



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Seguridad- salud en el trabajo y su influencia en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Agama Llasaca, Angie Celeste (ORCID: [0000-0001-8578-5764](https://orcid.org/0000-0001-8578-5764))

Apolinario Caushi, Mayda Gianella (ORCID: [0000-0001-8227-8353](https://orcid.org/0000-0001-8227-8353))

**ASESORA:**

Mg. Nuñez Puse, Sonia Magali (ORCID: [0000-0001-9648-8108](https://orcid.org/0000-0001-9648-8108))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**HUARAZ – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

“A nuestros padres, por ser pilar fundamental en nuestra vida, por impulsarnos a seguir adelante y lograr nuestras metas, inculcándonos buenos valores y darnos la mejor educación”.

**Las Autoras**

## **Agradecimiento**

Al concluir una etapa maravillosa de nuestra vida queremos extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a nosotras caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención en especial para la Mg. Núñez Puse Magali por la dedicación y apoyo que ha brindado a este trabajo.

**Las Autoras**

## Índice de Contenido

Resumen.....	vi
Abstrac.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	37

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Validación por Juicio de Expertos .....	16
<b>Tabla 2</b> Nivel del Alfa de Cronbach.....	17
<b>Tabla 3</b> Confiabilidad - Seguridad- Salud en el Trabajo.....	17
<b>Tabla 4</b> Confiabilidad - Rotación del Personal .....	18
<b>Tabla 5</b> Nivel de la Variable Seguridad- Salud en el Trabajo.....	20
<b>Tabla 6</b> Nivel de la Dimensión Ergonomía.....	21
<b>Tabla 7</b> Nivel de la Dimensión Protección Personal .....	21
<b>Tabla 8</b> Nivel de la Variable Rotación del Personal .....	22
<b>Tabla 9</b> Nivel de la Dimensión Fenómenos Externos .....	22
<b>Tabla 10</b> Nivel de la Dimensión Fenómenos Internos.....	23
<b>Tabla 11</b> Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smimov .....	23
<b>Tabla 12</b> Influencia de la Seguridad- Salud en el Trabajo en la Rotación del Personal .....	24
<b>Tabla 13</b> Influencia de la Ergonomía en la Rotación del Personal.....	25
<b>Tabla 14</b> Influencia de la Protección Personal en la Rotación del Personal .....	25

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la seguridad- salud en el trabajo en la rotación del personal de la clínica San Pablo-Huaraz 2021. Conto con una población de 124 y una muestra de 94 colaboradores entre administrativos y médicos, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional- causal, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento utilizado un cuestionario elaborado por las autoras; obteniendo resultados a través de la aplicación de la prueba estadísticos ETA, otorgando un valor de 0.858 para seguridad- salud en el trabajo y un valor de 0.864 para rotación del personal. En conclusión, la seguridad- salud en el trabajo influye en la rotación del personal debido a que ambos valores son positivos y cercanos a 1, dando como resultado la aceptación de la hipótesis alterna afirmando que existe influencia entre la variable independiente sobre la variable dependiente.

**Palabras claves:** Trabajador, organización, ergonomía.

## **Abstrac**

The general objective of this research was to determine the influence of occupational health and safety on staff turnover at the San Pablo Clinic- Huaraz 2021. It had a population of 124 and a sample of 94 collaborators between administrative and medical staff, the sampling was simple random probabilistic, with a quantitative approach, non-experimental correlational-causal design, the technique used was the survey and the instrument used was a questionnaire prepared by the authors; obtaining results through the application of the ETA statistical test, giving a value of 0.858 for occupational health and safety and a value of 0.864 for staff turnover. In conclusion, occupational health and safety has an influence on staff turnover because both values are positive and close to 1, resulting in the acceptance of the alternative hypothesis stating that there is an influence between the independent variable on the dependent variable.

**Key words:** Worker, organization, ergonomics.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, desde tiempos remotos el principal problema que afecta directamente al mercado laboral es la rotación de su personal, debido a que las organizaciones no ofrecen estabilidad laboral, ello afecta negativamente ya que se tiene que realizar nuevas contrataciones, mientras esto ocurre se mantiene una plaza sin productividad perjudicando económicamente a la empresa.

Naizaque, L., Jiménez, W., Guzmán, A., Ortiz, S. & Chaparro, D. (junio, 2015), mencionan que las causas principales por las que surge la fluctuación del personal auxiliar de odontología fue debido a que las condiciones en las que laboraban eran deficientes, falta de comunicación con los jefes inmediatos, la exigencia que pedían para los horarios laborales y la falta de incentivos morales y monetarios.

Por su parte, Rueda, Y., Silva, C. & Suárez, D. (enero, 2017), mencionan basándose a la encuesta realizada a todo el personal que el 49% manifestó que se retiró de la organización por la baja remuneración que recibían de acuerdo a las funciones que realizaban en la empresa contratista, seguido de un 20% que aseguró que el motivo del retiro fue por la inconformidad con el estilo de mando que tenían dentro del área en el que se encontraban laborando y un 5% de los colaboradores renunciaron por no haber sido involucrados en la participación de soluciones de las dificultades en el área de trabajo que podría haberlos ayudado en su desarrollo profesional.

Así mismo, Sánchez, D. (9 de julio de 2020), menciona que la situación es compleja por el impacto ocasionado por el Covid-19 y hubo una fuerte caída del 75% en sus ingresos durante todo este tiempo de pandemia, la Clínica Alemana tuvo que despedir a 107 trabajadores, que en su mayoría se desempeñaban en áreas administrativas. La cantidad de personas desvinculadas representa un 2,4% del total de quienes laboran en esa organización, no pudieron hacer mucho debido a la crisis que hoy en día afecta de manera global a las organizaciones.

La rotación del personal no solo se da debido a lo económico, sino que tiene diversas causas tanto internas como externas así como (Gestión, 2020) informa como es que la pandemia del reciente coronavirus ha puesto en jaque a diversos

sectores de la economía a nivel mundial tales como; automovilístico, aéreo e industrial trayendo consigo altos records de despidos masivos: American Airlines cesó a más de 41,000 empleados; camiones sueco Volvo, a más de 4,100 empleados y los almacenes Karstadt Kaufhof, a más de 6,000 empleados. Debido a la falta de sustento económico y al cierre de los negocios.

Por otro lado, Vanhuynegem, P. (28 de abril de 2017), menciona que la seguridad y salud en el trabajo (SST) es la preocupación básica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a escala mundial. Debido a que un empleado muere cada 15 segundos debido a un accidente o a una enfermedad ocasionada por su trabajo. Cada 15 segundos, 153 empleados sufren accidentes laborales. Lo que lleva a que 6.300 personas a nivel mundial mueran todos los días por accidentes o enfermedades laborales, superando los 2,3 millones cada año. El costo de sufrir tal desdicha diaria es elevado, y se estima que la carga económica causada por los malos hábitos de salud y seguridad representa el 4% del PIB mundial cada año. Por ello, existe una alta rotación del personal afectando a las organizaciones ya que incurre en gastos para un nuevo reclutamiento.

Y en las instituciones de salud de Huaraz, Palomino, H. (5 de febrero de 2020), señala que, existe rotación del personal administrativo y medico debido a la mala infraestructura, falta de equipamiento y personal para atender a más de 300 mil pacientes provenientes de distintas partes de la localidad.

Según las anteriores investigaciones, se puede deducir que la rotación del personal, tanto voluntario como forzoso, es debido a distintos factores como la falta de motivación, mala remuneración, infraestructura inadecuada, falta de seguridad y escasas de EPP'S. Estas mismas circunstancias se manifiestan en la clínica San Pablo- Huaraz, conllevando a la fluctuación del personal, administrativo y médico, debido a que no cuentan con las condiciones necesarias para poder laborar adecuadamente y cumplir sus funciones de manera óptima.

Después de haber analizado la realidad problemática llegamos a la formulación del problema; ¿Cuál es la influencia de la seguridad- salud en el trabajo en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021?, tiene los siguientes problemas específicos; ¿Cuál es la influencia de la ergonomía en la

rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021? y ¿Cuál es la influencia de la protección personal en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021?

El estudio se justificó en contribuir al conocimiento ya existente acerca de la influencia que tiene la seguridad- salud laboral en la rotación de los trabajadores, estos factores son indispensables para lograr el buen desempeño y la mejora de la marca empleadora dentro y fuera de la clínica San Pablo, como consecuencia los resultados podrán generar propuestas de mejora para ser incorporados como antecedentes para futuras investigaciones respecto a la influencia que tienen estos factores en la rotación del personal. Por otra parte, esta determinar los factores más importantes e influyentes en la fluctuación del personal, ello contribuirá a un mejor desarrollo profesional y organizacional para el correcto funcionamiento dentro de la empresa en mención.

Asimismo, el objetivo general es: Determinar la influencia de la seguridad- salud en el trabajo en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021 y los objetivos específicos son: Determinar la influencia de la ergonomía en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021 y determinar la influencia de la protección personal en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

Finalmente la hipótesis general de la investigación es: La seguridad- salud en el trabajo tiene influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021, además las hipótesis específicas son: La ergonomía tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021 y la protección personal tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

El trabajo de investigación conllevó a una revisión exhaustiva de antecedentes internacionales y nacionales que sirvieron de modelo para esta investigación. A nivel internacional están los autores Monterrosa, F., Muñoz, D. & Hernández, H. (mayo, 2017). *“Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano”*. Tuvieron como objeto, identificar factores de riesgo. Tipo de investigación descriptiva. Conclusión, impulsar una cultura de prevención a los factores que incluyan la seguridad y la salud dentro de su centro laboral, asegurando una mejor condición laboral, previniendo futuros accidentes y avalando los derechos laborales.

Hernández, J. & Figueroa, A. (enero, 2021). *“Seguridad hospitalaria, una visión de seguridad multidimensional”*. Tuvo como objetivo el desarrollo de una cultura con calidad y seguridad permitiendo que las empresas analicen sus errores y de esta forma implementen mejoras para la prevención de los accidentes. Resultado, el personal de seguridad recibirá una capacitación periódica. Conclusión, la organización mediante su accionar con las capacitaciones ofrecerá una mayor calidad de atención asertiva y eficiente.

