



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador en el
Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS

Álvarez Villanueva, Patricia Mónica (ORCID: 0000-0002-7624-3581)

Arias Carhuapoma, Cindy (ORCID: 0000-0001-6487-8494)

ASESOR

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicamos de manera especial a nuestros padres; Mónica y Andrés; Heribertina y Lauro. Pues ellos son los cimientos para la construcción de nuestras vidas profesionales y enseñarnos la base de la responsabilidad y deseos de superación, en ellas reflejan sus virtudes infinitas y su gran corazón donde nos llenan de admiración cada día de nuestras vidas.

Agradecimiento

Queremos agradecer primero a Dios porque nos dio el don de la perseverancia para alcanzar nuestras metas.

A la universidad que nos brindó sus aulas para ser mejores personas y buenos profesionales.

A los maestros que a pesar de los años se convirtieron en nuestro ejemplo a seguir.

A nuestros compañeros ya que con ellos vivimos buenos y malos momentos en la universidad y con algunos compañeros somos verdaderamente amigos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2.1 Seguridad y salud laboral.....	14
3.3 Población, muestra	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimiento	20
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspecto Éticos	21
IV.RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1 Técnica e instrumento de recolección de datos	16
Tabla 2 Información de expertos designados para validación	17
Tabla 3 Validación de expertos: seguridad y salud laboral.....	17
Tabla 4 Validación de expertos: Rendimiento del colaborador.....	18
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de seguridad y salud con rendimiento del colaborador	19
Tabla 6 Estadística de fiabilidad de seguridad y salud.....	19
Tabla 7 Estadística de fiabilidad de Rendimiento del colaborador	19
Tabla 8 Tabla cruzada Seguridad y salud laboral con Rendimiento del colaborador .	22
Tabla 9 Tabla cruzada Enfermedad laboral*Rendimiento del colaborador.....	24
Tabla 10 Tabla cruzada Situación laboral *rendimiento del colaborador.....	26
Tabla 11 Tabla cruzada Accidente laboral*Rendimiento del colaborador	28
Tabla 12 Prueba de normalidad	30
Tabla 13 Correlación de pruebas de hipótesis general, seguridad y salud con el rendimiento del colaborador	31
Tabla 14 Correlaciones entre la enfermedad laboral con rendimiento del colaborador	32
Tabla 15 Correlaciones entre la situación laboral con el rendimiento del colaborador	33
Tabla 16 Correlaciones entre accidente laboral con rendimiento del colaborador	34
Tabla 17 Matriz de operacionalización de la variable seguridad y salud laboral	46
Tabla 18 Matriz de operacionalización de la variable Rendimiento del colaborador .	47
Tabla 19: Nivel de confiabilidad del instrumento	48
Tabla 20: Nivel Coeficiente de correlación Rho de Spearman	49

Índice de figuras

Figura 1. Seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador	22
Figura 2. Enfermedad laboral con rendimiento del colaborador	24
Figura 3. Situación laboral con rendimiento del colaborador	26
Figura 4. Accidente laboral con rendimiento del colaborador	28

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre seguridad y salud con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2021. La investigación que se ha desarrollado fue del tipo aplicada, nivel correlacional y corte transversal, con diseño no experimental, aplicando una muestra a 50 colaboradores del hospital, considerada como población finita. Como técnica principal se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo Likert, el cual explica la diferencia entre las expectativas y percepciones de los colaboradores respecto a la seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador. Para medir el grado de correlación entre las variables, se utilizó el coeficiente de correlación no paramétrico de Rho de Spearman, por ser las variables de tipo ordinal, teniendo como resultado de 0.645 y conforme a la escala de estimación de la correlación de Rho de Spearman, existe una correlación positiva considerable y nivel de significancia de 0.001. Se concluye que existe relación entre seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna que señala la existencia de la relación de ambas variables y rechazamos la hipótesis nula.

Palabras clave: Ambiente de trabajo, enfermedad mental, productividad

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between safety and health with employee performance at the Cayetano Heredia Hospital, San Martín de Porres, 2021. The research that has been developed was of the applied type, correlational level and cross-sectional design, with no design. experimental, applying a sample to 50 hospital employees, considered as a finite population. The survey was used as the main technique and the Likert-type questionnaire was used as an instrument, which explains the difference between the expectations and perceptions of the collaborators regarding occupational health and safety with the collaborator's performance. To measure the degree of correlation between the variables, the non-parametric correlation coefficient of Spearman's Rho was used, since the variables are of ordinal type, resulting in 0.645 and according to the scale of estimation of the correlation of Spearman's Rho, there is a considerable positive correlation and a significance level of 0.001. It is concluded that there is a relationship between occupational health and safety with employee performance. Therefore, we accept the alternative hypothesis that indicates the existence of the relationship of both variables and we reject the null hypothesis.

Keywords: Work environment, mental illness and productivity

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación es de conocer la realidad problemática de las siguientes variables: seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador, con el propósito de profundizar el tema.

Desde el punto de vista internacional, en estos tiempos la seguridad y salud es un tema de controversia que la pandemia de COVID-19 irrumpió como crisis mundial sanitaria, que ha tenido profundas repercusiones en todo el mundo. Así mismo, señala Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2020), la pandemia aproximadamente afecto en todos los aspectos del mundo del trabajo, desde el peligro de contagio del virus en los centros de labores hasta los riegos relacionados a la salud .De acuerdo con la entrevista al director general de las Organizaciones Internacionales del Trabajo [OIT], Ryder (2020) comentó la seguridad y salud de toda nuestra fuerza laboral ha estado primer lugar ante la aparición del virus, la mejor manera de proteger a los colaboradores, fueron seguras para la sociedad y estuvieron sólidas para las empresas. Se implementaron medidas, con la meta de preservar la vida en los colaboradores, a sus familias y las comunidades más grandes, para respaldar la continuidad de los centros de labores y la supervivencia económica en las organizaciones mundiales.

Por otro lado, Anaya, (2017), comentó que la salud y seguridad en los individuos es importante para un mejor rendimiento laboral porque ayuda al colaborador a tener un mejor desarrollo en la vida cotidiana.

Según Torres, (2019), dice, que el rendimiento laboral en las organizaciones debe transformarse en columnas principales de la estrategia del negocio. Solo así podrá superar la producción, ser eficiente, y lograr sus metas en el tiempo establecido.

Así mismo Camacho, (2020), sostuvo que los colaboradores que sufren estrés y malestar en el entorno familiar viéndose afectados en el rendimiento laboral, sobre todo en los casos de los colaboradores, no eran capaces de desconectarse, de alguna manera, los problemas lo llevaban al trabajo y su productividad fue baja.

Desde el panorama nacional, para O 'Hará (2019) por lo cual al Perú lo protegió al trabajador de los riesgos en el trabajo o tienen pautas, que se deben de seguir al reglamento y todas las empresas deben de cumplir para todos los colaboradores. Así mismo hoy en día, las organizaciones medianas contaban con 18 obligaciones por cumplir en este medio, entretanto las empresas contaban con 20 o más colaboradores tienen 20 obligaciones que cumplir. De esta manera diario Gestión (2020), agregó que la SUNAFIL realizaba constantemente visitas a las organizaciones protegiendo con la finalidad de cumplir las normas e implementación de planes de vigilancia en los centros de labores.

Según Osorio, (2020), manifiesta que, la situación de la pandemia Covid-19 ha llevado a todos los seres humanos del mundo a detenerse en analizar cómo se lleva el sistema de salud, encontrándose una gran diferencia, sobre todo en los diferentes estratos sociales.

A nivel local, el Hospital Cayetano Heredia, ubicado en el distrito de San Martín de Porres creado desde julio de 1968, conocido con el nombre de Hospital Centro de Salud Docente del Rímac. El Hospital Cayetano Heredia siempre ha brindado un servicio de grandeza en su triple actividad: asistencial, docente y de investigación. En este sentido, el Hospital Cayetano Heredia ha tenido que reubicar al personal administrativo ante lo sucedido con la pandemia, identificando así que los colaboradores de dicha área no se adaptaban a los cambios que se venía, y el Ministerio exigía hacer uso de los protocolos sanitario ante el Covid-19, como prioridad se brindó actos de seguridad para los colaboradores de prever la enfermedad, para evitar las dificultades internas y así de sostener un adecuado rendimiento del colaborador porque deducimos que la productividad al igual que el contexto universal a todas las organizaciones que poseen los mismos auspicios de riesgos, los cuales se intentó inclinarse en mejorar los ambientes y los requisitos laborales con el fin de perfeccionar el equilibrio de la zona interna.

A continuación, se formuló el problema general:

¿Cómo se relacionó la seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021?

De la misma manera se formuló los problemas específicos:

- ¿De qué manera se relacionó la enfermedad laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021?
- ¿De qué manera se relacionó la situación ocupacional con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021?
- ¿De qué manera se relacionó el accidente laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021?

En cuanto al objetivo general se definió de la siguiente manera:

Determinar la relación entre la seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021.

En cuanto a los objetivos específicos:

- Identificar la relación entre la enfermedad laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021.
- Identificar la relación entre la situación ocupacional con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021.
- Identificar la relación entre el accidente laboral con rendimiento del colaborador del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021.

Con respecto a las justificaciones tenemos: La justificación teórica; es el estudio de investigación que pretendió brindar el entendimiento de conformidad teniendo el tema de estudio y la problemática tomada en cuenta, a través de (las variables de seguridad y salud con rendimiento del colaborador), de tal manera que las fuentes obtenidas y el aporte encontrados y presentado fueron recopilados con veracidad y profesionalismo, teniendo intensidad de las bases de los aportes teóricos que buscan

remediar las dificultades organizacionales. La justificación práctica; este estudio de investigación tuvo como finalidad dar a conocer la relación que existe entre la seguridad y salud con el rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, a fin de promover aportes de conocimiento y prosperidad para que se ejecuten buenos planes de acción, asimismo se beneficien a otras organizaciones que tienen un problema similar, creando una fuente de apoyo por medio de las informaciones, y resolver en base a buenos criterios. La justificación metodológica; este tipo de investigación se presentó siguiendo cuidadosamente los procedimientos de investigación científica ejecutados con los procesos, métodos e instrumentos para la recopilación de datos, los cuales respaldan un desarrollo correcto del estudio. Por lo cual, este estudio cumple la fiabilidad y calidad correspondiente y respaldado por el programa estadístico SPSS. La justificación social; el estudio de investigación brinda la posibilidad de corregir y proponer alternativas antes posibles problemas de la seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador evitando los riesgos innecesarios.

En cuanto a la hipótesis general esta se formuló de la siguiente manera:

Existió relación entre la seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021.

Subsecuentemente se formuló las hipótesis específicas:

- Existió relación entre la enfermedad laboral con el rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021
- Existió relación entre la situación ocupacional con el rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021.
- Existió relación entre accidente laboral con el rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de extraer resultados de investigaciones similares, se respaldó con los siguientes trabajos internacionales.

