiciones Preventivas						
3	¿En las instalaciones de la empresa existe información señalizada que contribuye a la cultura de prevención?					
4	¿El empleador cumple con las inspecciones de seguridad corrigiendo actos y condiciones inseguras?					
Medidas de Prevención						
5	¿Los trabajadores hacen uso de los equipos de protección personal (predominando la mascarilla, protector facial y otros) durante la realización de labores?					
6	¿Se cumple con el distanciamiento físico mayor a 1.5 metros durante la realización de actividades laborales?					
Enfermedades profesionales						
7	¿Durante su jornada laboral se encuentra expuesto a sufrir algún accidente?					
8	¿En el centro de salud, se reportan casos de ausentismo laboral a causa de enfermedades laborales?					
Servicios médicos						
9	¿Existe la vigilancia médica ocupacional a trabajadores con alguna observación médica ocupacional?					
10	De darse un accidente laboral, ¿la institución responde eficazmente por la salud de los trabajadores?					
Prevención de Riesgos						
11	¿Se notifican los resultados de exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores oportunamente?					
12	¿El comité de seguridad y salud ocupacional realiza visitas inopinadas?					

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos – variable Desempeño laboral.

CUESTIONARIO

Estimado participante, quiero brindarte un cordial saludo. Somos estudiantes de la carrera de Administración de la Universidad César Vallejo - Sede Lima Norte. Nos encontramos realizando un trabajo de investigación la cual tiene como objetivo: Determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral frente a la pandemia COV-19 en el centro de Salud Santa, Ancash, 2021 y agradecemos su apoyo en nuestra investigación.

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL						
ITEMS		ALTERNATIVAS				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
Conocimiento del puesto de trabajo						
13	¿Sus competencias y habilidades son fortalecidas con las actividades que desarrolla en su puesto de trabajo?					
14	¿Las capacitaciones que son otorgadas por la organización son suficientes para realizar su trabajo.?					
Organización						
15	¿Los ambientes de trabajo poseen orden y limpieza, permitiendo cumplir con las funciones según el puesto de trabajo?					
16	¿Los equipos de trabajo se encuentran ubicados adecuadamente para el desarrollo de sus actividades?					
Condiciones de trabajo						
17	¿Se encuentra satisfecho con las horas de trabajo?					
18	¿Cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo?					
Conocimiento de las políticas de la empresa						
19	¿La organización promueve prácticas de reconocimiento a los trabajadores?					
20	Durante su labor diaria, ¿se siente identificado (a) con la Misión y Visión de la organización?					
Capacidad						
21	¿La infraestructura que posee la institución permite cumplir con las actividades planificadas?					
22	¿La organización cumple con la cantidad necesaria de trabajadores, según las áreas y puestos de trabajo?					
Estratégicos						
23	¿La institución ha implementado mecanismos para lograr beneficios, promoviendo mejoras laborales?					
24	¿Cada vez que ha sido beneficiado por algún estímulo, se siente satisfecho (a) por lo otorgado?					

Anexo 7: Certificado de Validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Título de la investigación: Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño Laboral frente a la pandemia Covid-19 en el Centro de Salud Santa, Ancash, 2021									
Apellidos y Nombre del investigador: Alva Portillo, Diana. Hidalgo Bocanegra de Flores Carmen Luana									
Apellidos y Nombre del experto: Dr. Paolo Andre Amaya Alvarado									
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Seguridad	Normas de Seguridad	1. ¿En la organización se cumplen con los requisitos legales establecidos para la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo?	1. Siempre. 2. Casi siempre. 3. A veces, 4. Casi nunca. 5. Nunca	X				
			2. ¿Las políticas de Seguridad y salud Ocupacional aplicadas por la organización previenen riesgos laborales?		X				
		Condiciones Preventivas	3. ¿En las instalaciones de la empresa existe información señalizada que contribuye a la cultura de prevención?		X				
			4. ¿El empleador cumple con las inspecciones de seguridad corrigiendo actos y condiciones inseguras?		X				
	Medidas de Prevención	5. ¿Los trabajadores hacen uso de los equipos de protección personal (predominando la mascarilla, protector facial y otros) durante la realización de labores?	X						
		6. ¿Se cumple con el	X						
	Salud Ocupacional	Enfermedades profesionales	7. ¿Durante su jornada laboral se encuentra expuesto a sufrir algún accidente?				X		
			8. ¿En el centro de salud, se reportan casos de ausentismo laboral a causa de enfermedades laborales?				X		
		Servicios médicos	9. ¿Existe la vigilancia médica ocupacional a trabajadores con alguna observación médica ocupacional?				X		
			10. De darse un accidente laboral, ¿la institución responde eficazmente por la salud de los trabajadores?				X		
Prevención de Riesgos		11. ¿Se notifican los resultados de exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores oportunamente?			X				
		12. ¿El comité de seguridad y salud ocupacional realiza visitas inopinadas?			X				
DESEMPEÑO LABORAL	Competencias Laborales	Conocimiento del puesto de trabajo	13. ¿Sus competencias y habilidades son fortalecidas con las actividades que desarrolla en su puesto de trabajo?			X			
			14. ¿Las capacitaciones que son otorgadas por la organización son suficientes para realizar su trabajo.?			X			
	Organización	15. ¿Los ambientes de trabajo poseen orden y limpieza, permitiendo cumplir con las funciones según el puesto de			X				