Valero, I. & Riaño, M. (enero, 2020). *Teletrabajo: “Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia”*. Tuvo como objeto mostrar las practicas que se usan en las compañías cuando implementan un procedimiento de gestión en cuanto a la seguridad y salud cuando tienen tele trabajadores y analizan la adecuación del sistema y elementos del teletrabajo. Tipo de investigación estudio cualitativo interpretativo. Resultado, las empresas siguen implementando estrategias habituales sin diferenciar la naturaleza del trabajo. Conclusión, la organización aplica la innovación tecnológica, información dentro de la planeación evaluando un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Por su lado, Jiménez, F. & Mariño, I. (julio, 2018). *“Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral”*. Tuvo como objeto ofrecer a la clientela un servicio de calidad desde una percepción de trabajo en equipo, compromiso de negocio y responsabilidad social. Resultado, una mayor productividad, mejora en

el clima laboral, desarrollo y crecimiento profesional. Conclusión, el índice de fluctuación del personal dentro de la empresa es determinado mediante el análisis y diagnóstico del clima organizacional. El índice no sobrepasa niveles normales, pero llega a generar gastos por las liquidaciones y los procesos de reclutamiento.

Cruz, L., Cruz, Z., Hernández, S. y Meza, M. (junio, 2017). "*Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte*". Tuvo como objeto dar a entender las principales circunstancias que ocasionan la fluctuación de los que se dedican a manejar los transportes. Resultado, la entrevista de satisfacción y motivación que se plantea al personal que está laborando en la empresa, buscando detectar oportunamente las áreas de mejora evitando que la rotación del personal aumente considerablemente (conductores). En conclusión, se aprecian aspectos como problemas externos (familiares y personales) e internos (jefes o colegas) que afectan la organización de manera negativa.

A nivel nacional, Uvidia, G., Villacres, E. y Cabrera, M. (mayo, 2017). "*Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa de vialidad IMBAVIAL E.P. Provincia de Imbabura*". Tuvieron como objeto, preservar un ambiente laboral adecuado para poder evitar los incidentes y ciertas enfermedades dentro de la organización ya mencionada. El tipo de investigación es descriptiva. El resultado señaló que la empresa no había puesto en marcha la gestión de seguridad y salud en el centro laboral con fecha límite hasta el mes de julio del 2015. Conclusión, al haber implementado un sistema en la empresa generó en sus trabajadores un ambiente laboral seguro.

Herrera, M. (noviembre, 2019). "*Clima de seguridad laboral y conductas de seguridad en una empresa de la industria del acero en el Perú*". Tuvo como propósito, describir la seguridad del entorno laboral también el comportamiento de seguridad laboral analizando su interrelación. El estudio se realizó con 42 trabajadores. La investigación tiene un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. Conclusión, se indica la existencia de una relación significativa entre la seguridad del entorno laboral y el comportamiento de seguridad en la empresa.

Rojas, J. & Tinoco, F. (abril, 2019). *“Diseño de un instrumento de gestión para evaluar la Cultura de Seguridad en el trabajo”*. Tuvo como objetivo, comprender las causas que influyen en la seguridad de una empresa, debido a que se desarrollaron acontecimientos de incidentes fuertes. Tipo de diseño investigación cuantitativa. Como resultado, en el estudio participaron los principales empleados (31), incluyendo a cuatro jefes de área, seis supervisores y veintiún operadores. Conclusión, se evaluó el diseño de la herramienta local para pasar por una evaluación de cultura de seguridad y se confirmó el acontecimiento de cuatro factores.

Por otro lado, el autor Tapia, L. (enero, 2020). *“Rotación del personal y sus factores determinantes en las organizaciones”*. Tuvo como propósito, identificar cuáles son los componentes que influyen en la salida de trabajadores dentro de la organización. El artículo de revisión es de tipo descriptivo. Conclusión, la rotación del personal se divide en dos factores, el factor interno, que es generada en un 40% por el clima laboral, 40% por remuneración, la satisfacción laboral y compromiso representan un 10%. En cuanto a los factores externos, el 67% son por alternativas de trabajo y 33% por responsabilidades familiares.

Huaraz, V. (2019). *“Revisión de la literatura vinculada a la rotación de personal en el subsector servicios profesionales”*. Tuvo como función proporcionar una alternativa para la mejora de la rotación en el sector de los servicios. El resultado fue la detección de la principal causa que tiene que ver con la retribución, el estrés laboral y los horarios ajustados. Conclusión, como principales causas para la rotación están los salarios, la motivación, el ambiente donde se desempeña, la falta de capacitaciones y la interacción entre jefes y compañeros.

Los autores Cardoza, M., Llauce, K., Peña, Y., Pulido, L. & Torres, C. (setiembre, 2018). *“Gestión del capital humano y prácticas de retención en los colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Chimbote”*. Tuvieron como objeto, determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano con las prácticas de retención en trabajadores de una empresa retail de la ciudad de Chimbote. Tipo de diseño descriptivo correlacional. Resultado, los colaboradores mostraron una perspectiva acerca de la gestión del capital humano dando un 42,9% en el nivel bueno, 33,3% en nivel medio y 23,8% en el nivel bajo; es decir,

que su opinión con respecto a esta variable en estudio es positiva. Conclusión, las variables estudiadas poseen una correlación positiva alta ( $r=0,847$ ) lo que indica que si existe una buena gestión del capital humano se podrá retener al personal.

Por otra parte, las autoras Alarcón, S. y Maguiña, K. (2018). *“Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para disminuir los riesgos laborales en el centro médico Villa”*. Tuvieron como objeto, implementar el plan de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para disminuir los riesgos laborales del Centro Médico Villa. Resultado, 47% de trabajadores carecen de conocimiento tanto en seguridad laboral como en salud ocupacional. Conclusión, el implementar este sistema trajo consigo la reducción de los peligros y accidentes en el trabajo.

Los autores Alvarado, M. y Palacios, J. (2019). *“Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo para reducir accidentes laborales: Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz -2019”*. Su objeto fue demostrar como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo reduce los accidentes laborales en el hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz – 2019. Detallando mediante este sistema de gestión de seguridad y salud laboral. Investigación con diseño experimental - pre experimental. Como resultado se hallaron problemas debido a que no se cumplen adecuadamente las medidas de seguridad.

Pinedo, J. (2018). *“Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa comunal consorcio Ayash bajo la norma Ohsas 18001:2007, marzo 2015”*. Tuvo como objeto, implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) en la empresa comunal Consorcio Ayash bajo la norma OHSAS 18001:2007. Tipo de investigación descriptivo. Como resultado se clasificaron los accidentes como: Accidentes leves e incapacitantes, se estandarizaron en: provisional, eventual y fijo. En conclusión, se identificaron los peligros, evaluaron los riesgos y se establecieron las mediciones de control a través de la planificación efectuada por la jefatura.

Por su parte, Rosas, S. (2020). *“Satisfacción y rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019”*. Su objeto, determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la rotación laboral

en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019. Como resultado se obtuvo que la rotación en la institución indicaba: El 36% afirmaron que la rotación es baja, por otro lado, un 8% menciona que la rotación es baja o parcialmente alta. En conclusión, se determina que existe una relación entre las variables en estudio.

A continuación, se exponen las bases teóricas de las variables, comenzando con, seguridad y salud en el trabajo, la teoría que la respalda esta argumentada por Asfahl, C. y Rieske, D. (2010), mencionan que un efecto agudo es una reacción repentina a una condición inflexible; siendo un efecto que deteriora a largo plazo ya que la exposición prolongada es una condición adversa más benigna.

Así mismo, Asfahl, C. y Rieske, D. (2010), hacen hincapié en la explicación de riesgo laboral, mencionando que tiene relevancia ante los colaboradores y la protección personal, no solo se basa en atender los riesgos de seguridad, sino también los de salud que pueden reducir el desempeño, afectar el bienestar del trabajador y generar un problema complejo de ergonomía.

Asfahl, C. y Rieske, D. (2010), nos indican que la dimensión ergonomía es un contratiempo múltiple difícil de resolver e influyen factores de riesgo como:

- Fuerza
- Repetición
- Temperatura ambiental

En cuanto a los indicadores nos mencionan lo siguiente, la fuerza es la cantidad de esfuerzo necesario para realizar una labor, seguido de la repetición que es la cantidad de veces que se realiza una tarea. Por último, tenemos la temperatura ambiental, que es la exposición a ambientes desfavorables con temperaturas desmedidas que pueden ser sofocantes o gélidas.

Así mismo para la segunda dimensión, protección personal se alude que restablecer la seguridad y también la salud laboral no está determinada, por ello se debe tener una preocupación por la necesidad de brindar protección personal contra los riesgos que persisten y aun no se eliminaron completamente promoviendo los primeros auxilios si ocurre algún incidente.

En cuanto a los indicadores Asfahl, C. y Rieske, D. (2010), argumentan que el equipo de protección personal (EPP) protege al empleado capacitándolo en el uso apropiado del equipo. Y los primeros auxilios son técnicas que proporcionan el cuidado inmediato a los lesionados.

En el Perú el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2012) regula la ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, decreto supremo N°005-2012-TR, que promueve la prevención de los riesgos laborales por condiciones inadecuadas en todo el país, así mismo debe de observar el comportamiento de sus trabajadores frente a los posibles riesgos para poder capacitarlos y brindarles mayor conocimiento acerca de los factibles accidentes que surjan durante sus funciones laborales. Por su parte, Ojeda, C. (mayo, 2017), explica que el sistema de gestión de seguridad y salud laboral, tiene como objeto organizar la acción colectiva entre el jefe y los colaboradores, en cuanto a la adaptación de medición de SST a través de una progresiva mejora de los ambientes del trabajo y el clima laboral, teniendo un control adecuado y ordenado de los riesgos en el centro de trabajo.

En cuanto a las bases teóricas de la segunda variable, rotación del personal, tenemos a Chiavenato, I. (2007), que señala lo siguiente, la rotación del personal entre una organización y su ambiente se define por la cantidad de trabajadores que ingresan y salen de la empresa, expone que la fluctuación de recursos humanos no es una causa, al contrario, es un efecto que surge a resultado de algunos descontentos internos o externos que se dan en la compañía (p.139). Respecto a las dimensiones tenemos los fenómenos externos donde Chiavenato, I. (2007), menciona que es dado a través de entrevistas de salida, realizadas a las personas que deciden retirarse para diagnosticar las fallas y corregir las causas que provocan la ausencia de las personas. En los fenómenos externos están:

- Coyuntura económica.
- Oportunidades laborales.
- Oferta y demanda de RR.HH. en el mercado.