En el artículo de investigación de Uribe, (2016), titulado “*El impacto de las condiciones del trabajo en la satisfacción laboral.*” El objetivo de estudio fue distinguir la colisión en las condiciones de la relación en la satisfacción laboral, la metodología utilizada como instrumento el cuestionario recolectado muestra que correspondió a 4,292 colaboradores, en 17 empresas colombianas. Se concluyó que la colisión de las condiciones del trabajo en la satisfacción laboral, según la correlación Rho de Spearman ($\beta=.352$; $p<000$). Por su parte, las demandas físicas y el ambiente, representa una relación negativa con la satisfacción laboral ($\beta= -.121$; $p<.000$) esto implica que las medidas en que incrementara las puntuaciones del esfuerzo físico en el desempeño del cargo y exposición o condiciones del trabajo que se suponen riesgos, se disminuirá la satisfacción. En los resultados hallados facilitarían en priorizar la gestión en los aspectos de mayor impacto en la satisfacción de los colaboradores.

Del mismo modo Ramos, Alfonso & Rodríguez, (2020), en su artículo titulado “*los sistemas de gestión integrados como habilitador clave de la dirección de riesgo de seguridad y salud: un caso de estudio de la empresa de gestión de residuos de tamaño medio.*” Su objetivo fue determinar el impacto del Integrity Management System (I.M.S) en la salud y seguridad de las medianas empresas. Su metodología utilizada fue cuantitativa y de corte trasversal, para el cual las técnicas fueron de la recolección de cuestionarios, entrevistas y datos históricos, donde fueron aplicados a 16 técnicos de la organización mencionadas y en una segunda fase se realizaron entrevista con el conserje, delegado el técnico responsable del Sistema de gestión y finalmente se comprobó que hubo mejoras en el registro de accidente. Se concluyó con correlación positivas entre la reducción de accidente y del conocimiento de los colaboradores ($R=0,599$; $p<0.05$ por lo que implantación de sistema de gestión integrados permitió que la organización logre resultados eficientes que elevo su productividad.

Según Uribes et al (2019), en su artículo “*síndrome de desgaste ocupacional (Burnout) y su relación con salud y riesgo psicosocial en funcionarios públicos que imparten justicia en México D.F.*” objetivo estuvo en identificar la relación entre variables socio-demográficas, y el deterioro ocupacional (Burnout) y trastornos psicósomáticos, su metodología es descriptiva, corte transversal y correlacional donde, su población es de 75 trabajadores (n=75) el instrumento utilizado fue el cuestionario, la variable de desgaste ocupacional. El resultado de la esta investigación se dio la importancia de conocer los riesgos psicosociales, el diagnóstico e intervención son respuestas del estrés crónicos, como estadístico se utilizó el modelo de Pearson, $p \leq .05$; $** \leq .01$; $*** \leq .001$ en los resultados más confiables se enfatiza la importancia que imparten justicia y cumplir la labor en termino de salud ocupacional.

Los autores Veas et al (2017), según su artículo titulado “*Actitudes en la adolescencia inicial y rendimiento académico: El rol mediacional del auto concepto académico,*” el objetivo de la indagación fue comprender el anexo que hubiese entre ambas variables en mención dada en la adolescencia, su metodología fue descriptiva y correlacional, el estudio se midió por medios de las calificaciones de los estudiantes. La población que utilizó para el estudio fue una cantidad de 1400 participantes, como resultados encontrados es el mayor efecto indirecto en este nivel con ATS como predictor, con una estimación puntual de 0.9, $Z_{sobel}=3.14$, $p \leq .05$, IC del 95% [0.035,0.139]. El efecto indirecto con el ATT como predictor también fue significativo a este nivel, con un punto estimación de 0.5, $Z_{sobel}=4.11$, $p \leq .05$, 95%CI [0.012,0.095]. Cuando es considerando el nivel intra-sujetos, podemos observar ligeramente efectos indirectos más pequeños pero significativos de ATS, comuna estimación puntual de 0.4, $Z_{Sobel} = 8.10$, $p \leq .05$, 95% CI [0.029, 0.047]; y de ATT, con una estimación puntual de 0.3, $Z_{Sobel}=9.02$, $p \leq .05$, ICdel 95% [0.027, 0.042] se tuvo la importancia del auto concepto académico durante la adolescencia entre las variables reconocidos en prácticas educativas.

Así mismo Salas et al (2017), en su artículo titulado “*Efecto de la cultura organizacional el desempeño de las PYMES de Cali*”. El objetivo del estudio fue identificar la consecuencia del tipo de cultura familiar en mercados pymes de Cali, la

metodología cuantitativa sobre la población es de 142 colaboradores. La conjetura se dio forma positiva para el rendimiento en la cultura familiar, pero sin embargo los resultados no fue lo que se esperaba había efecto positivo y negativo a su vez pretendieron que el modo de formación del rendimiento fuese eficaz (B: 0,014), de manera significativa. La jerarquía y mercado no demuestran que ambos pueden ser que tengan significancia en función al rendimiento. Concluyó en mejorar la cultura de la organización para que sus características puedan potenciarse más que otras.

De esta manera se respaldará el trabajo a nivel nacional

Según García, (2018), en su tesis "*La seguridad y salud ocupacional y calidad de vida laboral de los colaboradores del terminal pesqueros de buenos aires -Trujillo*". El objetivo de estudio fue conocer el nexo de ambas variables en mención, la metodología utilizada es de corte transversal, no experimental, la herramienta utilizada fue el cuestionario aplicada a una población de 90 personas para la muestra. Se concluyó que la primera variable hubo una relación positiva débil con una relación de Rho de Spearman, donde el valor de p (0.240) ≤ 0.05 indicando el rechazo de la hipótesis nula de dicha investigación

Así mismo Eran, (2017), en su estudio titulado "*La salud y seguridad de la satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima metropolitana*", su objetivo general, es diagnosticar la relación de ambas variables, se utilizó la metodología con el planteamiento cuantitativo, no experimental y descriptivo correlacional, diseño transversal, su población se consideró a 1000 inspectores de transporte de Lima Metropolitana, se demostró que solo 277 colaboradores tienen la información del cuestionario como instrumento para lo que se aplicó como instrumento en la escala de Likert. El estudio concluyó, la relación positiva moderada de ambas variables en mención. Se obtuvieron resultados estadísticos donde se indicaron que existe una correlación de Rho Spearman 0,543 de nivel de significancia 0,000 donde $p < 0.05$.

Según Valdivia, (2020) en su tesis titulada "*La seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la Covid -19, Municipalidad provincial de Chota*", su

objetivo general es reconocer un nexo de las variables en mención. El diseño no experimental una investigación aplicada y nivel correlacional, la herramienta utilizada es la encuesta, su población se sometió a un proceso para la validación a 50 colaboradores. se concluyó que la principal relación que existe entre las variables fue evaluada por los estudios de Rho Spearman 0,725, es positiva considerable, la significancia $p=0,000$. Ya sea el cambio en negativo o positiva la dirección que va la seguridad y salud ocupacional refleja un rendimiento laboral en donde los operarios de la organización van en buenos pasos.

De acuerdo Chervellini, (2020), en su tesis titulada “La felicidad y rendimiento laboral en los colaboradores en Mapfre Chimbote -2019”, el objetivo general analizar la relación entre ambas variables, su metodología es de corte transversal de diseño no experimental, la muestra fue tomada a 32 colaboradores para la muestra. La herramienta para medir fue de tres modalidades, basadas en la escala de felicidad. Para la segunda variable, se utilizaron métodos: como la entrevista, la encuesta y un análisis documental, tomando la escala del rendimiento laboral particular, se concluyó, por ello se confirma con la correlación positivo, observado entre la felicidad y rendimiento, su nivel de significancia 0,01, se acepta la relación de cuerdo a la hipótesis de la investigación de ambas variables.

Así mismo Sánchez, (2019), en su tesis titulado “*Inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores del complejo Comercial Unicachi, Comas*”, el objetivo general es contrastar la relación entre las dos variables en mención, su enfoque utilizado es aplicado de un diseño no experimental, de corte transversal estuvo conformado de 50 colaboradores para su muestra finita, técnica de recopilación de antecedentes y el material utilizado fue el cuestionario tipo Likert. La investigación tiene como efecto una correlación de Rho Spearman de 0,672 positiva considerable con el nivel de sig.0,000 donde $p < 0,005$, considerando rehusar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de alterna. Se concluyó que valor analizado hacia los colaboradores de dicha institución.

Continuando con los estudios mostraremos diversas teorías relacionadas de diferentes autores que discuten la variable concerniente a esta investigación, con la definición de la primera variable.

La seguridad y salud laboral, según Chiavenato, (2009), citado por Amasifén et al (2018), la seguridad en el centro laboral, son las dimensiones de métodos, educativos, médicos y psicológicos usados para la prevención de accidentes y eliminar las situaciones inseguras dentro del ambiente de trabajo, para persuadir al colaborador sobre la necesidad de establecer medidas de prevención.

Asimismo, Juan, (2019), manifiesta que el termino seguridad laboral se definió como un grupo de procedimientos destinados a evitar, prescindir o menguar los peligros que pueden incitar a la realización de percances del trabajo, es decir evitar o disminuir los males y efectos negativos.

Según la Salud Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021), sostiene que el objetivo de la salud laboral es de conseguir tranquilidad mental, social y física en los colaboradores con características que se derivan al ambiente laboral. Esta definición de la salud está en los derechos principales del ser humano con el grado de satisfacer la interacción de los individuos.

Según la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2020), el ser humano está en constates cambios de acuerdo con el entorno de donde vive o trabaja. esta no está expuesta a estar ajeno al contagio. Según la Organización Mundial de la Salud (2018), el equilibrio mental pues es la tranquilidad de las personas, donde son fundamentales la capacidad del hombre de interactuar de forma colectiva o individual frente al modo de trabajo e interactuar con los demás, el ser humano tiende a estresarse cuando tienen demasiada productividad y esta hace que su estado mental se debilite y por consecuencia hay abandono de trabajo. Salud social; según la universidad internacional de Valencia (VIU), (2018), son aspectos que se relaciona con las personas, en su adaptación al cambio o desafío de las capacidades del desarrollo de su entorno, esos resultados se basan a la repartición del capital humano, para un dominio de diversos niveles.

Relación entre salud y seguridad laboral

En este aspecto Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, (2020), da mayor importancia en las labores que desempeña en el trabajo desarrollando actividades respecto a la prevención en los riesgos, y proteger su seguridad de los colaboradores.

Por otro lado, Asfahl & Rieske, (2016), sostiene que seguridad y salud laboral son conjuntos de instrumentos y capacidades científica en donde los especialistas de la seguridad han tenido diferentes tipos de investigación con resultados óptimos para el bienestar de los colaboradores, pero sin embargo están en una lucha constante al cambio.

Para Henao, (2017), mencionó que la seguridad y salud es un conjunto de múltiples disciplinas que adjunta la protección y formación para el colaborador, para que este fuera de peligro en su centro de labor, se busca fomentar un ambiente saludable con el objetivo de generar un bienestar físico y mental causado por las condiciones de trabajo.

En lo siguiente se detalla de la primera variable y su dimensión

En la primera dimensión, la enfermedad laboral según García (2018), la enfermedad laboral se basa en el daño hacia la salud del colaborador, producido por estar sometido diariamente a diversos contagios presentes en el ambiente donde se elabora, a veces estas enfermedades tardan mucho en manifestarse y van degenerando pausadamente en el estado físico de la persona que elabora día a día

En la segunda dimensión, situación laboral según Henao, (2017), nos indica que se vincula al compuesto de causantes que actúan sobre el colaborador en relación con el trabajo, disponiendo en la actividad y ocasionando una serie de consecuencias, tanto para el colaborador como para la organización. (p.35)

En la tercera dimensión, accidente laboral según Rodríguez, (2010), citado por Gonzales, (2018), los accidentes laborales se presentan de manera inesperada, repentina y muchas veces con mucha violencia, como resultado a veces nos sorprende

con la muerte del colaborador, puede presentar una discapacidad temporal o una invalidez permanente.