		trabajo?			
		16. ¿Los equipos de trabajo se encuentran ubicados adecuadamente para el desarrollo de sus actividades?		X	
	Compromiso Organizacional	Condiciones de trabajo	17. ¿Se encuentra satisfecho con las horas de trabajo?	X	
			18. ¿Cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo?	X	
	Compromiso Organizacional	Conocimiento de las políticas de la empresa	19. ¿La organización promueve prácticas de reconocimiento a los trabajadores?	X	
			20. Durante su labor diaria, ¿se siente identificado (a) con la Misión y Visión de la organización?	X	
	Productividad	Capacidad	21. ¿La infraestructura que posee la institución permite cumplir con las actividades planificadas?	X	
			22. ¿La organización cumple con la cantidad necesaria de trabajadores, según las áreas y puestos de trabajo?	X	
	Productividad	Estratégicos	23. ¿La institución ha implementado mecanismos para lograr beneficios, promoviendo mejoras laborales?	X	
			24. ¿Cada vez que ha sido beneficiado por algún estímulo, se siente satisfecho (a) por lo otorgado?	X	
Firma del experto		Fecha 06 /10 / 2021			
					

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Título de la investigación: Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño Laboral frente a la pandemia Covid-19 en el Centro de Salud Santa, Ancash, 2021							
Apellidos y Nombre del investigador: Alva Portillo, Diana. Hidalgo Bocanegra de Flores, Carmen Luana							
Apellidos y Nombre del experto: Mg. Ruddy Vanessa Carhuapoma Mezarina							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
SEGURIDAD Y SALUD OCUACIONAL	Seguridad	Normas de Seguridad	1. ¿En la organización se cumplen con los requisitos legales establecidos para la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo?	1. Siempre. 2. Casi siempre. 3. A veces. 4. Casi nunca. 5. Nunca	SI		
			2. ¿Las políticas de Seguridad y salud Ocupacional aplicadas por la organización previenen riesgos laborales?		SI		
		Condiciones Preventivas	3. ¿En las instalaciones de la empresa existe información señalizada que contribuye a la cultura de prevención?		SI		
			4. ¿El empleador cumple con las inspecciones de seguridad corrigiendo actos y condiciones inseguras?		SI		
		Medidas de Prevención	5. ¿Los trabajadores hacen uso de los equipos de protección personal (predominando la mascarilla, protector facial y otros) durante la realización de labores?		SI		
			6. ¿Se cumple con el distanciamiento físico mayor a 1.5 metros durante la realización de actividades laborales?		SI		
	Salud Ocupacional	Enfermedades profesionales	7. ¿Durante su jornada laboral se encuentra expuesto a sufrir algún accidente?	SI			
			8. ¿En el centro de salud, se reportan casos de ausentismo laboral a causa de enfermedades laborales?	SI			
		Servicios médicos	9. ¿Existe la vigilancia médica ocupacional a trabajadores con alguna observación médica ocupacional?	SI			
			10. De darse un accidente laboral, ¿la institución responde eficazmente por la salud de los trabajadores?	SI			
		Prevención de Riesgos	11. ¿Se notifican los resultados de exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores oportunamente?	SI			
			12. ¿El comité de seguridad y salud ocupacional realiza visitas mopnadas?	SI			
DESEMPEÑO LABORAL	Competencias Laborales	Conocimiento del puesto de trabajo	13. ¿Sus competencias y habilidades son fortalecidas con las actividades que desarrolla en su puesto de trabajo?	SI			
			14. ¿Las capacitaciones que son otorgadas por la organización son suficientes para realizar su trabajo?	SI			
	Organización	15. ¿Los ambientes de trabajo poseen orden y limpieza, permitiendo cumplir con las funciones según el puesto de trabajo?	SI				

			16. ¿Los equipos de trabajo se encuentran ubicados adecuadamente para el desarrollo de sus actividades?						
	Compromiso Organizacional	Condiciones de trabajo	17. ¿Se encuentra satisfecho con las horas de trabajo?				SI		
			18. ¿Cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo?				SI		
		Conocimiento de las políticas de la empresa	19. ¿La organización promueve prácticas de reconocimiento a los trabajadores?				SI		
			20. Durante su labor diaria, ¿se siente identificado (a) con la Misión y Visión de la organización?				SI		
	Productividad	Capacidad	21. ¿La infraestructura que posee la institución permite cumplir con las actividades planificadas?				SI		
			22. ¿La organización cumple con la cantidad necesaria de trabajadores, según las áreas y puestos de trabajo?				SI		
		Estratégicos	23. ¿La institución ha implementado mecanismos para lograr beneficios, promoviendo mejoras laborales?				SI		
			24. ¿Cada vez que ha sido beneficiado por algún estímulo, se siente satisfecho (a) por lo otorgado?				SI		
Firma del experto				Fecha: 07/10/2021					