Así mismo para los fenómenos internos señala las causas de la separación que están netamente relacionadas con la política y los elementos de los RR.HH.

Suele suceder que una política de RR.HH. es inapropiada, promueve una actitud en los trabajadores que los limita a salir de la empresa. Dentro de estos están:

- Crecimiento profesional.
- Política salarial.
- Condiciones físicas de trabajo.

Se explica para la primera dimensión, fenómenos externos que se tienen los siguientes indicadores: Coyuntura económica, elementos económicos que influyen en un país (inflación, recesión, costo de la vida). De igual manera las oportunidades laborales son posibles ofertas para pertenecer a una organización. Y, por último, oferta y demanda de recursos humanos en el mercado que es la disponibilidad de empleos y búsqueda de empleos respectivamente.

Del mismo modo, Chiavenato, I. (2007) nos define cada uno de los indicadores de la segunda dimensión: Crecimiento profesional, es el enriquecimiento del puesto o denominado también como la ampliación del mismo, consiste en incrementar de forma deliberada los objetivos, responsabilidades y desafíos de las tareas del puesto. Asimismo, está la política salarial, que es un elemento esencial donde los niveles de salario determinan la posición competitiva que la organización ocupa en el mercado de trabajo, para sus relaciones con sus propios empleados. Por último, las condiciones físicas de trabajo que son los medios que ayudan a minimizar la simplicidad y lo monótono de la tarea, incrementando los sentimientos de importancia en el trabajador.

Otra definición para la rotación del personal es expuesta por Galarza, T. (2000), quien menciona que la tasa de rotación podría ser un indicador notable en la estabilidad del personal y que existe una relación entre la cantidad de trabajadores que se incorporan y dejan de trabajar en la compañía. Por su parte, Robbins S. & Coulter M. (2005) exponen que la fluctuación está dividida en dos partes. Entre la fluctuación interna se encuentra la que se realiza dentro de la organización de un puesto a otro, mientras que la externa surge por cambios que realiza la organización, es decir, cese de labores.

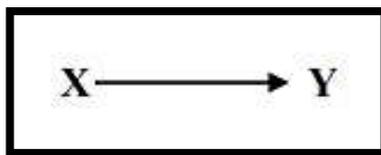
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente proyecto se desarrolló con un tipo de investigación básica. De acuerdo al Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2018) esta investigación va dirigida a un conocimiento completo mediante la comprensión, resaltando lo fundamental de los fenómenos, de hechos que son observados y debidamente relacionados entre los principales entes.

La investigación es de diseño no experimental debido a que las variables no serán manipuladas. De igual modo, Mousalli-Kayat, G. (octubre, 2015) menciona que esta investigación no modifica las variables, sino son observados los fenómenos tal cual como son presentados en su contexto natural. Asimismo, de corte transversal, donde Rodríguez, M y Mendivelso, F. (setiembre, 2018), expone que este diseño es clasificado como un estudio observacional que suele tener un doble propósito: descriptivo y analítico, con el objetivo de detallar la condición de la población en estudio. Por último, es correlacional – causal, debido a que las variables en estudio no fueron manipuladas y solo se busca la relación causa- efecto (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. 2014).

Se muestra en el siguiente gráfico:



**En donde:**

**X:** Seguridad- salud en el trabajo.

**Y:** Rotación del personal.

**→ :** Influencia

En consecuencia, se busca medir la influencia de la variable independiente “X” sobre la variable dependiente “Y”.

### 3.2. Variables y operacionalización

- **Variable independiente:** Seguridad- salud en el trabajo

**Definición conceptual:** Asfahl, C. y Rieske, D. (2010), hacen hincapié en la explicación de riesgo laboral, mencionando que tiene relevancia ante los colaboradores y la protección personal, no solo se basa en atender los riesgos de seguridad, sino también los de salud que pueden reducir el desempeño, afectar el bienestar del trabajador y generar un problema complejo de ergonomía.

**Definición operacional:** Para su evaluación se aplicará un cuestionario al personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021

**Indicadores:** Fuerza, repetición, temperatura ambiental, equipo de protección personal (EPP) y primeros auxilios.

**Escala de medición:** Ordinal – Escala Likert.

- **Variable dependiente:** Rotación del personal

**Definición conceptual:** Chiavenato, I. (2007) la rotación del personal entre una organización y su ambiente se define por la cantidad de trabajadores que ingresan y salen de la empresa, expone que la fluctuación de recursos humanos no es una causa, al contrario, es un efecto que surge a resultado de algunos descontentos internos o externos que se dan en la compañía (p. 116).

**Definición operacional:** Es el movimiento de trabajadores que entran y salen de una empresa. Para su evaluación se aplicará un cuestionario a los colaboradores de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

**Indicadores:** Coyuntura económica, oportunidades laborales, oferta y demanda de RR.HH. en el mercado, crecimiento profesional, política salarial y condiciones físicas de trabajo.

**Escala de medición:** Ordinal – Escala Likert.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Ventura, J. (diciembre 2017), señala que la población es el universo de elementos que implican ciertas peculiaridades similares los cuales servirán para la investigación que se pretenden estudiar, quedando determinada debido al problema y los objetivos en estudio.

Por su parte, Gómez, A., Villasís, M. & Miranda, M. (abril, 2016), lo definen como la agrupación de casos, finito y asequibles, siendo alusivo para la elección de la muestra cumpliendo con procedimientos predeterminados.

La población de la clínica San Pablo- Huaraz 2021 estará constituida por 124 trabajadores entre el personal administrativo y médico.

**Criterios de inclusión:** Estarán incluidos todos los trabajadores de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

**Criterios de exclusión:** No se excluirá a ningún individuo de la población debido a que todos conforman la parte del estudio de la variable.

## **Muestra**

Ventura, J. (diciembre 2017), indica que una muestra está definida como un subconjunto del universo conformada por unidades de análisis.

Respecto a la población finita se aplicará la siguiente formula:

$$n = \frac{Nz^2xPx Q}{E^2(N - 1) + Z^2xPx Q}$$

### **Dónde:**

**N** = Población 124 colaboradores

**Z** = Nivel de confianza

**P** = Probabilidad de éxito (50%)

**Q** = Probabilidad de fracaso (50%)

**E<sup>2</sup>** = Precisión (0.05)

**n** =?

$$n = \frac{124 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 (124 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 93.93 = 94 \text{ colaboradores.}$$

Por tanto, la muestra estará conformada por 94 colaboradores de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

### **Muestreo probabilístico aleatorio simple**

Otzen, T. y Manterola, C. (diciembre, 2017), avalan que las personas que conforman el universo tienen la misma coincidencia de ser incluidos en la muestra.

El muestreo que será utilizado es del tipo probabilístico aleatorio simple, dado que todos los colaboradores de la empresa, que conforma nuestra población, tienen las mismas probabilidades de ser elegidos y es aleatorio simple por qué elegimos al azar.

**Unidad de análisis:** Estará conformada por cada uno de los colaboradores de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

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

El procedimiento que se empleará para poder recolectar los datos será la encuesta. Según Westreicher, G. (23 de febrero de 2020), define a la encuesta como herramientas para comprender las características de un grupo de personas. Se puede tratar de variables económicas (cuantitativa) o de otro tipo (cualitativo).

El instrumento que se utilizará en la recolección de los datos es el cuestionario tipo escala de Likert, en este según Granados, R. (enero, 2020), generalmente las preguntas son del tipo abiertas y pudiendo aplicarse sin que el investigador este presente.

El cuestionario cuenta con 22 preguntas relacionadas a los indicadores y con 5 alternativas las cuales formaron parte del recurso de estudio que permitió evaluar a las variables.

El cuestionario tipo escala de Likert con 5 alternativas de respuesta:

5) siempre 4) casi siempre 3) de vez en cuando 2) casi nunca 1) nunca

## **Validez y confiabilidad**

### **Validez por constructo: (ANEXO 4)**

Para Martínez, J., Palacios, G. & Juárez, L. (abril, 2020), este tipo de validez se considera de mayor relevancia debido a la significancia del instrumento, ya que le incumbe la verificación de los instrumentos que representan y cuantifican el concepto básico.

- **Seguridad- salud en el trabajo**

La base teórica de nuestra variable independiente está fundamentada por los autores Asfahl, C. y Rieske, D. donde mencionan acerca de la variable lo siguiente, que tiene relevancia ante los colaboradores y la protección personal, no solo se basa en atender los riesgos de seguridad, sino también los de salud que puedan reducir el desempeño. El mismo autor nos menciona las siguientes dimensiones: Ergonomía y protección personal los cuales tienen sus indicadores de donde se establecieron 2 preguntas de cada uno para el cuestionario: Para la primera dimensión; fuerza (ítem 1 y 2), repetición (ítem 3 y 4) y temperatura ambiental (ítem 5 y 6), para la segunda dimensión; equipo de protección personal (ítem 7 y 8) y primeros auxilios (ítem 9 y 10).

- **Rotación del personal**

La base teórica de nuestra variable dependiente está fundamentada por Chiavenato, i. (2007), donde menciona que la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente se define por la cantidad de personas que ingresan y salen de la organización. El mismo autor nos menciona las siguientes dimensiones: Fenómenos externos e internos los cuales tienen sus indicadores de donde se establecieron 2 preguntas de cada uno para el cuestionario: Para la primera dimensión; coyuntura económica (ítem 1 y 2), oportunidades laborales (ítem 3 y 4) y oferta y demanda de recursos humanos (ítem 5 y 6), para la segunda dimensión; crecimiento profesional (ítem 7 y 8),

política salarial (ítem 9 y 10) y las condiciones físicas del trabajo (ítem 11 y 12).

### Validez por juicio de expertos

Galicia, L., Balderrama, J. & Navarro, R. (octubre, 2017), se aplica la técnica para presentar los resultados de la investigación a los expertos que participaron como jueces en el análisis de validación de contenido y de esta forma presentar sus puntos de vista y opiniones. Ya que cuentan con la experiencia en el proceso de validación de la herramienta.

Los instrumentos fueron validados por expertos en el tema de investigación.

**Tabla 1**

*Validación por Juicio de Expertos*

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
<b>JUEZ 1</b>	<b>Grupo 1</b>	Si	22	1.00	.50	<.001
	<b>Total</b>		22	1.00		
<b>JUEZ 2</b>	<b>Grupo 1</b>	Si	22	1.00	.50	<.001
	<b>Total</b>		22	1.00		
<b>JUEZ 3</b>	<b>Grupo 1</b>	Si	22	1.00	.50	<.001
	<b>Total</b>		22	1.00		

*Nota: SPSS 26 – Elaboración propia.*

**Interpretación:** Si la significación exacta (bilateral) es menor a 0.05, entonces se acepta todo el instrumento, por lo tanto, es válido.