Presentaremos autores que hablan de nuestra segunda variable con rendimiento y lo definiremos de la siguiente manera:

Se puntualizó que el rendimiento laboral es la base para las empresas, organizaciones e instituciones con el fin de calcular la productividad, los objetivos son relevantes en términos de competitividad siendo que las empresas buscan resultados óptimos para el desarrollo de la organización cumpliendo con la jornada laboral. En definición el rendimiento laboral puede ser positivo o negativo de acuerdo con la función empleada por el colaborador, en consecuencia, la contribución que haga a la organización debe ser con eficiencia. Motowidlo, (2017).

De acuerdo Alarcón, (2019), la motivación y el rendimiento, se demostró que ambos van de la mano, ambos pueden dañarse uno con el otro de tal manera que el nivel de producción, es un complemento, así es señalada a una ocupación en el que se encuentre el colaborador tendría una disminución de motivación futura y afectando como causa el rendimiento.

Por otro lado, la dimensión satisfacción laboral según Laureano, (2018), los términos utilizados en la satisfacción y rendimiento nos lleva a que el colaborador se sienta identificado en el lugar que lo traten bien, considerado en un crecimiento o disminución en donde el colaborador se encuentra condicionado a la satisfacción que se enfoca en la organización. Así mismo, si hay una buena satisfacción en el lugar de trabajo, se considera que es parte de un buen rendimiento.

En cuanto a la segunda dimensión la productividad laboral de acuerdo Laureano, (2018), nos dice que la existencia de numerosos vínculos entre las rentas y servicios se asimila a la suma de recursos que se ejecuta; para establecer el rendimiento de un colaborador, en base a la productividad indicada a para llegar al obtenido.

Por último, en la tercera dimensión eficiencia laboral, según Nigenda et al (2016), son conocimientos de la manera en que se debe tener la eficacia esperando el éxito con calidad y competitividad para tener un excelente estudio empresarial. Las características de eficiencia es que se va a permitir de cómo hablar del éxito empresarial.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Enfoque

El estudio fue de enfoque cuantitativo. Para Gómez (2006), afirma que es el repertorio y el estudio de datos para enmendar las interrogantes de la investigación y verificar, creer en la evaluación numérica y el estudio estadístico. En resumen, son técnicas estadísticas para la selección de información en cuanto a las observaciones y consecuencia generales dominados mediante las pruebas con el objetivo de elaborar técnicas y teorías.

3.1.2 Tipo

La indagación fue de tipo aplicada; porque partió en resolver la realidad problemática de la investigación a fin de proponer soluciones o recomendaciones. Como expresa Vargas (2009), por lo que se refiere a la “investigación aplicada busca dar respuesta a un problema determinado, dentro del estudio”.

3.1.3 Nivel

La indagación fue de nivel donde relaciona, donde detalla la actuación de las variables y el grado de conexión entre la primera y segunda variable. Así mismo, Bernal, (2010), sostuvo que la investigación es descriptivo correlacional porque tiene como objetivo presentar y comprobar el nivel de grados de ambas variables

3.1.4 Diseño

Teniendo en cuenta a Hernández et al, (2014), mencionan como “el diseño no experimental no manipula las variables, solo observa los fenómenos del ambiente natural para analizarlos” (p.152). En consecuencia, el estudio fue de diseño no experimental porque los datos no fueron manipulados, el englobado es en su totalidad un análisis con datos legítimos.

El corte de la investigación fue transversal, tal como sustenta Gómez, (2006), nos hace mención que es una investigación que se dirige en un momento indicado y delimitado. En otras palabras, en esta investigación se recauda los datos y

comunicación en un periodo delimitado.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Seguridad y salud laboral

Definición conceptual, Así mismo Henao, (2017), indicó que es un conjunto de múltiples disciplinas que adjunta la protección y formación para el colaborador para que este fuera de peligro en su centro de labor, por lo cual se busca fomentar un ambiente saludable con el objetivo de generar un bienestar físico y mental causado por la disposición del centro de labores.

Definición operacional, La variable seguridad y salud laboral, se midió mediante una encuesta, se aplicó mediante el instrumento del cuestionario tipo Likert conformada 3 dimensiones y 9 indicadores. (Ver Anexo 1)

3.2.2. Rendimiento laboral

Definición conceptual, así mismo Motowidlo, (2017), Definió que el rendimiento laboral puede ser positivo o negativo de acuerdo con la función empleada por el colaborador, en consecuencia, la contribución que haga a la organización debe ser con eficiencia. **Definición operacional,** La variable rendimiento laboral, se midió por intermedio de una encuesta, del cual se aplicó mediante el instrumento del cuestionario tipo Likert conformada 3 dimensiones y 9 indicadores. (Ver Anexo 1)

3.3 Población, muestra

3.3.1 Población

La población de estudio estuvo conformada por los 50 trabajadores que trabajan en la Unidad de Trámite Documentario del Hospital Cayetano Heredia, por lo tanto, es considerado como población finita. Según Hernández et al, (2014), la población es “el grupo de todos seres humanos conformada por una turba dentro de un territorio y se llevó a la práctica una investigación” (p.78).

3.3.2 Criterios de selección

3.3.2.1. Inclusión

Para el análisis se tuvo presente a todos los empleados que laboraron en la Unidad de Trámite Documentario del Hospital Cayetano Heredia.

3.3.2.2. Exclusión

Para el estudio no se tuvo presente a los colaboradores que no laboraron en la Unidad de Trámite Documentario del Hospital Cayetano Heredia.

3.3.3 Muestra

La muestra del estudio estuvo compuesta por 50 colaboradores, debido a que se trabajó con el total de la población al considerarse menor que 100 colaboradores en esta investigación, en este sentido López & Fachelli (2016), establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

Dicho de otra manera, la muestra se estimó censal ya que cuando toda la unidad de análisis comprende al 100% de la población total, por lo que no se realizó el cálculo de la muestra y la selección respectiva del muestreo selectivo. De esta manera López (1998), citado por Ramírez (2018), opino que la muestra censal es aquella porción que representa toda la población. (p.123)

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo constituida por el colaborador que labora en la Unidad de Trámite Documentario del Hospital Cayetano Heredia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La investigación presento como técnica la encuesta y como instrumento para la recolección de datos se utilizó los cuestionarios que contó con 36 preguntas correspondientes a las dos variables.

Así mismo Troncoso et al, (2017), es el método donde cual hubo intercomunicación con el concurrente, que ha autorizado a recoger el comunicado necesario en ligación con la materia de investigación, brindó una alternativa de una respuesta a los obstáculos encontrados en la captura de información.

3.4.2 Instrumento

El estudio realizado fue de 36 ítems en la cual se tomó como instrumento el cuestionario tipo Likert, se diseñó de manera clara teniendo en cuenta con las cinco escalas de medición para las variables de estudio. Por lo cual se obtuvo respuestas sinceras de los colaboradores.

Según Sabino (2015) mencionó que el procedimiento del instrumento de recopilación de datos en la parte primordial que pueda tener el investigador para lograr aproximar a las diversas manifestaciones para lograr adquirir la información de ello. (Ver Anexo 5)

Tabla 1

Técnica e instrumento de recolección de datos.

Variables	Técnicas	Instrumento
Seguridad y salud laboral	Encuesta	Cuestionario
Rendimiento del colaborador	Encuesta	Cuestionario

Validez

Asimismo, Hernández et al. (2014), nombran que validez: “[...] es la magnitud que un instrumento mide efectivamente la variable que se pretende decretar” (p. 200). La validez se elaboró mediante el juicio de 3 expertos, que son docentes asignados de la Escuela Profesional de Administración, que validaron las preguntas de la encuesta que se emplearon a los colaboradores.

Tabla 2*Información de expertos designados para validación*

Datos de los expertos validadores	
Experto1	Mg. Cervantes Ramón, Edgar Francisco
Experto2	Mg. Guillen Cabrera, Débora Denisse
Experto3	Mg. Farro Ruiz, Lizet Malena

Tabla 3*Validación de expertos: seguridad y salud*

Crterios	Exp.1	Exp.2	Exp.3	Total
Claridad	81%	80%	82%	243%
Objetividad	81%	80%	82%	243%
Pertinencia	81%	80%	82%	243%
Actualidad	81%	80%	82%	243%
Organización	81%	80%	82%	243%
Suficiencia	81%	80%	82%	243%
Intencionalidad	81%	80%	82%	243%
Consistencia	81%	80%	82%	243%
Coherencia	81%	80%	82%	243%
Metodología	81%	80%	82%	243%
	810%	800%	820%	
			Total	2430%
			C.V.	81%

En la tabla 3 se observa la validez por juicio de expertos con un promedio total de 81% lo cual concernió a la primera variable de estudio considerando al cuestionario como excelente y aplicable para la investigación.

Tabla 4*Validación de expertos: Rendimiento del colaborador*

Criterios	Exp.1	Exp.2	Exp.3	Total
Claridad	82%	81%	82%	245%
Objetividad	82%	81%	82%	245%
Pertinencia	82%	81%	82%	245%
Actualidad	82%	81%	82%	245%
Organización	82%	81%	82%	245%
Suficiencia	82%	81%	82%	245%
Intencionalidad	82%	81%	82%	245%
Consistencia	82%	81%	82%	245%
Coherencia	82%	81%	82%	245%
Metodología	82%	81%	82%	245%
	820%	810%	820%	
			Total	2450%
			C.V.	81%

Se observa en la tabla 4, con el valor dado por los expertos con un cociente total de 81% que evidencia que el cuestionario de la segunda variable, el rendimiento del colaborador es excelente y aplicable para el estudio.

Confiabilidad

Para Hernández et al. (2014), nombran que la confiabilidad: “[...] es el nivel en el cual un determinado instrumento consigue ciertos resultados coherentes” (p. 200). Para medir las capacidades de confianza se obtuvo las interpretaciones. En esta preparación se realizó el uso del coeficiente de Alfa de Cronbach que se empleó en la encuesta, validando las preguntas que conforman el instrumento de las respectivas variables tanto para seguridad y salud con rendimiento laboral, el nivel de confiabilidad se determinó mediante una escala de valores del 0 al 1 que para ser considerado confiable debería tener un nivel de 0.7. (Ver Anexo 2)

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de seguridad y salud con rendimiento del colaborador.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.911	36

Visto los datos en la tabla 5, al aplicar el Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor 0,911, lo que demuestra que la escala de confiabilidad se encuentra en un nivel excelente, demostrando que es aplicable.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad de seguridad y salud.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.854	18

Respecto al resultado de la tabla 6, el desenlace de la comprobación de la confiabilidad de la variable seguridad y salud laboral, realizada mediante el estadístico del Alfa de Cronbach, el nivel obtenido fue de 0.854, que se interpreta como nivel bueno de confiabilidad.

Tabla 7

Estadística de fiabilidad de rendimiento del colaborador.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.830	18

De acuerdo con la tabla 7, muestra el resultado de la prueba de confiabilidad de la variable rendimiento del colaborador, realizada mediante el estadístico del Alfa de Cronbach, la magnitud obtenida fue de 0.830, que se interpreta como un nivel bueno de confiabilidad.