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Título de la investigación: Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño Laboral frente a la pandemia Covid-19 en el Centro de Salud Santa, Ancash, 2021							
Apellidos y Nombre del investigador: Alva Portillo, Diana. Hidalgo Bocanegra de Flores Carmen Luana							
Apellidos y Nombre del experto: VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
SEGURIDAD Y SALUD OCUACIONAL	Seguridad	Normas de Seguridad	1. ¿En la organización se cumplen con los requisitos legales establecidos para la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo?	1. Siempre. 2. Casi siempre. 3. A veces, 4. Casi nunca. 5. Nunca	X		
			2. ¿Las políticas de Seguridad y salud Ocupacional aplicadas por la organización previenen riesgos laborales?		X		
		Condiciones Preventivas	3. ¿En las instalaciones de la empresa existe información señalizada que contribuye a la cultura de prevención?		X		
			4. ¿El empleador cumple con las inspecciones de seguridad corrigiendo actos y condiciones inseguras?		X		
		Medidas de Prevención	5. ¿Los trabajadores hacen uso de los equipos de protección personal (predominando la mascarilla, protector facial y otros) durante la realización de labores?		X		
			6. ¿Se cumple con el distanciamiento físico mayor a 1.5 metros durante la realización de actividades laborales?		X		
	Salud Ocupacional	Enfermedades profesionales	7. ¿Durante su jornada laboral se encuentra expuesto a sufrir algún accidente?		X		
			8. ¿En el centro de salud, se reportan casos de ausentismo laboral a causa de enfermedades laborales?		X		
		Servicios médicos	9. ¿Existe la vigilancia médica ocupacional a trabajadores con alguna observación médica ocupacional?		X		
			10. De darse un accidente laboral, ¿la institución responde eficazmente por la salud de los trabajadores?		X		
		Prevención de Riesgos	11. ¿Se notifican los resultados de exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores oportunamente?		X		
			12. ¿El comité de seguridad y salud ocupacional realiza visitas inopinadas?		X		
DESEMPEÑO LABORAL	Competencias Laborales	Conocimiento del puesto de trabajo	13. ¿Sus competencias y habilidades son fortalecidas con las actividades que desarrolla en su puesto de trabajo?	X			
			14. ¿Las capacitaciones que son otorgadas por la organización son suficientes para realizar su trabajo?	X			
	Organización	15. ¿Los ambientes de trabajo poseen orden y limpieza, permitiendo cumplir con las funciones según el puesto de trabajo?	X				
		16. ¿Los equipos de trabajo se encuentran ubicados	X				

		adecuadamente para el desarrollo de sus actividades?			
Compromiso Organizacional	Condiciones de trabajo	17. ¿Se encuentra satisfecho con las horas de trabajo?	X		
		18. ¿Cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo?	X		
	Conocimiento de las políticas de la empresa	19. ¿La organización promueve prácticas de reconocimiento a los trabajadores?	X		
		20. Durante su labor diaria, ¿se siente identificado (a) con la Misión y Visión de la organización?	X		
Productividad	Capacidad	21. ¿La infraestructura que posee la institución permite cumplir con las actividades planificadas?	X		
		22. ¿La organización cumple con la cantidad necesaria de trabajadores, según las áreas y puestos de trabajo?	X		
	Estratégicos	23. ¿La institución ha implementado mecanismos para lograr beneficios, promoviendo mejoras laborales? 24. ¿Cada vez que ha sido beneficiado por algún estímulo, se siente satisfecho (a) por lo otorgado?	X		
Firma del	experto				
 Víctor Fabián Romero Escobar		Fecha 05/10/21			

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

Anexo 7: Cuadro de Valoración de Fiabilidad de ítems según coeficiente alfa de Cronbach.

Inérvalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la Fiabilidad de los ítems analizados
[0; 0,5[Inaceptable
[0,5; 0,6[Pobre
[0,6; 0,7[Débil
[0,7; 0,8[Aceptable
[0,8; 0,9[Bueno
[0,9; 1]	Excelente

Fuente: Chávez-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018)

Anexo 8: Cuadro de Coeficiente de correlación -Valoración de fiabilidad.

RANGO	RELACIÓN
-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 las 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

Fuente: Hernández–Fernández & Mendoza (2018)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño Laboral frente a la pandemia Covid-19 en el Centro de Salud Santa, Ancash, 2021.", cuyos autores son ALVA PORTILLO DE HUAMANCHAQUI DIANA, HIDALGO BOCANEGRA DE FLORES CARMEN LUANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN : 40786760 ORCID: 0000-0002-7186-9411	Firmado electrónicamente por: VROMEROES el 10- 12-2021 20:06:01

Código documento Trilce: INV - 0589222