### Confiabilidad de instrumento

López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S. & Quintana, M. (mayo, 2019), exponen que la confiabilidad es el grado de relación con el que la variable es medida por un instrumento. Por lo general, se utiliza el Alfa de Cronbach para determinarla, siendo este considerado este como un estimador de consistencia interna para medidas psicológicas.

La confiabilidad de cada instrumento fue elaborada mediante el programa estadístico SPSS, donde se consideró los rangos de confiabilidad de alfa de Cronbach:

**Tabla 2**

Nivel del Alfa de Cronbach

<b>Coefficiente de Correlación</b>	<b>Magnitud</b>
0,70 a 1,00	Muy fuerte
0,50 a 0,69	Sustancial
0,30 a 0,49	Moderada
0,10 a 0,29	Baja
0,01 a 0,09	Despreciable

**Nota:** Sierra Bravo (2001).

El alfa de Cronbach es usado para medir la fiabilidad de un test. También es un modelo basado en medir las correlaciones entre los ítems indicando cuanto beneficiaría o perjudicaría a la fiabilidad si se deja o excluye un determinado ítem.

**Tabla 3**

*Confiabilidad - Seguridad- Salud en el Trabajo*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Seguridad- salud en el trabajo	0.874	10

**Nota:** SPSS 26 – *Elaboración propia.*

**Interpretación:** La presente tabla nos menciona el resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que cuantifica la variable seguridad- salud en el trabajo siendo 0.874 indicando una confiabilidad muy fuerte.

**Tabla 4**

*Confiabilidad - Rotación del Personal*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Rotación del personal	0.886	12

**Nota:** SPSS 26 – Elaboración propia.

**Interpretación:** La presente tabla nos menciona los resultados del estudio de la confiabilidad del instrumento que cuantifica la variable rotación del personal siendo 0.886 indicando una confiabilidad muy fuerte.

### **3.5. Procedimientos**

La información se recolecto en tres contextos los cuales fueron a nivel internacional, nacional y local. De este modo ayudo en la realidad problemática, ubicando la información en artículos, entrevistas y noticias; para los antecedentes se identificaron trabajos previos en tesis de otros investigadores con relación al tema de investigación y finalmente se utilizó fuentes bibliográficas para conceptualizar la variable dependiente e independiente.

No se manipulo ni cambio la condición de las variables debido a que la investigación realizada busca identificar la influencia existente entre las variables.

Las coordinaciones que se realizaron para la obtención del permiso y poder acceder a la información de la institución en estudio fue hacerles llegar una carta de presentación que fue emitida por la universidad para conocimiento de ellos, del cual se obtuvo una respuesta positiva para tener acceso a la información solicitada.

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

La obtención de los datos para el presente proyecto de investigación fue realizada mediante el cuestionario, examinados estadísticamente por medio de cuadros de datos y analizados respectivamente. Se utilizaron los

programas Excel y SPSS para obtener el estudio estadístico de los datos durante el estudio.

### 3.7. Aspectos éticos

- **Confidencialidad:** De esta forma se garantiza proteger la identidad de la institución y de quienes participan como informantes en la investigación.
- **Originalidad:** Se consideran fuentes bibliográficas de toda la información recopilada, con el propósito de demostrar que no existe plagio intelectual.
- **Objetividad:** Basado en criterios técnicos e imparciales en el análisis de la situación que se encontró.
- **Veracidad:** La información mostrada es verdadera, cuidando a detalle la confidencialidad tanto de personas e instituciones.

#### IV. RESULTADOS

Después de realizar un procesamiento del cuestionario aplicado mediante google form a los colaboradores de la clínica San Pablo- Huaraz, se obtuvieron resultados de manera óptima.

##### **Análisis descriptivo**

Ochoa, J. & Yunkor, Y. (febrero 2020), el análisis descriptivo, es aquel con el cual se inicia una investigación cuantitativa, el investigador luego de realizar un estudio de nivel exploratorio o cualitativa, debe conocer a profundidad el tema que desarrolla y tener conocimiento pleno de su línea de investigación.

**Tabla 5**

*Nivel de la Variable Seguridad- Salud en el Trabajo*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Malo</b>	7	7,4%
<b>Regular</b>	26	27,7%
<b>Bueno</b>	61	64,9%
<b>Total</b>	94	100%

*Nota: SPSS 26.*

**Interpretación:** En la tabla 5 se observa que la variable seguridad- salud en el trabajo que fue evaluado a 94 colaboradores de la clínica indican lo siguiente: 7 trabajadores que representan el 7.4% indican que el manejo de la seguridad- salud en el trabajo es malo mientras que 61 trabajadores que representan el 64.9% indican que el manejo es bueno, por lo tanto, la mayoría de los colaboradores manifiestan sentirse protegidos dentro de su centro de trabajo, debido a que se les brinda continuamente los equipos de protección necesarios para que cada uno ellos pueda desempeñarse de manera segura en su puesto de trabajo.

**Tabla 6***Nivel de la Dimensión Ergonomía*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Malo</b>	6	6,4%
<b>Regular</b>	27	28,7%
<b>Bueno</b>	61	64,9%
<b>Total</b>	94	100%

*Nota:* SPSS 26.

**Interpretación:** En la tabla 6 se observa que la dimensión ergonomía que fue evaluado a 94 colaboradores de la clínica indican lo siguiente: 6 trabajadores que representan el 6.4% indican que el manejo de la ergonomía es malo mientras que 61 trabajadores que representan el 64.9% indican que el manejo es bueno, debido a que la empresa cuenta con implementos necesarios para preservar la salud física y mental de los colaboradores en el espacio que se desempeñan.

**Tabla 7***Nivel de la Dimensión Protección Personal*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Malo</b>	12	12,8%
<b>Regular</b>	21	22,3%
<b>Bueno</b>	61	64,9%
<b>Total</b>	94	100%

*Nota:* SPSS 26.

**Interpretación:** En la tabla 7 se observa que la dimensión protección personal que fue evaluado a 94 colaboradores de la clínica indican lo siguiente: 12 trabajadores que representan el 6.4% indican que el manejo de la protección personal es malo mientras que 61 trabajadores que representan el 64.9% indican que el manejo es bueno, debido a que existe preocupación por la necesidad de brindar protección personal contra los riesgos que pueda suscitarse dentro de la clínica.

**Tabla 8***Nivel de la Variable Rotación del Personal*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	4	4,3%
<b>Medio</b>	20	21,3%
<b>Alto</b>	70	74,5%
<b>Total</b>	94	100%

*Nota: SPSS 26.*

**Interpretación:** En la tabla 8 se observa que la variable rotación del personal que fue evaluado a 94 colaboradores de la clínica indican lo siguiente: 4 trabajadores que representan el 4.3% indican que el nivel de rotación en la clínica es bajo mientras que 70 trabajadores que representan el 74.5% indican que su nivel es alto, esto demuestra que los trabajadores perciben una alta rotación del personal por motivos tanto internos como externos, esta decisión es tomada por la empresa y el trabajador respectivamente.

**Tabla 9***Nivel de la Dimensión Fenómenos Externos*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	6	6,4%
<b>Medio</b>	16	17%
<b>Alto</b>	72	76,6%
<b>Total</b>	94	100%

*Nota: SPSS 26.*

**Interpretación:** En la tabla 9 se observa que la dimensión que fue evaluado a 94 colaboradores de la clínica indicando lo siguiente: 6 trabajadores que representan el 6.4% indican que el nivel de rotación por fenómenos externos es bajo mientras que 72 trabajadores que representan el 76.6% indican que su nivel es alto, esto demuestra que los trabajadores que salen de la clínica tienen motivos personales, económicos o por la misma coyuntura actual, mas no están relacionadas directamente con la empresa.

**Tabla 10***Nivel de la Dimensión Fenómenos Internos*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	5	5,3%
<b>Medio</b>	22	23,4%
<b>Alto</b>	67	71,3%
<b>Total</b>	94	100%

*Nota: SPSS 26.*

**Interpretación:** En la tabla 10 se observa que la dimensión que fue evaluado a 94 colaboradores de la clínica indican lo siguiente: 5 trabajadores que representan el 5.3% indican que el nivel de rotación por fenómenos internos es bajo mientras que 67 trabajadores que representan el 71.3% indican que su nivel es alto, esto demuestra que los trabajadores que salen de la clínica tienen motivos que están relacionado directamente con la empresa.

**Tabla 11***Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smimov*

<b>Variables</b>	<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>Seguridad- Salud en el Trabajo</b>	,094	94	,039
<b>Rotación del Personal</b>	,134	94	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos en SPSS.*

**Interpretación:** Después de analizar y aplicar los instrumentos se ha calculado el método de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnova para muestras mayores a 50, en consecuencia, a la información que se obtuvo de la variable dependiente señala que tiene una distribución normal, debido a que la significancia asintótica es 0.39, así que se establece la aplicación de pruebas paramétricas en el estudio. La información obtenida de la variable independiente

carece de la distribución normal, ya que la significancia asintótica es menor a 0.05, por lo que las pruebas no paramétricas serán aplicadas en la investigación.

Para Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), en el Eta se detalla la “correlación perfecta” (1.00) como una curva y a la “relación nula” (0.0) como la independencia estadística de las variables estudiadas.

El Eta oscila entre 0 y 1, asumiendo la causalidad, lo que conlleva a predecir la variable dependiente por encima de la variable independiente.

**Objetivo General:** Determinar la influencia de la seguridad- salud en el trabajo en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

**Tabla 12**

*Influencia de la Seguridad- Salud en el Trabajo en la Rotación del Personal*

			<b>Valor</b>
<b>Nominal por</b>	<b>Eta</b>	<b>Seguridad- Salud en el Trabajo</b>	,858
<b>intervalo</b>		<b>independiente</b>	
		<b>Rotación del Personal</b>	,864
		<b>dependiente</b>	

*Nota:* SPSS 26.