3.5 Procedimiento

En el presente estudio se elaboró la seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador del Hospital Cayetano Heredia, en donde se coordinó con la anticipación a la jefatura, para la entrega de la carta de presentación correspondiente, de acuerdo de nuestras variables, con la meta de lograr las soluciones del estudio de la investigación en donde se formuló el cuestionario utilizando la escala de Likert, que se aplicó a 50 colaboradores. Una vez realizado la tabulación de las cifras en la aplicación de Microsoft Excel 2020. Así mismo, llevó a cabo la indagación obtenida del resultado Software SPSS V26, que posteriormente se realizó la sumatoria de los cálculos necesarios de las variables y dimensiones del estudio, con la finalidad de medir los coeficientes estadísticos para la comprobación de las hipótesis planteadas del estudio de investigación y para tener la representación mediante gráficos estadísticos.

3.6 Método de análisis de datos

3.6.1 Análisis de datos descriptivos

Así mismo, Montes (2018) busca describir datos en donde se analiza los distintos parámetros logrando obtener un grupo de datos, con la finalidad de proporcionar evidencias breves y representado mediante tablas y figuras.

Para el estudio se utilizó un proceso de inicio con la recopilación de los datos para estructurar los resultados, obtenida con los cuales se procedió al desarrollo de datos donde se realizó tabulación de toda la información obtenida en los sondeos por donde se exhibe a través de tablas y figuras de la SPSS.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

De acuerdo con Montes, (2018), la hipótesis plateada proporciona ciertas terminaciones de probabilidades a nivel de esperanza, por lo cual si existe o no la certeza absoluta.

La indagación se desarrolló en la observación de las cifras cuantitativos con el propósito de aplicar la prueba de hipótesis, puesto con la medición de manera original.

3.7 Aspecto Éticos

En lo relacionado con las normativas de la Universidad Cesar Vallejo, bajo las normas APA, aplicando el uso de autores citados para la manifestación de la encuesta y el desarrollo de los cuestionarios de forma anónima para el colaborador del Hospital Cayetano Heredia. Además, respetando los derechos de confidencialidad como también respetando los resultados obtenidos sin ninguna manipulación o alteración.

IV.RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 8

Tabla cruzada Seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador.

			Rendimiento del Colaborador				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Seguridad y salud	Casi nunca	Recuento	1	2	0	0	3
		% del total	2.0%	4.0%	0.0%	0.0%	6.0%
	A veces	Recuento	0	13	4	0	17
		% del total	0.0%	26.0%	8.0%	0.0%	34.0%
	Casi siempre	Recuento	1	4	23	0	28
		% del total	2.0%	8.0%	46.0%	0.0%	56.0%
	Siempre	Recuento	0	0	1	1	2
		% del total	0.0%	0.0%	2.0%	2.0%	4.0%
Total	Recuento	2	19	28	1	50	
	% del total	4.0%	38.0%	56.0%	2.0%	100.0%	

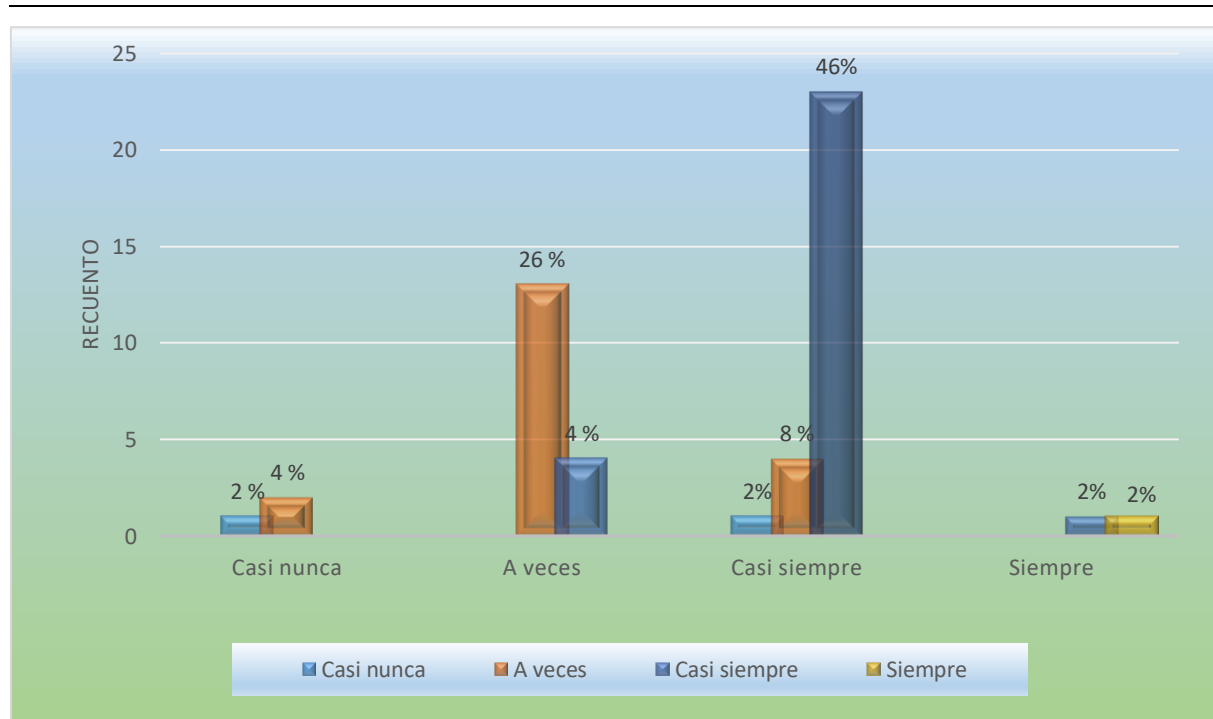


Figura 1. Seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador.

En la tabla 8 y figura 1 se presenta los resultados obtenidos:

El 6 % de los encuestados respondieron casi nunca se da seguridad y salud laboral, de los cuales 2% indico que casi nunca interviene el rendimiento del colaborador y el 4% precisó que el rendimiento se da a veces.

El 34% de los encuestados respondieron que a veces se da la seguridad y salud laboral de los cuales 26% indico que a veces interviene en el rendimiento laboral, el 8% preciso que casi siempre se da el rendimiento del colaborador.

El 56 % de los encuestados respondieron casi siempre se da la seguridad y salud laboral de los cuales 2% indicó que casi nunca se da el rendimiento del colaborador, el 8% preciso que es a veces y el 46% manifestó que casi siempre se da el rendimiento del colaborador.

El 4% de los encuestados respondieron que casi siempre se da la seguridad y salud laboral, de los cuales el 2% indico que casi siempre y el 2% preciso siempre se da el rendimiento del colaborador

Finalmente se establece que del 100 % de la seguridad y salud laboral, cualquiera sea el nivel, el 4% respondió que casi nunca se da el rendimiento del colaborador, el 56% preciso que casi siempre y el 2% indico siempre.

Tabla 9

*Tabla cruzada Enfermedad laboral*rendimiento del colaborador.*

			Rendimiento del Colaborador				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Enfermedad laboral	Casi nunca	Recuento	1	3	0	0	4
		% del total	2.0%	6.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	A veces	Recuento	0	5	1	0	6
		% del total	0.0%	10.0%	2.0%	0.0%	12.0%
	Casi siempre	Recuento	1	7	20	1	29
		% del total	2.0%	14.0%	40.0%	2.0%	58.0%
	Siempre	Recuento	0	4	7	0	11
		% del total	0.0%	8.0%	14.0%	0.0%	22.0%
Total		Recuento	2	19	28	1	50
		% del total	4.0%	38.0%	56.0%	2.0%	100.0%

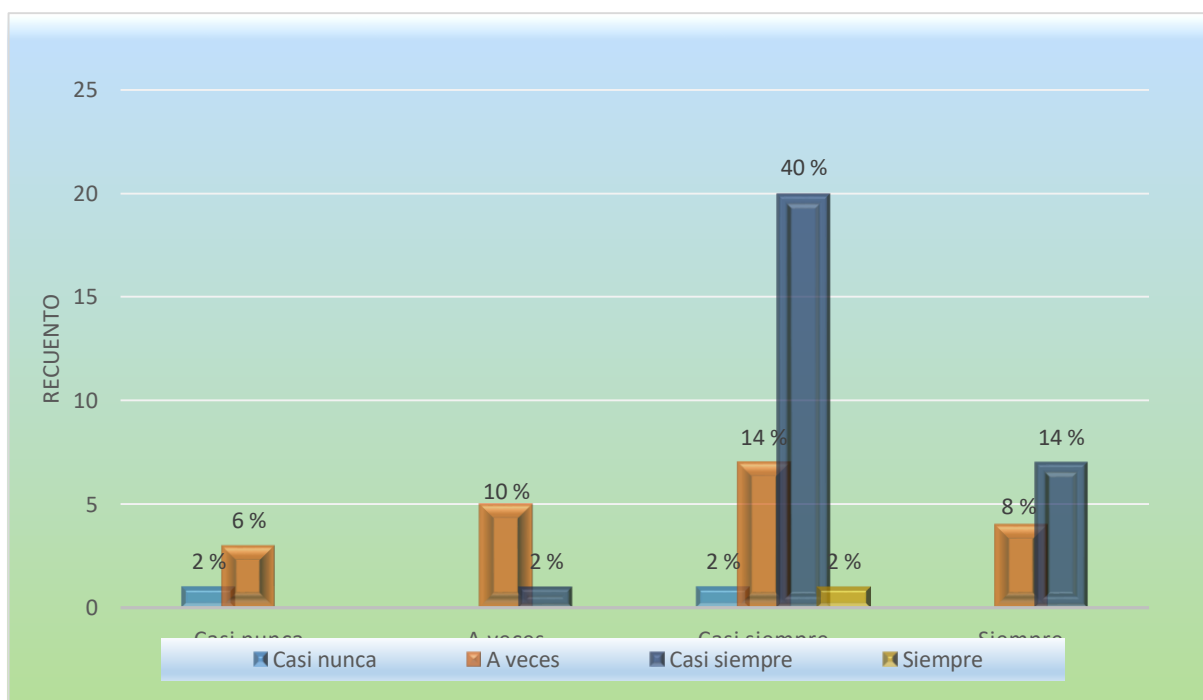


Figura 2: Enfermedad laboral con rendimiento del colaborador.

En la tabla 9 y figura 2 se presenta los resultados obtenidos:

El 8% de los encuestados respondieron casi nunca se da la enfermedad laboral, de los cuales 2% indico que casi nunca interviene en el rendimiento del colaborador y el 6% preciso que el rendimiento del colaborador se da a veces.

El 12% de los encuestados respondieron que a veces se da la enfermedad laboral, de los cuales 10% indico que a veces interviene el rendimiento del colaborador, el 2% preciso que es casi siempre se da el rendimiento del colaborador.

El 58 % de los encuestados respondieron que casi siempre se da la enfermedad laboral, de los cuales 2% indico que es casi nunca interviene el rendimiento colaborador, el 14% preciso que se da a veces, el 40% manifestó que es casi siempre y finalmente se precisó con 2% es siempre influye al rendimiento del colaborador.

El 22% de los encuestados respondieron siempre se da la enfermedad laboral, de los cuales el 8 %indico a veces en donde interviene el rendimiento del colaborador, el 14 % preciso que es casi siempre que afecta al rendimiento del colaborador.