**Interpretación:** En la tabla 12 se observa que el valor ETA de la variable seguridad- salud en el trabajo (independiente) es 0.858 y en la variable rotación del personal (dependiente) su valor es 0.864, aseverando que en ambas variables existe una incidencia ya que su valor ETA es positivo y cercano a 1 indicando que existe una significancia fuerte. Por lo que se demuestra que existe una influencia significativa entre la variable independiente (seguridad- salud en el trabajo) y la dependiente (rotación del personal) aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

**Objetivo Específico 1:** Determinar la influencia de la ergonomía en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

**Tabla 13***Influencia de la Ergonomía en la Rotación del Personal*

			<b>Valor</b>
<b>Nominal por intervalo</b>	<b>Eta</b>	<b>Ergonomía independiente</b>	,874
		<b>Rotación del Personal dependiente</b>	,842

*Nota: SPSS 26.*

**Interpretación:** En la tabla 13 se observa que el valor ETA de la dimensión es 0.874 y en la variable rotación del personal (dependiente) su valor es 0.842, aseverando que entre la dimensión y la variable existe una incidencia ya que su valor ETA es positivo y cercano a 1 indicando que existe una significancia fuerte.

Por lo que se demuestra que existe una influencia significativa entre la dimensión (ergonomía) y la variable dependiente (rotación del personal) aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

**Objetivo Específico 2:** Determinar la influencia de la protección personal en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

**Tabla 14***Influencia de la Protección Personal en la Rotación del Personal*

			<b>Valor</b>
<b>Nominal por intervalo</b>	<b>Eta</b>	<b>Protección Personal independiente</b>	,751
		<b>Rotación del Personal dependiente</b>	,711

*Nota: SPSS 26.*

**Interpretación:** En la tabla 14 se observa que el valor ETA de la dimensión es 0.751 y en la variable rotación del personal (dependiente) su valor es 0.711, aseverando que entre la dimensión y la variable existe una incidencia ya que su valor ETA es positivo y cercano a 1 indicando que existe una significancia fuerte. Por lo que se demuestra que hay influencia entre la dimensión y la variable dependiente. Se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Luego de describir los resultados, en este apartado se analizarán los resultados obtenidos y su influencia, y se considerarán las relaciones entre investigaciones realizadas por distintos autores en el marco del estudio esto con los resultados obtenidos y los objetivos presentados en la presente investigación.

Esta investigación inicia con la aplicación del cuestionario a 94 colaboradores con el objetivo general que busca determinar la de la clínica San Pablo- Huaraz 2021. Tomando como referencia los resultados de la variable independiente (seguridad- salud en el trabajo) que fue calificado por 7 trabajadores que representan el 7.4% indicando que el manejo es malo y 61 trabajadores que representan el 64.9% indican que el manejo es bueno. Por tanto, la mayoría de los colaboradores manifiestan sentirse protegidos dentro de su centro de laboral, debido a que se les brinda continuamente los equipos de protección necesarios para que cada uno ellos pueda desempeñarse de manera segura en su puesto de trabajo.

En cuanto a la variable dependiente (rotación del personal) fueron calificados por 4 trabajadores que representan el 4.3% indican que el nivel de rotación en la clínica es bajo y 70 trabajadores que representan el 74.5% indican que el nivel de rotación en la clínica es alto, esto demuestra que los trabajadores perciben, dentro de la clínica, una alta rotación del personal por motivos tanto internos como externos, esta decisión es tomada por la empresa y el trabajador respectivamente.

Los valores conseguidos mediante la prueba ETA a través del programa SPSS, para determinar la influencia de una variable sobre la otra, nos dieron como resultado que el valor de la variable seguridad- salud en el trabajo (independiente) es 0.858 y en la variable rotación del personal (dependiente) su valor es 0.864, manifiestan que en ambas variables si existe una influencia causal ya que su valor ETA es positivo y cercano a 1 indicando una significancia fuerte. Frente a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis general que asevera que la seguridad- salud en el trabajo tiene influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

Estos resultados tienen similitud con el estudio de Monterrosa, F., Muñoz, D. & Hernández, H. (mayo, 2017) quienes tuvieron un estudio de corte descriptivo y como objetivo identificar los factores de riesgo, para brindar ambientes laborales seguros y evaluar la condición actual en la cual desarrollan su trabajo. Llegando a la conclusión que impulsar una cultura de prevención a los factores que incluyan la seguridad y la salud dentro del centro de trabajo asegura una mejor condición laboral previniendo futuros accidentes y avalando los derechos laborales. Asimismo, tiene vínculo con la teoría expuesta por Ojeda, C. (mayo, 2017), que tuvo como objeto organizar la acción colectiva entre el jefe y los colaboradores, en cuanto a la adaptación de medición de SST ello ayudara a una progresiva mejora de los ambientes del trabajo y el clima laboral, esto se puede lograr teniendo un control adecuado y ordenado de los riesgos en el centro de trabajo.

Ambas teorías nos recalcan la importancia de fomentar e implementar la seguridad salud en el trabajo para evitar accidentes dentro de su centro laboral y velar por la salud física de los colaboradores.

De igual modo, para nuestro objetivo específico 1 el cual es, determinar la influencia de la ergonomía en la rotación del personal de la clínica San Pablo-Huaraz 2021. Tomando como referencia los resultados de la dimensión ergonomía donde muestra que 6 colaboradores que representan el 6.4% indicaron que el manejo de la ergonomía es malo y 61 trabajadores que representan el 64.9% indicaron que el manejo de la ergonomía es bueno, por ende, se pudo comprobar que, dentro de la clínica y sus respectivas áreas la ergonomía es debidamente manejada ya que cuentan con todos los implementos necesarios para resguardar la salud del trabajador ya sea física y/o mental.

Los valores conseguidos mediante la prueba ETA a través del programa SPSS, para determinar la influencia de una sobre la otra, nos dieron como resultado que el valor de la dimensión ergonomía es 0,874 y en la variable rotación del personal (dependiente) su valor es de 0.842, manifestando a través de estos que existe influencia causal de la dimensión en la variable dependiente debido a que su valor ETA es positivo y cercano a 1 indicando una significancia fuerte. Frente a estos resultados obtenidos se acepta la hipótesis específica 1

que nos dice que la ergonomía tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

Estos resultados tienen similitud con el estudio de Alarcón, S. y Maguiña, K. (2018) con diseño experimental que busca la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para disminuir los riesgos laborales del centro médico Villa que en base a su resultado este no cumple en las actividades que permiten gestionar debidamente los riesgos y peligros durante sus actividades diarias, concluyendo que este sistema efectivamente si reduce los riesgos y accidentes laborales. Asimismo, la teoría de Asfahl, C. y Rieske, D. (2010), definen a la ergonomía como un contratiempo múltiple difícil de resolver e influye en los factores de riesgo como: fuerza, repetición y temperatura ambiental.

Ambos aportes concuerdan en la idea de resguardar la salud de los trabajadores ayudando a disminuir los riesgos y accidentes laborales evitando los contratiempos que más adelante puedan traer consecuencias difíciles de resolver.

Finalmente, para nuestro objetivo específico 2 el cual es, determinar la influencia de la protección personal en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021, se pudo comprobar que, dentro de la clínica y sus respectivas áreas la dimensión protección personal es correctamente manejada ya que por su parte la clínica se encarga de brindarles los implementos de seguridad necesarias para mantener protegidos a todos sus trabajadores en sus respectivas áreas, además esto está demostrado a través de los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada a una muestra de 94 colaboradores donde 12 de ellos que representan el 12.8% indicaron que es malo, 21 que representan el 22.3% indicaron que es regular y 61 que representan el 64.9% indicaron bueno.

Los valores conseguidos mediante la prueba ETA a través del programa SPSS, para determinar la influencia de una variable sobre la otra, nos dieron como resultado que el valor de la dimensión protección personal es 0,751 y en la variable rotación del personal (dependiente) su valor es de 0.711,

manifestando a través de estos existe influencia causal de la dimensión en la variable dependiente debido a que su valor ETA es positivo y cercano a 1 indicando una significancia fuerte. Frente a estos resultados obtenidos se acepta la hipótesis específica 2 que nos dice que la protección personal tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

Estos resultados tienen similitud con el estudio de Uvidia, G., Villacres, E. y Cabrera, M. (mayo, 2017), quienes contaron con una investigación descriptiva, su población estuvo compuesta por 81 colaboradores, como resultado se debe indicar que la empresa no tenía implementado la gestión de seguridad y salud en el trabajo antes del 01 de Julio del 2015. Concluyendo así que, haber implementado el sistema de seguridad en la empresa generó en sus trabajadores un ambiente laboral seguro, y de esta forma se resguarda la seguridad de todos los trabajadores y podrán tener un desempeño adecuado y con seguridad. De la misma forma la teoría respaldada por Asfahl, C. y Rieske, D. (2010), señala que se debe tener una preocupación por la necesidad de brindar protección personal contra los riesgos que persisten y aun no se eliminaron completamente promoviendo los primeros auxilios si ocurre algún incidente.

Conforme a ello la implementación de sistemas de seguridad resguarda la salud de los trabajadores, esto se debe a la necesidad de brindar protección personal contra los riesgos a los que están expuestos dentro de su área de trabajo y la atención e información que toda organización debe brindar respecto al tema.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 1.** Se determinó que la seguridad- salud en el trabajo influye significativamente en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021 al obtener un valor en la prueba ETA de 0.858 y 0.864 respectivamente; así también se pudo comprobar la hipótesis general, dando como resultado la aceptación de la hipótesis alternativa por tanto siendo rechazada la hipótesis nula.
- 2.** Se logró determinar que si existe influencia significativa de la ergonomía en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021; debido a que los valores de la prueba ETA son 0.874 y 0.842 respectivamente, de esta forma se comprobó que la ergonomía es un factor que incita a que el personal se retire de la clínica para preservar su salud.
- 3.** Se logró determinar que si existe influencia significativa de la protección personal en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021; debido a que los valores de la prueba ETA son 0.751 y 0.711 respectivamente, de esta forma se comprobó que la protección personal es un factor determinante para el personal y por tanto motiva a dejar su puesto de trabajo dentro de la clínica.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Al gerente de la Clínica San Pablo- Huaraz se le recomienda seguir mejorando el sistema de seguridad- salud en el trabajo, identificando, controlando, supervisando y capacitando a todos los trabajadores de la clínica para evitar futuros accidentes laborales y de esta forma preservar la salud de los colaboradores evitando la rotación de personal por factores externos.
- 2.** A los jefes de cada área de la Clínica San Pablo- Huaraz se les recomienda poner énfasis en la salud física y mental de los colaboradores evaluando constantemente su espacio de trabajo y brindando los implementos necesarios para su comodidad y buen desempeño en su puesto de trabajo.
- 3.** A los colaboradores de la Clínica San Pablo- Huaraz se les recomienda el uso adecuado y responsable de los implementos de seguridad que se les brinda por parte de la clínica a través de su respectiva área de trabajo de esta forma evitar accidentes y enfermedades que puedan suscitarse dentro de la empresa.
- 4.** A los futuros investigadores se les recomienda fortalecer e implementar la seguridad salud en el trabajo en el rubro de la salud, de tal forma que se genere un sistema eficaz para salvaguardar la salud de todos los trabajadores en los distintos centros laborales para cumplir con los objetivos y metas trazadas por cada área de trabajo con responsabilidad y seguridad.