Finalmente se establece que del 100% de la enfermedad laboral, cual fuera el nivel, el 4% respondió que casi siempre se da el rendimiento del colaborador, el 38% indico que es a veces, el 58% preciso que es casi siempre y el 2% indico siempre.

Tabla 10

*Tabla cruzada Situación laboral *rendimiento del colaborador.*

		Rendimiento del Colaborador				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Situación laboral	Casi nunca	Recuento	0	6	0	0	6
		% del total	0.0%	12.0%	0.0%	0.0%	12.0%
	A veces	Recuento	1	9	8	0	18
		% del total	2.0%	18.0%	16.0%	0.0%	36.0%
	Casi siempre	Recuento	1	4	16	0	21
		% del total	2.0%	8.0%	32.0%	0.0%	42.0%
	Siempre	Recuento	0	0	4	1	5
		% del total	0.0%	0.0%	8.0%	2.0%	10.0%
Total		Recuento	2	19	28	1	50
		% del total	4.0%	38.0%	56.0%	2.0%	100.0%

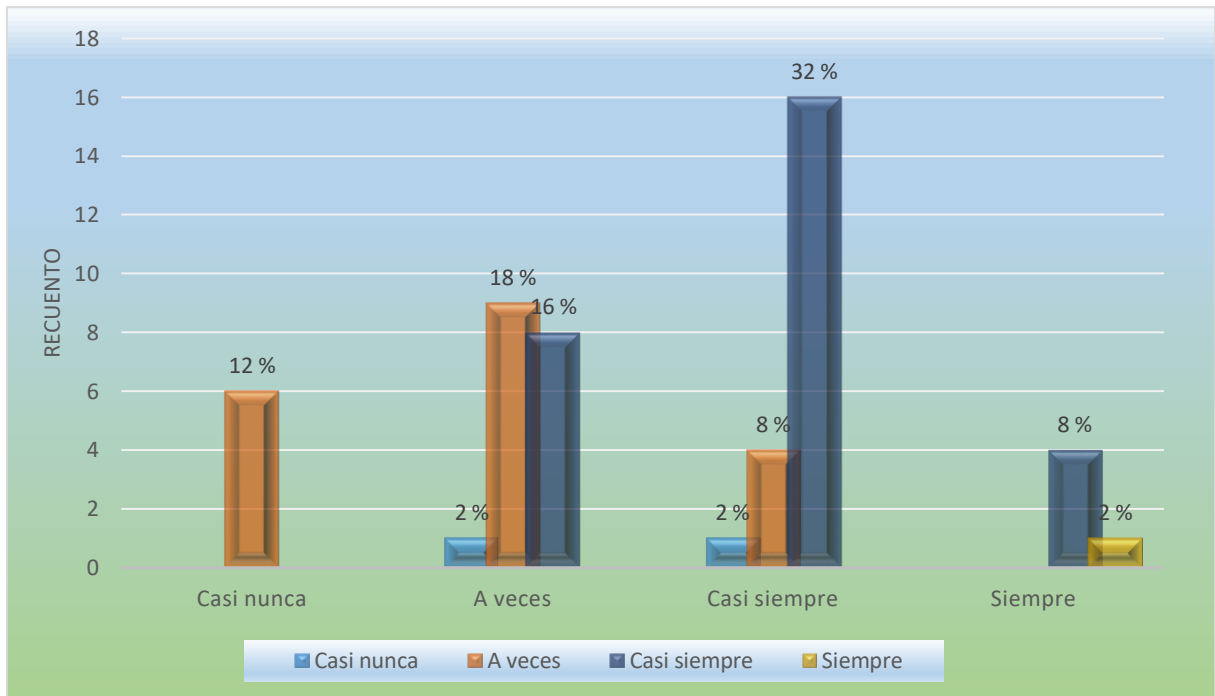


Figura 3. Situación laboral con rendimiento del colaborador

En la tabla 10 y figura 3 se presenta los resultados obtenidos:

El 12% de los encuestados manifestaron casi nunca la situación laboral, afecta al rendimiento del colaborador, de los cuales el 12 % indico a veces.

El 36% de los encuestados manifestaron a veces la situación laboral afecta al rendimiento, indicando que es el 2% es casi nunca y el 18% es a veces y el 16 % casi siempre afecta al rendimiento del colaborador.

El 42% de los encuestados manifestaron casi siempre la situación laboral afecta al rendimiento, indicando que el 2% casi nunca y el 8% es a veces y el 32% casi siempre afecta al rendimiento del colaborador.

El 10% de los encuestados manifestaron siempre la situación laboral afecta al rendimiento, indicando que el 8% es casi siempre y el 2 % es siempre.

Finalmente se establece que el 100% de la situación laboral, cualquiera sea el nivel, de los cuales el 4% manifestó casi nunca, el 38% es a veces, y el 56% preciso que casi siempre y el 2% es siempre indicado que si afecta al rendimiento del colaborador.

Tabla 11

*Tabla cruzada Accidente laboral*rendimiento del colaborador*

			Rendimiento del Colaborador				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Accidente laboral	Casi nunca	Recuento	0	3	3	0	6
		% Del total	0.0%	6.0%	6.0%	0.0%	12.0%
	A veces	Recuento	2	9	2	0	13
		% Del total	4.0%	18.0%	4.0%	0.0%	26.0%
	Casi siempre	Recuento	0	7	16	0	23
		% Del total	0.0%	14.0%	32.0%	0.0%	46.0%
	Siempre	Recuento	0	0	7	1	8
		% Del total	0.0%	0.0%	14.0%	2.0%	16.0%
Total	Recuento	2	19	28	1	50	
	% Del total	4.0%	38.0%	56.0%	2.0%	100.0%	

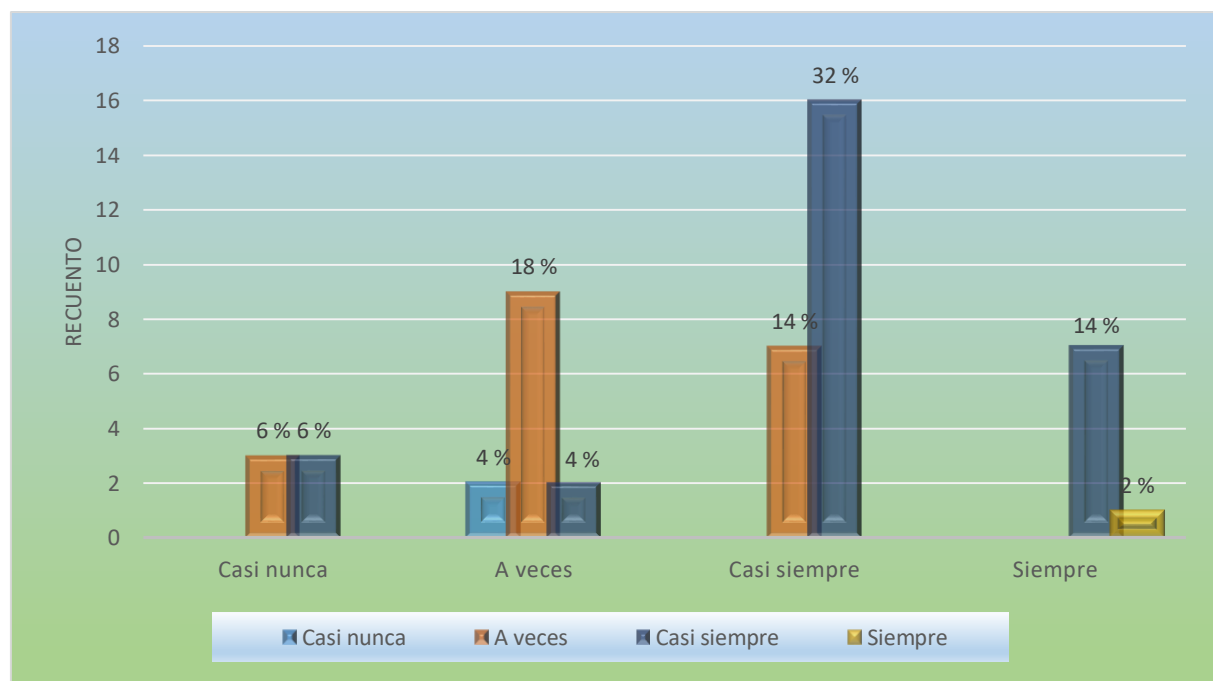


Figura 4. Accidente laboral con rendimiento del colaborador

En la tabla 11 y figura 4 se presenta con resultados obtenidos:

El 12% de los encuestados manifestaron casi nunca el accidente laboral afecta al rendimiento del colaborador, de los cuales el 6% indicó a veces, y el 6 % manifestó casi siempre el rendimiento del colaborador es afectado por el accidente laboral.

El 26 % de los encuestados manifestaron a veces afecta al rendimiento de los cuales el 2% indicó casi nunca, el 18% preciso a veces y el 4% casi siempre el rendimiento del colaborador es afectado por accidente laboral.

El 46 % de los encuestados manifestaron casi siempre el accidente laboral afecta al rendimiento del colaborador, de los cuales 14% indicó que es a veces, y el 32% manifestaron casi siempre interviene al rendimiento del colaborador.

El 16% de los encuestados manifestaron siempre el accidente laboral afecta al rendimiento del colaborador, de los cuales el 14% indicó que es casi siempre y el 2% manifestaron que es siempre.

Finalmente se puede indicar que el 100% de los encuestados manifestaron que el accidente laboral afecta al rendimiento del colaborador cual fuese el nivel, el 4% manifestó casi nunca, el 38% indicando a veces, el 56% preciso casi siempre y el 2% siempre indicando que si afecta al rendimiento del colaborador.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad fue utilizada con el objetivo de constatar si un grupo de datos presenta una distribución de elementos sea paramétrica o no paramétrica en el momento que se ejecuta una herramienta estadística donde se relacionó las dos variables cualitativas dejando constatar las hipótesis de estudio. (Ver Anexo3)

Hipótesis de normalidad:

- H_0 : Distribución de la muestra es normal.
- H_1 : Distribución de la muestra no es normal.

Regla de decisión:

- V. de significancia ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- V. de significancia < 0.05 se rechaza la hipótesis la hipótesis nula.

Tabla 12

Pruebas de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
seguridad y salud laboral	0.334	50	0.000	0.794	50	0.000
Rendimiento del colaborador	0.344	50	0.000	0.760	50	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Por lo tanto, visto los datos de la tabla 12, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov^a, por ser la muestra igual a 50 elementos, y los resultados manifestaron que el nivel de significancia ($0,000 < 0,05$), indicando que no existe una distribución normal de los datos de las variables y, en inferencia, se procedió a aplicar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

La hipótesis presentada al principio del estudio fue con el propósito de determinar si entre las variables existe una correlación, en tal sentido se estableció una tabla para identificar el estadístico de Rho de Spearman, obtenido mediante el cálculo del software estadístico SPSS 26.0 de IBM. Asimismo, se consideró para la interpretación de los datos la escala de valoración de Rho Spearman, que se presenta en el (Ver Anexo3)

Prueba de hipótesis general de seguridad y salud con rendimiento del colaborador:

- H_0 : No existe relación entre seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021.
- H_1 : Existe relación entre seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021.

Tabla 13

Correlación de pruebas de hipótesis general, seguridad y salud con el rendimiento del colaborador.