## REFERENCIAS

- Alarcón, S. y Maguiña, K. (2018). *Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para disminuir los riesgos laborales en el centro médico Villa* (título pregrado). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26121>
- Alvarado, M. y Palacios, J. (2019). *Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo para reducir accidentes laborales: Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz -2019* (tesis pregrado). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47850>
- Asfahl, C. y Rieske, D. (2010). *Entitled Industrial Safety and Health Management*. México: Pearson Education.
- Cardoza, M., Llauce, K., Peña, Y., Pulido, L. & Torres, C. (setiembre, 2018). Human capital management and retention practices in employees of a retail company in the city of Chimbote. *Revista San Pedro*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37323>
- Chiavenato, I. (2007). *RECURSOS HUMANOS. O Capital Humano das Organizações*. (8ª ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. Reglamento RENACYT. Recuperado de [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Cruz, L., Cruz, Z., Hernández, S. y Meza, M. (junio, 2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. *Ecorfan*. Recuperado de [https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia\\_Contemporanea/vol4num11/Revista\\_Sociologia\\_Contemporanea\\_V4\\_N11\\_5.pdf](https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11_5.pdf)
- Galarza, T., J. (2000). *Contemporary Administration*. México: Mc Graw Hill.

- Galicia, L., Balderrama, J. & Navarro, R. (octubre, 2017). Content validity by experts judgment: Proposal for a virtual tool. *Scielo*. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-61802017000300042](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042)
- Gómez, A., Villasís, M. & Miranda, M. (abril, 2016). The research protocol III. Study population. *Redalyc*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Granados, R. (enero, 2020). Theoretical review of methodological tools applied in criminological research. *Derecho y Cambio Social*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/342329674>
- Hernández, J. & Figueroa, A. (enero, 2021). Hospital security. a vision of multidimensional security. *Scielo*. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/en\\_2308-0531-rfmh-21-01-169.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/en_2308-0531-rfmh-21-01-169.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herrera, M. (noviembre, 2019). Safety Climate and Safety Behavior in a Steel Industry Company in Peru. *Industrial Data*, Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81664593006>
- Huaraz, V. (2019). Revisión de la literatura vinculada a la rotación de personal en el subsector servicios profesionales. *Universidad de Lima*. Recuperado de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8746/Valeria\\_Huaraz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8746/Valeria_Huaraz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jiménez, F. & Mariño, I. (julio, 2018). Pesquisa e análise da rotação do talento humano nas cadeias de refeições rápidas e seu impacto na produtividade e no clima do trabalho. *Dialnet*. Recuperado de <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-InvestigacionYAnalisisDeLaRotacionDelTalentoHumano-6560194.pdf>
- La destrucción de empleos provocada por el COVID-19 en el mundo. (19 de agosto de 2020). *Gestión*. Recuperado de

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/la-destruccion-de-empleos-provocada-por-el-covid-19-en-el-mundo-noticia/>

- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S. & Quintana, M. (mayo, 2019). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. *Revista Cubana de Medicina Militar*. Recuperado de <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Martínez, J., Palacios, G. & Juárez, L. (abril, 2020). Analysis of construct validity of the instrument: "Managerial approach in management for results in the knowledge society". *Redalyc*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5045/504562644009/html/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). Ley N° 29783. *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Decreto supremo N° 005-2012 TR.
- Monterrosa, F., Muñoz, D. & Hernández, H. (mayo, 2017). Prevention culture for safety and health at work in the Colombian environment. *Revista Advocatus*, Recuperado de <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>
- Mousalli-Kayat, G. (octubre, 2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. *Mérida*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/303895876>
- Naizaque, L., Jiménez, W., Guzmán, A., Ortiz, S. & Chaparro, D. (junio, 2015). Factors Causing Dental Assistant Turnover. *Universitas Odontologica*. Recuperado de <https://doi.org/10.11144/Javeriana.uo34-72.forp>
- Ochoa, J. & Yunkor, Y. (febrero 2020). The descriptive study in scientific research. *Revista autonoma*. Recuperado de <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>
- Ojeda, C. (mayo, 2017). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. INFOTEP-CIÉNAGA. Recuperado de [https://infotepvlg.edu.co/cienaga/hermesoft/portallG/home\\_1/recursos/julio\\_2017/05072017/manual-sst.pdf](https://infotepvlg.edu.co/cienaga/hermesoft/portallG/home_1/recursos/julio_2017/05072017/manual-sst.pdf)

- Otzen, T. y Manterola, C. (diciembre, 2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Scielo*. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palomino, H. Áncash: ¿cuál es el estado de los principales hospitales en esta región? (5 de febrero de 2020). *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/ancash/ancash-cual-es-el-estado-de-los-principales-hospitales-en-esta-region-noticia/?ref=ecr>
- Pinedo, J. (2018). *Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa comunal consorcio Ayash bajo la norma Ohsas 18001:2007, marzo 2015*. (tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2249>
- Robbins S. & Coulter M. (2005). *Management*. (8ª Ed.) México: Prentice Hall.
- Rodríguez, M y Mendivelso, F. (setiembre, 2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/329051321>
- Rojas, J. & Tinoco, F. (abril, 2019). Diseño de un instrumento de gestión para evaluar la Cultura de Seguridad en el trabajo. *Redalyc*, Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/816/81662532007/81662532007.pdf>
- Rosas, S. (2020). *Satisfacción y rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019* (tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4404>
- Rueda, Y., Silva, C. & Suárez, D. (enero, 2017). Talent management: a systematic review and future prospects. *Eidec*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/312032404>
- Sánchez, D. (9 de julio de 2020). Clínica Alemana acusa el golpe de la pandemia y despide a más de un centenar de trabajadores. *La tercera*. Recuperado de <https://www.latercera.com/pulso/noticia/clinica-alemana-acusa-el-golpe-de-la-pandemia-y-despide-a-mas-de-un-centenar-de-trabajadores/L6RQV43S5JEJTHCCT3CSX4O3Y4/>

- Tapia, L. (enero, 2020). Rotación del personal y sus factores determinantes en las organizaciones. *Base*. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15992>
- Uvidia, G., Villacres, E. y Cabrera, M. (mayo, 2017). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa de vialidad IMBAVIAL EP Provincia de Imbabura. *Datos Industriales*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81652135002>
- Valero, I. & Riaño, M. (enero, 2020). Teleworking: Occupational Health and Safety Management in Colombia. *Scielo*. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v23n1/1578-2549-aprl-23-01-22.pdf>
- Vanhuynegem, P. (28 de abril de 2017). La seguridad y salud en el trabajo esencial para un país moderno. *El Peruano*. (Artículo publicado). Recuperado de [https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_551846/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_551846/lang--es/index.htm)
- Ventura, J. (diciembre 2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Pública*. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es).
- Westreicher, G. (23 de febrero de 2020). Encuesta. *Economipedia*. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1:</b> Seguridad- salud en el trabajo	Asfahl, C. y Rieske, D. (2010), hacen hincapié en la explicación de riesgo laboral, mencionando que tiene relevancia ante los colaboradores y la protección personal, no solo se basa en atender los riesgos de seguridad, sino también los de salud que pueden reducir el desempeño, afectar el bienestar del trabajador y generar un problema complejo de ergonomía.	Para su evaluación se aplicará un cuestionario al personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021	Ergonomía	Fuerza	1 y 2	Ordinal
				Repetición	3 y 4	
				Temperatura ambiental	5 y 6	
			Protección personal	Equipo de protección personal (EPP)	7 y 8	
				Primeros auxilios	9 y 10	
<b>Variable 2:</b> Rotación del personal	Chiavenato, I. (2007) la rotación del personal entre una organización y su ambiente se define por la cantidad de trabajadores que ingresan y salen de la empresa, expone que la fluctuación de recursos humanos no es una causa, al contrario, es un efecto que surge a resultado de algunos descontentos internos o externos que se dan en la compañía (p. 116)	Es el movimiento de trabajadores que entran y salen de una empresa. Para su evaluación se aplicará un cuestionario a los colaboradores de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.	Fenómenos externos	Coyuntura económica	11 y 12	Ordinal
				Oportunidades laborales	13 y 14	
				Oferta y demanda de RR.HH. en el mercado	15 y 16	
			Fenómenos internos	Crecimiento profesional.	17 y 18	
				Política salarial	19 y 20	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	MÉTODO
¿Cuál es la influencia de la seguridad- salud en el trabajo en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021?	Determinar la influencia de la seguridad- salud en el trabajo en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.	La seguridad- salud en el trabajo tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Tipo:</b> Básica.</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental.</p> <p><b>Corte:</b> Transversal y/o Transaccional.</p>
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específicos	
¿Cuál es la influencia de la ergonomía en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021?	Determinar la influencia de la ergonomía en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.	La ergonomía tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.	<p><b>Nivel:</b> Correlacional. - causal</p> <p><b>Población:</b> 124 colaboradores.</p> <p><b>Muestra:</b> 94 colaboradores.</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> </ul>
¿Cuál es la influencia de la protección personal en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021?	Determinar la influencia de la protección personal en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.	La protección personal tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.	<p><b>Instrumento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario</li> </ul>

### **Anexo 3:** Validación de expertos

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

#### **SOLICITA:** VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

Dr. Velásquez Rodríguez Arturo José  
Docente en Administración

AGAMA LLASACA, Angie Celeste identificada con DNI 76345132 y APOLINARIO CAUSHI, Mayda Gianella con DNI 75906762 estudiantes del IX ciclo de la Escuela de Administración de la "Universidad César Vallejo", ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de validación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de validación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: "Seguridad- salud en el trabajo y su influencia en la rotación del personal de la clínica San Pablo– Huaraz 2021".

En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en su debida carrera profesional.

Por lo expuesto, agradecemos por anticipado su espíritu altruista de colaboración y esperamos sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

#### **Adjunto:**

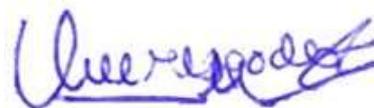
- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz 12 de junio del 2021



---

AGAMA LLASACA, Angie Celeste  
DNI: 76345132



---

APOLINARIO CAUSHI, Mayda Gianella  
DNI: 75906762

## **ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS**

**1. TÍTULO:** "Seguridad- salud en el trabajo y su influencia en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021".

### **2. PROBLEMA:**

#### **2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la influencia de la Seguridad- salud en el trabajo en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021?

#### **2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- 1) ¿Cuál es la influencia de la ergonomía en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021?
- 2) ¿Cuál es la influencia de la protección personal en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021?

### **3. HIPÓTESIS**

#### **3.1. HIPÓTESIS DE TRABAJO**

La seguridad- salud en el trabajo tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

#### **3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS**

- 1) La ergonomía tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.
- 2) La protección personal tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

### **4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la influencia de la seguridad- salud en el trabajo en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

#### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- 1) Determinar la influencia de la ergonomía en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.
- 2) Determinar la influencia de la protección personal en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

## **5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación se considerará una investigación de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, cuyo diseño será el NO EXPERIMENTAL de corte transversal, de un nivel de investigación Correlacional - causal.

## GUÍA PARA FICHA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO

### 1. CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entre la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

### 2. INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías: SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

## FICHA DE VALIDACIÓN PARA EXPERTO

### I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- **Apellidos y Nombres del experto:** Velásquez Rodríguez Arturo José
- **Grado Académico:** Maestro en Ciencias Económicas Administración de negocios
- **Institución donde labora:** -
- **Dirección:** Av. Victor Larco cda. 17 Trujillo.
- **Teléfono:** 995973075
- **Email:** arturojose.vrvr@gmail.com
- **Autor (es) del Instrumento:**
  - Agama Llasaca Angie Celeste
  - Apolinario Caushi Mayda Gianella

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	De vez en Cuando	Casi Nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Seguridad- salud en el trabajo	Ergonomía	Fuerza	¿Al finalizar la jornada, se siente cansado?						x		x		x		x		
			¿Su trabajo necesita del apoyo de un tercero?						x		x		x		x		
		Repetición	¿Realiza posturas de trabajo repetitivas de manera habitual o prolongada?						x		x		x		x		
			¿Durante la jornada laboral es necesario tener descansos breves?						x		x		x		x		
		Temperatura Ambiental	¿Existen molestias debido a la temperatura ambiental en su centro laboral?						x		x		x		x		
			¿Considera que la temperatura ambiental influye en su desempeño laboral?						x		x		x		x		
	Protección personal	Equipo de Protección Personal (EPP)	¿La clínica realiza capacitaciones para el uso adecuado de EPPS a fin de evitar riesgos laborales?						x		x		x		x		
			¿Cuenta con los EPPS necesarios según puesto de trabajo?						x		x		x		x		
		Primeros Auxilios	¿La clínica realiza capacitaciones de primeros auxilios?						x		x		x		x		
			¿Conocer las técnicas de primeros auxilios es importante como trabajador?						x		x		x		x		

Rotación del Personal	Fenómeno s Externos	Coyuntura Económica	¿Las horas extras que usted realiza son remuneradas según las leyes laborales?							x		x			x				
			¿Su trabajo es retribuido en un nivel promedio en el rubro de la salud?								x		x			x			
		Oportunidades Laborales	¿Prioriza su seguridad personal ante posibles ofertas laborales?									x		x			x		
			¿Dejaría su actual puesto de trabajo por otra propuesta laboral?									x		x			x		
		Oferta y Demanda de RR. HH en el mercado	¿Tiene ofertas de crecimiento laboral dentro de tu centro de trabajo?									x		x			x		
			¿La clínica cubre los riesgos laborales con un seguro complementario de trabajo de riesgo?									x		x			x		
	Fenómeno s Internos	Crecimiento Profesional	¿Considera que su centro laboral le proporciona equipos necesarios para su buen desempeño?										x			x			
			¿Tener conocimiento de primeros auxilios ayuda a desarrollarse profesionalmente?											x			x		
		Política Salarial	¿La clínica proporciona puntualmente los salarios?											x			x		
			¿Su esfuerzo es recompensado y valorado con incentivos?											x			x		
		Condiciones Físicas de Trabajo	¿La clínica se preocupa por las condiciones de físicas de trabajo?											x			x		
			¿Se siente cómodo y protegido físicamente en su centro laboral?											x			x		

## RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Seguridad- salud en el trabajo y su influencia en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021"

**OBJETIVO:** Recopilar información acerca de Seguridad- salud en el trabajo y su influencia en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

**DIRIGIDO A:**

A los trabajadores de la clínica San Pablo- Huaraz 2021

**VALORACIÓN DE INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

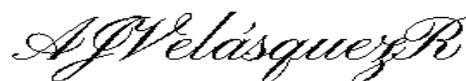
VELÁSQUEZ RODRÍGUEZ ARTURO JOSÉ

---

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAGISTER EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

---



---

Velásquez Rodríguez Arturo

DNI N° 18855402

## CUESTIONARIO DE SEGURIDAD– SALUD EN EL TRABAJO

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará preguntas sobre la SEGURIDAD– SALUD EN EL TRABAJO de la empresa. Lea cada una con mucha atención, responda con total sinceridad y marque con (X) en el cuadro correspondiente.

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = De vez en cuando

4 = Casi siempre

5 = Siempre

N° ítem	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	¿Al finalizar la jornada, se siente cansado?					
2	¿Su trabajo necesita del apoyo de un tercero?					
3	¿Realiza posturas de trabajo repetitivas de manera habitual o prolongada?					
4	¿Durante la jornada laboral es necesario tener descansos breves?					
5	¿Existen molestias debido a la temperatura ambiental en su centro laboral?					
6	¿Considera que la temperatura ambiental influye en su desempeño laboral ?					
7	¿La clínica realiza capacitaciones para el uso adecuado de EPPS a fin de evitar riesgos laborales?					
8	¿Cuenta con los EPPS necesarios según puesto de trabajo?					
9	¿La clínica realiza capacitaciones de primeros auxilios?					
10	¿Conocer las técnicas de primeros auxilios es importante como trabajador?					

## CUESTIONARIO DE ROTACIÓN DEL PERSONAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará preguntas sobre la ROTACIÓN DEL PERSONAL de la empresa. Lea cada una con mucha atención, responda con total sinceridad y marque con (X) en el cuadro correspondiente.

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = De vez en cuando

4 = Casi siempre

5 = Siempre

N° ítem	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	¿Las horas extras que usted realiza son remuneradas según las leyes laborales?					
2	¿Su trabajo es retribuido en un nivel promedio en el rubro de la salud?					
3	¿Priorizas tu seguridad personal ante posibles ofertas laborales?					
4	¿Se ha sentido atraído por otra propuesta laboral?					
5	¿Hay ofertas de crecimiento laboral dentro de tu centro de trabajo?					
6	¿La clínica cubre los riesgos laborales con un seguro contra trabajo de riesgo?					
7	¿Considera que su centro laboral le proporciona equipos necesarios para su buen desempeño?					
8	¿Tener conocimiento de primeros auxilios ayuda a desarrollarse profesionalmente?					
9	¿La clínica proporciona puntualmente los salarios?					
10	¿Su esfuerzo es recompensado y valorado con incentivos?					
11	¿La clínica se preocupa por las condiciones de fisca de trabajo ?					
12	¿Se siente cómodo y protegido físicamente en su centro laboral?					

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN**

Mg. Marco Antonio Correa Quiroz

Magister en administración de la educación

AGAMA LLASACA, Angie Celeste identificada con DNI 76345132 y APOLINARIO CAUSHI, Mayda Gianella con DNI 75906762 estudiantes del IX ciclo de la Escuela de Administración de la "Universidad César Vallejo", ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de validación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de validación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: "Seguridad- salud en el trabajo y su influencia en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021".

En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en su debida carrera profesional.

Por lo expuesto, agradecemos por anticipado su espíritu altruista de colaboración y esperamos sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

**Adjunto:**

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz 12 de junio del 2021

---

AGAMA LLASACA, Angie Celeste  
DNI: 76345132

---

APOLINARIO CAUSHI, Mayda Gianella  
DNI: 75906762

## **ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS**

**1. TÍTULO:** "Seguridad- salud en el trabajo y su influencia en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021".

### **2. PROBLEMA:**

#### **1.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la influencia de la Seguridad- salud en el trabajo en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021?

#### **1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- 1) ¿Cuál es la influencia de la ergonomía en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021?
- 2) ¿Cuál es la influencia de la protección personal en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021?

### **3. HIPÓTESIS**

#### **3.1. HIPÓTESIS DE TRABAJO**

La seguridad- salud en el trabajo tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

#### **3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS**

- 1) La ergonomía tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.
- 2) La protección personal tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

### **4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la influencia de la seguridad- salud en el trabajo en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

#### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- 1) Determinar la influencia de la ergonomía en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.
- 2) Determinar la influencia de la protección personal en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

## **5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación se considerará una investigación de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, cuyo diseño será el NO EXPERIMENTAL de corte transversal, de un nivel de investigación Correlacional - causal.