			Seguridad y salud laboral	Rendimiento del colaborador
Rho de Spearman	Seguridad y salud laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,645**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Rendimiento del colaborador	Coeficiente de correlación	,645**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

En la tabla 13 se presenta el resultado de la contrastación de la hipótesis, realizada mediante el estadístico de Rho de Spearman, que arrojo una correlación de 0,645 que significa un grado de correlación positiva considerable. Esta correlación es significativa

en el nivel del 1% (0.01). El nivel de significancia fue de menor a 0.05, por lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, que existe relación entre seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador.

Prueba de Hipótesis específica de enfermedad laboral con rendimiento del colaborador:

- H_0 : No existe relación entre la enfermedad laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021.
- H_1 : Existe relación entre la enfermedad laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021.

Tabla 14

Correlaciones entre la enfermedad laboral con rendimiento del colaborador.

			Enfermedad laboral	Rendimiento del colaborador
Rho de Spearman	Enfermedad laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,342*
		Sig. (bilateral)		0.015
		N	50	50
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,342*	1.000
Sig. (bilateral)		0.015		
N		50	50	

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

En la tabla 14 se presenta el resultado de la contrastación de hipótesis, mediante el estadístico Rho de Spearman, que arrojó una correlación de 0,342 que significa un grado de correlación de positiva media. Esta correlación es significativa en el nivel (0,05) el nivel de significancia fue menor igual a 0,05, por lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, que existe relación entre enfermedad laboral con rendimiento del colaborador.

Prueba de hipótesis entre la situación laboral con rendimiento del colaborador

- H_0 : No existe relación entre la situación laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 202
- H_1 : Existe relación entre la situación laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021.

Tabla 15

Correlaciones entre la situación laboral con el rendimiento del colaborador.

			Situación laboral	Rendimiento del colaborador
Rho de Spearman	Situación laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,546**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,546**	
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

La tabla 15 se presenta el resultado de la contrastación de hipótesis, realizada mediante el estadístico del Rho de Spearman, que arrojó de 0,546 que significa un grado de correlación positiva considerable. La relación fue de nivel 1% (0,01). El nivel de significancia fue $\leq 0,05$, por lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, que existe relación entre situación laboral con el rendimiento del colaborador.

Prueba de hipótesis entre accidente laboral con rendimiento del colaborador

- H_0 : No existe relación entre accidente laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 202
- H_1 : Existe relación entre accidente laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021.

Tabla 16

Correlaciones entre accidente laboral con rendimiento del colaborador.

			Accidente laboral	Rendimiento del colaborador
Rho de Spearman	Accidente laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,519**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,519**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		50	50	

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

La tabla 16 se presenta el resultado de la contratación de hipótesis, realizada mediante el estadístico del Rho de Spearman, que arrojó de 0,519 que significa un grado de correlación positiva considerable. Esta correlación es significativa en el nivel del 1% (0,01). El nivel fue $\leq 0,05$, por lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, que existe relación entre accidente laboral con el rendimiento del colaborador.

V. DISCUSIÓN

En relación con el estudio de indagación se obtuvo las soluciones correspondientes a seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador, por lo que permitió discutir con los antecedentes enunciados y resaltar los desenlaces del estudio en cuestión.

De acuerdo con el estudio, el objetivo general, es determinar la relación entre seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021. En vista a los resultados de tabla 13, se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.645 y conforme la medida de relación de Rho de Spearman, existe una relación positiva considerable, indicando que existe relación entre la seguridad y salud con rendimiento del colaborador del Hospital Cayetano Heredia; datos comparados con lo investigado por García (2018), en la investigación titulada, "*La seguridad y salud ocupacional y calidad de vida laboral de los colaboradores del Terminal Pesquero de Buenos Aires, Trujillo*", (2018), donde se obtuvo por resultados un coeficiente de Rho de Spearman de 0,240 y conforme la escala de estimación de la correlación Rho de Spearman, existe una correlación positiva débil, y un nivel de significancia ($\leq 0,05$), indicando que existe relación significativa entre la seguridad y salud ocupacional y calidad de vida laboral de los colaboradores del terminal pesquero. Con estos resultados, se coincide que la variable seguridad y salud laboral y la variable rendimiento del colaborador tienen relación, pero se discrepa en nivel o grado de correlación de una diferencia de 0.405 y observando que ambas son positivas. Motivo por el cual, se procede a mencionar que la seguridad y salud es un factor clave que se relaciona con el rendimiento del colaborador. Así mismo, teniendo en cuenta a Chiavenato (2009), citado por Amasifén et al (2018), la seguridad en el centro laboral, son dimensiones de métodos, educativos, médicos y psicológicos usados para la prevención de accidente y eliminar las situaciones inseguras dentro del ambiente del trabajo, para persuadir al hombre sobre la necesidad de establecer las medidas de prevención.

En ese mismo contexto, el objetivo específico, el cual fue identificar la relación entre la enfermedad laboral con el rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021. Visto los resultados en la tabla 14, se obtuvo un

coeficiente de Rho de Spearman de 0,342 y conforme la escala de estimación de la correlación de Rho de Spearman, existe una correlación de positiva media, indicando que existe una relación entre enfermedad laboral con el rendimiento del colaborador; datos que al ser comparados con lo investigado por Eran (2017), en su tesis titulada, *“La salud y seguridad y satisfacción laboral de los inspectores de transportes de Lima Metropolitana”*, (2017), donde obtuvo por resultados un coeficiente de Rho de Spearman de 0,543 y conforme la escala de estimación de la correlación de Rho de Spearman, existe una correlación positiva considerable, indicando que existe una relación significativa entre la salud y seguridad y satisfacción laboral de los inspectores de transporte de Lima Metropolitana. Con estos resultados, se coincidió que la dimensión enfermedad laboral y la variable rendimiento del colaborador tiene relación, pero se discrepa en nivel o grado de correlación de una diferencia de 0.201 y observando que ambas son positivas. Motivo por el cual, se procede a mencionar que la enfermedad laboral es un factor clave que se relaciona con el rendimiento del colaborador. Asimismo, como García (2017), expresó la enfermedad laboral se basa en el daño hacia la salud del colaborador, producido por estar sometido diariamente a diversos contagios presentes en el ambiente donde labora, a veces estas enfermedades tardan mucho en manifestarse.

Además, el objetivo específico, el cual es identificar la relación entre la situación laboral con el rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021. Visto los resultados en la tabla 15, se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,546 y conforme la escala de estimación de la correlación de Rho de Spearman, existe una correlación positiva considerable, indicando que existe relación entre situación laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia; datos que al ser comparados son investigados por Valdivia (2020), en su tesis titulado *“La seguridad y salud ocupacional y rendimiento laboral durante la C-19, Municipalidad de Provincial de Chota”* (2020), donde obtuvo por resultados un coeficiente de Rho de Spearman de 0,725 y conforme la escala de estimación de la correlación de Rho de Spearman, existe una correlación positiva considerable, y un nivel de significancia ($0,00 < 0,05$), indicando que existe una relación entre la seguridad

y salud ocupacional y rendimiento laboral del colaborador en la Municipalidad de Chota. Con estos resultados, se coincide que la situación laboral y la variable rendimiento del colaborador tiene relación, además con el nivel de correlación. Motivo por el cual, se procede a mencionar que la situación laboral es un factor clave que se relaciona con el rendimiento del colaborador. Así mismo, desde la posición de Henao (2017), expreso que se vincula al compuesto de causantes que actúan sobre el colaborador en relación con el trabajo, disponiendo en la actividad y ocasionado una serie de consecuencia, tanto para el colaborador como para la organización.

Es así como, el objetivo específico, el cual es identificar la relación entre el accidente laboral con el rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021. Visto en la tabla 16, se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,519 y conforme la escala de estimación de la correlación de Rho de Spearman, existe una correlación positiva considerable, indicando que la relación entre la relación entre el accidente laboral con el rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia; datos que al ser comparado con lo investigado por Sánchez (2019), en su Investigación titulada *“Inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Complejo comercial Unicachi, Comas”* (2019), donde se obtuvo por resultados un coeficiente de Rho de Spearman de 0,672 y conforme la escala de estimación de la correlación de Rho de Spearman, existe una correlación positiva considerable, y un nivel de significancia ($0,00 < 0,05$), indicando que existe relación entre inteligencia emocional y el rendimiento laboral con los colaboradores de Complejo Comercial Unicachi. Con estos resultados, se coincide que la dimensión accidente laboral y la variable rendimiento del colaborador tiene relación, además con el nivel de correlación. Motivo por el cual, se procede a mencionar que el accidente laboral es un factor que se relaciona con el rendimiento. Así mismo Rodríguez, (2010), citado por Gonzales (2018), los accidentes laborales se presentan de manera inesperada, repentina y muchas veces con mucha violencia, como resultado a veces nos sorprende con la muerte del colaborador, puede presentar una discapacidad temporal o una invalidez permanente en el colaborador.

VI. CONCLUSIONES

El estudio busca destacar los objetivos planteados, así como los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se deriva a determinar las siguientes conclusiones:

Primera: Respecto al objetivo general, se logró determinar que existe relación entre la seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,645, obteniendo una correlación positiva considerable. Se concluye, que, la institución logró disponer las medidas de protección, para los colaboradores y se desarrollen con tranquilidad en sus actividades laborales; permitiendo salvaguardando la vida de los trabajadores y mejorando su rendimiento laboral.

Segunda: En cuanto al primer objetivo específico, se logró identificar que existe relación entre enfermedad laboral con el rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,342, con una correlación positiva media. Se concluye, que las buenas prácticas de prevención sean razonable y factible, para evitar enfermedades de índole laboral, se obtuvo reducir al mínimo los riesgos profesionales y por ende mejorar el rendimiento laboral.

Tercera: Respecto al segundo objetivo específico, se logró identificar que existe relación entre la situación laboral con el rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,546, indicando una correlación positiva considerable. Se concluye, que, al ejecutar una buena prevención de la situación laboral, siendo una de las dimensiones de seguridad y salud laboral, donde el colaborador se relaciona con el trabajo y permitir que su rendimiento mejore.

Cuarta: En cuanto al tercer objetivo específico, se logró identificar que existe la relación entre el accidente laboral con el rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,519, indicando una correlación positiva considerable, siendo una de las dimensiones de seguridad y salud laboral. Concluyendo optar una buena prevención del accidente laboral, por lo cual el

colaborador se sienta que es protegido mediante los programas de prevención de accidentes y mejora su rendimiento laboral.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos, se presentan las siguientes recomendaciones:

Primera: Habiendo observado un nivel positivo considerable entre la seguridad y salud laboral con rendimiento del colaborador, se recomienda que el Hospital Cayetano Heredia continúe mejorando el sistema seguridad y salud mediante capacitaciones constantes y a profundidad.

Segunda: Habiendo observado un nivel positivo media entre la enfermedad laboral con rendimiento del colaborador, se recomienda que la dirección del Hospital Cayetano Heredia implemente medidas adecuadas con la finalidad de preservar la vida e integridad de los colaboradores, generando un impacto de empatía y regocijo personal que redundará en el rendimiento laboral.

Tercera: Habiendo observado un nivel positivo considerable entre situación laboral con rendimiento del colaborador, se recomienda mejorar y cambiar las condiciones laborales en todas las áreas de trabajo del Hospital Cayetano Heredia, para que los trabajadores que diariamente realizan sus tareas lo realicen de una manera más segura, generando de esta manera una mayor productividad en todas las áreas.

Cuarta: Habiendo observado un nivel positivo considerable entre accidente laboral con rendimiento del colaborador, se recomienda a la dirección del Hospital Cayetano Heredia adquirir los equipos de protección apropiados, para evitar accidentes laborales que pongan en riesgo la salud y seguridad de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Alarcon, E. C. (2019). La motivacion y su realción con el desempeño laboral en la empresa en la provincia de Pinchincha. Repositorio Pontificia Universidad Catolica del Ecuador. Obtenido de <https://n9.cl/pag39>
- Anaya, A. (2017). Model of health and safety at work with integral management for the sustainability of organizations (SSETGIS). Revista Ciencia y Trabajo 19(59):95-104. link <https://acortar.link/miip>
- Asfahl, C. R., & Rieske, D. (2016). Seguridad industrial y administración de la salud.- sexta edición. Mexico: Prentice Hall..obtenido <https://acortar.link/BTSNCb>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administracion, economia, humanidades y ciencias sociales.-tercera edicion Colombia: editorial Pearsaon.link <https://acortar.link/ZkQiG>
- Camacho, M. (2020). Los 10 problemas mas comunes ala hora de medir el rendimiento laboral . Factorial.
- Chervellini Orbegozo, F. (2020). Felicidad y rendimiento laboral en loas colaboradores de Mafre Chimbote. Obtenido de <https://n9.cl/p6iyf>
- Chiavenato, I. (2018). la seguridad e higiene en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del area de produccion del molino rey león s.a.c. del distrito de cacatachi periodo 2015. Mexico: Mc Graw Hill. Gestión del talento huamano-Tercera Edición.
- Eran Girio, p. (2017). Seguridad y Salud y la satisfacción laboral delos inspectores de transporte de Lima Metropolitana. Obtenido de <https://n9.cl/dlyct>
- Garcia Valderrama, H. (2018). Seguridad y Salud y calidad de vida laboral de los colaboradores del terminal pesquero de . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33670>
- Garcia, E. (2018). Seguridad y salud . <https://books.google.com.pe/>: Paraninfo.

- García, J. (2017). Diferencias entre rendimiento y desempeño laboral. waribo, <https://n9.cl/o2j6l>.
- Gestion. (2021 de 4 de 2020). Día Mundial de la Seguridad y Salud en el trabajo: seis obligaciones que deben cumplir las empresas. management & empleo, págs. <https://gestion.pe/autor/redaccion-gestion/>.
- Gomez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Cordova: Brujas.
- Gonzales, D. (2018). Los accidentes de trabajo y factores asociados reportados en EsSalud 2017. Obtenido de <https://acortar.link/HQk4US>
- Henao. (2017). Seguridad y salud en el trabajo en escenario COVID-19. Estudio Muñiz, <https://n9.cl/38cco>.
- Henao, F. (2017). Seguridad y salud en el trabajo :conceptos basicos. colombia: Ecoe ediciones.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Research methodology - 6th edition. Mexico: McGrawHill Education.
- Juan (2019). La importancia de la seguridad y salud en el trabajo, servicio de prevención ajeno, Revista Asiprex (blog) <https://n9.cl/zckiq>.
- Laureano, J. (2018). La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa condor sac los olivos.Repositorio UCV. Obtenido de <https://n9.cl/fsmw7>
- López, P., & Fachelli, S. (2016). Metodologia de la investigacion social cuantitativa . Barcelona: UAB.
- Montes, D. (2018). Metodos de Analisis Estadistico. Proyectos Gestion Conocimiento, <https://n9.cl/ah4q5>.
- Motowidlo. (2017). What is work performance. Blogspot, <https://n9.cl/lyni8>.

- Nigenda, G. e. (2016). Efficiency of human resources for health: an approach to its analysis in Mexico. Obtenido de <https://www.scielosp.org/>
- O`Hara, G. (19 de 12 de 2019). Conozca las medidas de seguridad y salud en el trabajo deben cumplir los empleadores. Gestión, págs. <https://gestion.pe/autor/gabriel-ohara/>.
- OIT, (2021). Promoting health and well-being at work. OIT, <https://n9.cl/lfw0v>.
- OMS, (30 de Marzo de 2018). Mental Health: Strengthening Our Response. Obtenido de <https://n9.cl/e65>
- OMS, (25 de noviembre de 2020). Every move counts for better health - WHO says. Obtenido de <https://n9.cl/gus5>
- Organización de las Naciones Unidas[ONU]. (2020). Anticipate, prepare and respond to crises - Invest Now in Resilient Occupational Safety and Health Systems. págs. <https://www.un.org/en/observances/work-safety-day>.
- Osorio, G. (2020). Influencia de la gestion de la seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID 19 del hospital sub regional de Andahuaylas . LIMA.
- Ramirez, A. (2018). Estrategias metodológicas del docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Especialidad Contabilidad – Informática del Instituto Superior Tecnológico Estatal Quillabamba Filial Pichari – Cusco, 2017. Lima: UNE.Enrique Guzmán y Valle.
- Ramos, D., Afonso, P., & Rodriguez, M. (2020). Integrated management system as a key facilitator of occupational health and safety risk management: case study in a medium-sized waste management company. Elsevier, <https://n9.cl/k40xp>.
- Rodríguez, F. R. (2010). Accidentes de trabajo , enfermedades profesionales y su rehabilitacion emocional. Bogota : Universidad del Rosario.
- Ryder, G. (27 de Abril de 2020). Companies must minimize the risk of workers against the coronavirus. (<https://acortar.link/tqB1nH>, Entrevistador)

- Sabino, C. (2015). El proceso de investigación.editorial. Fapyd, <https://n9.cl/6wy1i>.
- Salas, L., García, M., & Murillo, G. (2017). Effect of organizational culture on the performance of smes in cali. ELSEVIER, <https://n9.cl/32vrt>.
- Sanchez Soto, I. (2019). Inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores del complejo Comercial Unicachi. Obtenido de <https://n9.cl/6msm2>
- Sunafil. (6 de mayo de 2020). Sunafil publica directiva «Gestión de seguridad y salud en el trabajo para el inicio de labores». Obtenido de <https://n9.cl/1behu>
- Torres, D. (2019). Employee training as a continuous improvement strategy. Work Meter, <https://n9.cl/o6uul>.
- Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). Interview: practical guide for the collection of qualitative data in health research. ResearchGate, <https://n9.cl/m6hrj>.
- Uribe M, D. (2016). The impact of work conditions on job satisfaction. Interamericana de Psicología Ocupacional, <https://n9.cl/42iu>.
- Uribes, J., Iopez, P., Garcia, C., & Perez, A. (2019). Occupational burnout syndrome and its relationship with health and psychosocial risks in public officials who teach justice in Mexico, D.F. Reader Elsevier, <https://n9.cl/uejpi>.
- Universidad internacional de valencia (VIU), 4 de sep. de 2018). Salud social: definición, determinante y recomendaciones. Obtenido de <https://n9.cl/rwb>
- Valdivia Campos, M. (2020). Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento lobaral durante la COVID-19, Municipalidad provincial de Chota. Obtenido de <https://n9.cl/pnv55>
- Vargas, Z. (2009). La investigacion aplicada:una forma de conocer las realidades con evidencias cientificas. Educación 33(1), 155-165, ISSN: 0379-7082, 2009, <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/538/589/>.

Veas, A., Catejon, J., Corbi, P. M., & Gorbi, R. (2017). Attitudes in early adolescence and academic performance: The mediational role of academic self-concept. *revista de psicodidactica*, <https://n9.cl/hixl4>.

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de operacionalización

Tabla 17

Matriz de operacionalización de la variable seguridad y salud laboral

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Seguridad y salud laboral	Según Henao, (2017), indicó que es un conjunto de múltiples disciplinas que adjunta la protección y formación para el colaborador para que este fuera de peligro en su centro de labor, por lo cual se fomentara un ambiente saludable con el objetivo de generar un bienestar físico y mental causado por las condiciones de trabajo.	La variable seguridad y salud laboral, fue elaborado mediante una encuesta, a través de la escala de Likert conformada con nueve ítems, el encuestado nos proporcionó la información y poder determinar el estudio de investigación.	Enfermedad laboral	Astenopia	1-2	Ordinal Medición: Likert (1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) AVECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE
				Higiene	3-4	
				Estrés	5-6	
			Situación laboral	Calidad de vida	7-8	
				Prevención	9-10	
			Accidente laboral	Entorno laboral	11-12	
				Índice de accidentabilidad	13-14	
				Capacitación de EPP	15-16	
	Programas de SST	17-18				

Tabla 18*Matriz de operacionalización de la variable rendimiento del colaborador*

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Rendimiento Laboral	Motowidlo, (2017) definió que el rendimiento laboral puede ser positivo o negativo de acuerdo con la función empleada por el colaborador, en consecuencia, la contribución que haga a la organización debe ser con eficiencia.	La variable rendimiento laboral, se elaboró mediante una encuesta, a través de la escala de Likert conformada con nueve ítems, el encuestado nos proporcionó la información y poder determinar el estudio de investigación	Satisfacción laboral	El trabajo en equipo	19-20	Ordinal Medición: Likert	
				Los resultados individuales	21-22		
				Las condiciones de bienestar	23-24		
			Productividad laboral	Efectividad laboral	25-26		(1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) AVECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE
				Control de calidad	27-28		
				Horas extras	29-30		
			Eficiencia laboral	Objetivos	31-32		
				Resultados Logrados	33-34		
				costos	35-36		

Anexo 2

Tabla 19:

Nivel de confiabilidad del instrumento

Rangos	Nivel
>0.9	Perfecta
>0.8	Elevada
>0.7	Acceptable
>0.6	Regular
>0.5	Baja
<0.5	Nula

Fuente: Adaptada de Hernández et al (2014)

Anexo 3

Tabla 20:

Nivel Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Valor del coeficiente (+/-)	Significado
-0,91 a -1,00	Negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Negativa muy fuerte
-0,51 a - 0,75	Negativa considerable
-0,26 a -0,50	Negativa media
-0,11 a -0,25	Negativa débil
-0,01 a - 0,10	Negativa muy débil
0,000	No existe correlación
+0,01 a + 0,10	Positiva muy débil
+0,11 a +0,25	Positiva débil
+0,26 a + 0,50	Positiva media
+0,51 a +0,75	Positiva considerable
+0,76 a +0,90	Positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Positiva perfecta

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

Anexo 4

Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE ENCUESTA

Estimados, la presente encuesta busca recopilar información respecto a la seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia. Recuerda que la encuesta es de manera anónima.

Instrucciones

Elija y marca la respuesta que, mejor exprese su satisfacción o percepción con una "X"

1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre

Nº	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	¿Usted nota cansado sus ojos durante o después de trabajar con la computadora?					
2	¿Usted ha tenido sensación de ardor en sus ojos?					
3	¿Cree usted que se debe evaluar los peligros de la higiene y salud?					
4	¿Se miden los diferentes peligros higiénicos en su centro de labores?					
5	¿Cree usted que la mayoría de los colaboradores padecen de estrés laboral?					
6	¿Considera usted que el estrés puede causar otras enfermedades?					

7	¿Cree usted que lo colaboradores usan correctamente los equipos de seguridad personal (EPP)?					
8	¿En su centro de labores se da la limpieza adecuada que evite riesgos innecesarios?					
9	¿Cree usted que la actividad física puede prevenir los riesgos cardiovasculares?					
10	¿Usted considera que los colaboradores se preocupan para prevenir algunas enfermedades?					
11	¿Usted se siente a gusto en su entorno laboral?					
12	¿Existen buenas prácticas para mantener un buen ambiente laboral?					
13	¿Usted se ha ausentado de su trabajo por accidentes laborales?					
14	¿En su área sabe usted si los colaboradores se accidentan muy a menudo?					
15	¿En su centro de trabajo le brindan capacitaciones sobre los EPP?					
16	¿Cree usted que las capacitaciones ayudan a prevenir los accidentes?					
17	¿Usted cree que los colaboradores conocen los programas de SST?					
18	¿Usted sabe si los colaboradores han recibido formación sobre seguridad y salud en el trabajo?					

Nº	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
19	¿Considera usted que trabajar en equipo le genera satisfacción?					
20	¿En su centro de labores lo estimulan para lograr su desarrollo personal?					
21	¿Considera usted que es gratificante para el colaborador obtener resultados individuales?					
22	¿Se siente usted satisfecho con su horario de trabajo?					

23	¿Cree usted que la institución les brinda las herramientas necesarias para poder laborar en condición de bienestar?					
24	¿Cree usted que la institución se preocupa por el bienestar del colaborador?					
25	¿Usted se siente como parte importante en la institución, porque demuestra ser muy efectivo laboralmente?					
26	¿La remuneración que percibe reflejan su productividad?					
27	¿Considera usted que el control de calidad es muy importante para colaborador?					
28	¿A usted le gusta prestar su ayuda a los demás y se siente bien al hacerlo?					
29	¿Usted realiza horas extras en su centro de labores?					
30	¿Considera usted que es beneficioso desarrollar horas extras?					
31	¿Cree usted que se cumple con éxito los objetivos en tu centro de labores?					
32	¿Usted se siente con espíritu de trabajo eficaz para los lograr los objetivos trazados?					
33	¿Cree usted que la institución utiliza de manera eficiente los recursos financieros?					
34	¿Considera usted que la institución valora a su personal para obtener resultados logrados?					
35	¿Considera usted que los costos por servicios brindados son los adecuados?					
36	¿Considera usted que están relacionados los costos del personal con su productividad?					

ANEXO 5:

Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARD FRANCISCO

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV

I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor(es) del instrumento: ALVAREZ VILLANUEVA, PATRICIA MONICA y ARIAS CARHUAPOMA, CINDY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Seguridad y salud laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARD FRANCISCO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: ALVAREZ VILLANUEVA, PATRICIA MONICA y ARIAS CARHUAPOMA, CINDY

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): rendimiento del colaborador

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: ALVAREZ VILLANUEVA, PATRICIA MONICA y ARIAS CARHUAPOMA, CINDY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Seguridad y salud laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable


¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 46417339

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GULLEN CABRERA DEBORA DENISSE
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: ALVAREZ VILLANUEVA, PATRICIA MONICA y ARIAS CARHUAPOMA, CINDY

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): rendimiento del colaborador

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81


IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

81%

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 46417339

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: ALVAREZ VILLANUEVA, PATRICIA MONICA y ARIAS CARHUAPOMA, CINDY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Seguridad y salud laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: ALVAREZ VILLANUEVA, PATRICIA MONICA y ARIAS CARHUAPOMA, CINDY

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): rendimiento del colaborador

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

Anexo 6

Matriz de datos

Variable		Seguridad y salud laboral																	
Dimensiones		Enfermedad laboral						Situación Laboral						Accidente laboral					
Indicadores		Astenopia		Higiene		Estrez		Calidad de vida		Prevención		Entorno laboral		Indice de accidentabilidad		Capacitacion de EPP		Programas de SST	
preguntas		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
participantes	1	5	3	5	4	5	5	3	3	5	2	4	4	1	4	4	5	2	5
	2	5	5	5	3	5	5	4	3	5	2	2	2	1	2	1	5	1	3
	3	5	5	4	2	5	5	2	3	5	1	5	3	1	1	2	5	2	1
	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3
	5	3	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4
	6	5	5	4	5	3	5	2	5	4	1	2	5	5	4	3	4	4	5
	7	4	1	3	3	2	3	1	2	4	4	1	2	3	3	2	3	4	4
	8	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	5	5	4
	9	2	3	3	5	4	2	3	2	1	3	3	2	3	4	2	3	4	5
	10	5	4	2	3	4	5	1	3	4	5	1	3	5	3	3	5	5	4
	11	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
	12	5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4
	13	2	5	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	4	4	3	4	5	5
	14	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5
	15	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5
	16	3	2	3	5	1	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4
	17	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5
	18	5	4	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5
	19	2	2	4	1	1	4	2	1	5	4	2	1	2	2	3	2	3	3
	20	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	2	3	5	4	3	5	4	5
	21	4	5	3	2	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4
	22	5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	5	3
	23	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
	24	4	5	4	3	4	2	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5
	25	2	2	2	1	3	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3
	26	4	5	4	2	4	5	3	3	5	2	4	3	3	1	2	4	2	1
	27	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	1	2	4	4	3	3
	28	3	3	5	3	3	4	5	3	4	5	4	3	1	2	3	4	4	5
	29	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	2	2	3	5	3	3
	30	5	4	3	1	5	5	1	3	5	1	5	4	2	1	2	4	1	2
	31	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
	32	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5
	33	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3
	34	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5
	35	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
	36	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	1	4	4	2	2	5	5
	37	5	5	4	5	4	5	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5
	38	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
	39	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5
	40	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4
	41	5	3	5	4	5	5	3	3	5	2	4	4	1	4	4	5	2	5
	42	5	5	5	3	5	5	4	3	5	2	2	2	1	2	1	5	1	3
	43	5	5	4	2	5	5	2	3	5	1	5	3	1	1	2	5	2	1
	44	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3
	45	3	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4
	46	3	2	3	5	1	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4
	47	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5
	48	5	4	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5
	49	2	2	4	1	1	4	2	1	5	4	2	1	2	2	3	2	3	3
	50	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	2	3	5	4	3	5	4	5

Variable	Rendimiento del colaborador																		
Dimensiones	Satisfaccion laboral						Productividad laboral						Eficiencia laboral						
Indicadores	El trabajo en equipo		Los resultados individuales		Las condiciones de bienestar		Efectividad laboral		Control de calidad		Horas extras		Objetivos		Resultados Logrados		Costos		
preguntas	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
participantes	1	2	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	2	1	2	3	2	
	2	5	2	5	2	4	2	2	5	5	5	4	3	2	2	2	3	2	3
	3	5	4	5	5	2	3	3	5	5	5	3	4	5	3	4	4	2	
	4	3	2	3	2	3	3	4	1	3	3	1	1	1	5	4	2	3	2
	5	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3	2	4	4	2	2	1
	6	2	5	4	5	5	5	2	5	4	1	2	4	5	4	3	4	4	3
	7	4	1	3	3	3	2	2	2	4	4	1	3	3	3	2	3	2	5
	8	3	4	2	4	4	4	2	5	3	2	2	5	4	3	3	5	5	4
	9	2	3	3	5	5	2	3	2	1	3	1	3	3	4	2	3	3	2
	10	5	4	2	3	4	5	2	3	4	5	1	5	5	3	3	5	5	4
	11	3	2	2	4	5	2	5	4	2	5	5	5	2	5	4	5	2	1
	12	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	2	2
	13	2	5	4	3	5	3	1	3	4	2	1	2	4	4	3	2	5	4
	14	2	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	2	2	5	1	5
	15	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2
	16	3	2	3	5	2	5	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	1
	17	4	4	5	4	5	2	3	5	4	2	3	4	4	4	4	5	1	4
	18	5	4	3	4	5	3	2	4	4	5	2	5	5	4	3	5	2	5
	19	2	2	4	1	2	4	2	1	5	4	2	2	2	2	3	2	3	4
	20	4	5	5	4	5	4	2	3	4	5	2	5	5	4	2	5	4	5
	21	4	5	3	2	5	4	3	1	5	3	3	5	5	3	4	5	4	5
	22	5	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	3	2	4
	23	4	4	4	5	2	3	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	2	1
	24	2	5	4	3	5	2	5	3	2	4	5	4	5	4	2	4	4	2
	25	2	2	2	1	4	1	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	3	4
	26	4	3	4	3	2	5	3	5	5	2	1	2	3	4	3	4	1	3
	27	5	2	3	4	3	4	4	1	2	4	3	3	4	4	4	4	5	1
	28	5	3	2	4	3	2	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3
	29	4	3	4	4	4	2	4	2	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3
	30	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	1	4	5	5	4	1	5	2
	31	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3
	32	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	2	4	4	5	4	5
	33	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	3
	34	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4
	35	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	2	2
	36	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	2	4	4	2	2	5	2
	37	5	5	4	5	5	3	2	4	4	5	2	5	5	4	3	5	2	3
	38	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
	39	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5
	40	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	1	4
	41	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	2	1	2	3	3
	42	5	2	5	2	4	2	2	5	5	5	4	3	2	2	2	3	1	3
	43	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	4	2	3	4	4	5
	44	3	2	3	2	3	3	4	1	3	3	1	1	4	5	4	2	3	2
	45	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	1	3	2	4	4	3	2	1
	46	3	2	3	5	2	5	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	1	2
	47	4	4	5	4	5	2	3	5	4	5	3	4	1	4	4	4	5	5
	48	5	4	3	4	5	3	2	4	4	5	2	5	5	4	3	5	2	3
	49	2	2	4	1	2	4	2	1	5	4	2	2	2	2	3	2	3	4
	50	4	5	5	4	5	4	2	3	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5

ANEXO 8

Lima, 02 de junio del 2021

SEÑORES:
Hospital Nacional CAYETANO HEREDIA

Presente.-

ASUNTO: Solicita autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica

Estimados Señores:

Sea la presente portadora de mi más cordial saludo, así como también la solicitud de poder tomar el nombre de la empresa que dignamente representa con la finalidad de poder realizar un trabajo de investigación para poder obtener el título profesional de Lic. en Administración en la Universidad César Vallejo.

El título propuesto del proyecto de investigación es: Seguridad y salud laboral y rendimiento del colaborador en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres 2021

El proyecto que se desarrollará durante el presente año, tiene fines estrictamente académicos y se trabajará entre dos estudiantes, que actualmente estamos cursando el IX ciclo de Administración de la Universidad César Vallejo, del Campus Ate.

Esta autorización incluye el poder realizar las encuestas en su oportunidad, de ser el caso a sus trabajadores o a sus clientes.

Agradeciéndole de antemano su atención a la presente, nos despedimos muy cordialmente

Atte.



PATRICIA MONICA ALVAREZ VILLANUEVA

DNI: 09358019



CINDY ARIAS CARHUAPOMA

DNI:44951786

 MINISTERIO DE SALUD
Hospital Nacional Cayetano Heredia
DIRECCIÓN GENERAL

LILIANA CANALES PALOMINO
JEFE(A)
UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "SEGURIDAD Y SALUD LABORAL CON RENDIMIENTO DEL COLABORADOR EN EL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA, SAN MARTÍN DE PORRES 2021", cuyos autores son ARIAS CARHUAPOMA CINDY, ALVAREZ VILLANUEVA PATRICIA MONICA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID 0000 0002 1067 9550	Firmado digitalmente por: MIBARDALESC el 16-12- 2021 21:05:18

Código documento Trilce: TRI - 0225461