## GUÍA PARA FICHA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO

### 1. CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entre la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

### 2. INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías: SI o NO.

- a. Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
- b. Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- c. Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

## FICHA DE VALIDACIÓN PARA EXPERTO

### II. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- **Apellidos y Nombres del experto:** Marco Antonio Correa Quiroz
- **Grado Académico:** Magíster Administración de la Educación
- **Institución donde labora:** Ministerio de Educación
- **Dirección:** Av. Ezequiel Gonzales Cáceda 2096 Chepén, La Libertad
- **Teléfono:** 961197105
- **Email:** [macoqui31@hotmail.com](mailto:macoqui31@hotmail.com)
- **Autor (es) del Instrumento:**
  - Agama Llasaca Angie Celeste
  - Apolinario Caushi Mayda Gianella

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	De vez en Cuando	Casi Nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Seguridad- salud en el trabajo	Ergonomía	Fuerza	¿Al finalizar la jornada, se siente cansado?						x		x		x		x		
			¿Su trabajo necesita del apoyo de un tercero?						x		x		x		x		
		Repetición	¿Realiza posturas de trabajo repetitivas de manera habitual o prolongada?						x		x		x		x		
			¿Durante la jornada laboral es necesario tener descansos breves?						x		x		x		x		
		Temperatura Ambiental	¿Existen molestias debido a la temperatura ambiental en su centro laboral?						x		x		x		x		
			¿Considera que la temperatura ambiental influye en su desempeño laboral?						x		x		x		x		
	Protección personal	Equipo de Protección Personal (EPP)	¿La clínica realiza capacitaciones para el uso adecuado de EPPS a fin de evitar riesgos laborales?						x		x		x		x		
			¿Cuenta con los EPPS necesarios según puesto de trabajo?						x		x		x		x		
		Primeros Auxilios	¿La clínica realiza capacitaciones de primeros auxilios?						x		x		x		x		
			¿Conocer las técnicas de primeros auxilios es importante como trabajador?						x		x		x		x		



## RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Seguridad- salud en el trabajo y su influencia en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021”

**OBJETIVO:** Recopilar información acerca de Seguridad- salud en el trabajo y su influencia en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021.

**DIRIGIDO A:**

A los trabajadores de la clínica San Pablo- Huaraz

**VALORACIÓN DE INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Correa Quiroz Marco Antonio

---

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister en Administración de la Educación

---



---

Correa Quiroz Marco Antonio

**DNI N° 19322773**

## CUESTIONARIO DE SEGURIDAD– SALUD EN EL TRABAJO

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará preguntas sobre la SEGURIDAD– SALUD EN EL TRABAJO de la empresa. Lea cada una con mucha atención, responda con total sinceridad y marque con (X) en el cuadro correspondiente.

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = De vez en cuando

4 = Casi siempre

5 = Siempre

N° ítem	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	¿Al finalizar la jornada, se siente cansado?					
2	¿Su trabajo necesita del apoyo de un tercero?					
3	¿Realiza posturas de trabajo repetitivas de manera habitual o prolongada?					
4	¿Durante la jornada laboral es necesario tener descansos breves?					
5	¿Existen molestias debido a la temperatura ambiental en su centro laboral?					
6	¿Considera que la temperatura ambiental influye en su desempeño laboral ?					
7	¿La clínica realiza capacitaciones para el uso adecuado de EPPS a fin de evitar riesgos laborales?					
8	¿Cuenta con los EPPS necesarios según puesto de trabajo?					
9	¿La clínica realiza capacitaciones de primeros auxilios?					
10	¿Conocer las técnicas de primeros auxilios es importante como trabajador?					

## CUESTIONARIO DE ROTACIÓN DEL PERSONAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará preguntas sobre la ROTACIÓN DEL PERSONAL de la empresa. Lea cada una con mucha atención, responda con total sinceridad y marque con (X) en el cuadro correspondiente.

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = De vez en cuando

4 = Casi siempre

5 = Siempre

N° ítem	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	¿Las horas extras que usted realiza son remuneradas según las leyes laborales?					
2	¿Su trabajo es retribuido en un nivel promedio en el rubro de la salud?					
3	¿Priorizas tu seguridad personal ante posibles ofertas laborales?					
4	¿Se ha sentido atraído por otra propuesta laboral?					
5	¿Hay ofertas de crecimiento laboral dentro de tu centro de trabajo?					
6	¿La clínica cubre los riesgos laborales con un seguro contra trabajo de riesgo?					
7	¿Considera que su centro laboral le proporciona equipos necesarios para su buen desempeño?					
8	¿Tener conocimiento de primeros auxilios ayuda a desarrollarse profesionalmente?					
9	¿La clínica proporciona puntualmente los salarios?					
10	¿Su esfuerzo es recompensado y valorado con incentivos?					
11	¿La clínica se preocupa por las condiciones de fisca de trabajo ?					
12	¿Se siente cómodo y protegido físicamente en su centro laboral?					

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN**

Medina Huerta, Pamela Lucia

Administradora

AGAMA LLASACA, Angie Celeste identificada con DNI 76345132 y APOLINARIO CAUSHI, Mayda Gianella con DNI 75906762 estudiantes del IX ciclo de la Escuela de Administración de la "Universidad César Vallejo", ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de validación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de validación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: "Seguridad– salud en el trabajo y su influencia en la rotación del personal de la clínica San Pablo– Huaraz 2021".

En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en su debida carrera profesional.

Por lo expuesto, agradecemos por anticipado su espíritu altruista de colaboración y esperamos sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

**Adjunto:**

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz 12 de junio del 2021

---

AGAMA LLASACA, Angie Celeste  
DNI: 76345132

---

APOLINARIO CAUSHI, Mayda Gianella  
DNI: 75906762

## **ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS**

**1. TÍTULO:** “Seguridad– salud en el trabajo y su influencia en la rotación del personal de la clínica San Pablo– Huaraz 2021”.

### **2. PROBLEMA:**

#### **1.3. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la influencia de la Seguridad– salud en el trabajo en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021?

#### **1.4. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

3) ¿Cuál es la influencia de la ergonomía en la rotación del personal de la clínica San Pablo– Huaraz 2021?

4) ¿Cuál es la influencia de la protección personal en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021?

### **3. HIPÓTESIS**

#### **3.3. HIPÓTESIS DE TRABAJO**

La seguridad- salud en el trabajo tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo– Huaraz 2021.

#### **3.4. HIPÓTESIS ESPECIFICAS**

1) La ergonomía tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo– Huaraz 2021.

2) La protección personal tiene una influencia significativa en la rotación del personal de la clínica San Pablo– Huaraz 2021.

### **4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.3. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la influencia de la seguridad- salud en el trabajo en la rotación del personal de la clínica San Pablo– Huaraz 2021.

#### **4.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- 1) Determinar la influencia de la ergonomía en la rotación del personal de la clínica San Pablo– Huaraz 2021.
- 2) Determinar la influencia de la protección personal en la rotación del personal de la clínica San Pablo– Huaraz 2021.

## **5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación se considerará una investigación de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, cuyo diseño será el NO EXPERIMENTAL de corte transversal, de un nivel de investigación Correlacional - causal.

## GUÍA PARA FICHA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO

### 6. CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entre la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

### 7. INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías: SI o NO.

- a. Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
- b. Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- c. Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

## FICHA DE VALIDACIÓN PARA EXPERTO

### III. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- **Apellidos y Nombres del experto:** Medina Huerta Pamela Medina
- **Grado Académico:** Maestra
- **Institución donde labora:** Oficina Nacional de Procesos Electorales
- **Dirección:** Jr. Pedro Cochachin 679, Pedregal Alto, Huaraz.
- **Teléfono:** 922458452
- **Email:** [pamelamedinahuerta@gmail.com](mailto:pamelamedinahuerta@gmail.com)
- **Autor (es) del Instrumento:**
  - Agama Llasaca Angie Celeste
  - Apolinario Caushi Mayda Gianella

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	De vez en Cuando	Casi Nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Seguridad- salud en el trabajo	Ergonomía	Fuerza	¿Al finalizar la jornada, se siente cansado?						x		x		x		x		
			¿Su trabajo necesita del apoyo de un tercero?						x		x		x		x		
		Repetición	¿Realiza posturas de trabajo repetitivas de manera habitual o prolongada?						x		x		x		x		
			¿Durante la jornada laboral es necesario tener descansos breves?						x		x		x		x		
		Temperatura Ambiental	¿Existen molestias debido a la temperatura ambiental en su centro laboral?						x		x		x		x		
			¿Considera que la temperatura ambiental influye en su desempeño laboral?						x		x		x		x		
	Protección personal	Equipo de Protección Personal (EPP)	¿La clínica realiza capacitaciones para el uso adecuado de EPPS a fin de evitar riesgos laborales?						x		x		x		x		
			¿Cuenta con los EPPS necesarios según puesto de trabajo?						x		x		x		x		
		Primeros Auxilios	¿La clínica realiza capacitaciones de primeros auxilios?						x		x		x		x		
			¿Conocer las técnicas de primeros auxilios es importante como trabajador?						x		x		x		x		

Rotación del Personal	Fenómenos Externos	Coyuntura Económica	¿Las horas extras que usted realiza son remuneradas según las leyes laborales?							x		x			x					
			¿Su trabajo es retribuido en un nivel promedio en el rubro de la salud?								x		x			x				
		Oportunidad es Laborales	¿Prioriza su seguridad personal ante posibles ofertas laborales?									x		x			x			
			¿Dejaría su actual puesto de trabajo por otra propuesta laboral?									x		x			x			
		Oferta y Demanda de RR. HH en el mercado	¿Tiene ofertas de crecimiento laboral dentro de tu centro de trabajo?									x		x			x			
			¿La clínica cubre los riesgos laborales con un seguro complementario de trabajo de riesgo?									x		x			x			
	Fenómenos Internos	Crecimiento Profesional	¿Considera que su centro laboral le proporciona equipos necesarios para su buen desempeño?													x				
			¿Tener conocimiento de primeros auxilios ayuda a desarrollarse profesionalmente?														x			
		Política Salarial	¿La clínica proporciona puntualmente los salarios?														x			
			¿Su esfuerzo es recompensado y valorado con incentivos?														x			
		Condiciones Físicas de Trabajo	¿La clínica se preocupa por las condiciones de físicas de trabajo?														x			
			¿Se siente cómodo y protegido físicamente en su centro laboral?														x			

## RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Seguridad- salud en el trabajo y su influencia en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021”

**OBJETIVO:** Recopilar información acerca de Seguridad-salud en el trabajo y su influencia en la rotación del personal de la clínica San Pablo– Huaraz 2021.

**DIRIGIDO A:**

A los trabajadores de la clínica San Pablo- Huaraz

**VALORACIÓN DE INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Medina Huerta Pamela Medin

---

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

---



---

MEDINA HUERTA, Pamela Lucía

DNI N° 45867626

## CUESTIONARIO DE SEGURIDAD– SALUD EN EL TRABAJO

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará preguntas sobre la SEGURIDAD– SALUD EN EL TRABAJO de la empresa. Lea cada una con mucha atención, responda con total sinceridad y marque con (X) en el cuadro correspondiente.

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = De vez en cuando

4 = Casi siempre

5 = Siempre

N° ítem	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	¿Al finalizar la jornada, se siente cansado?					
2	¿Su trabajo necesita del apoyo de un tercero?					
3	¿Realiza posturas de trabajo repetitivas de manera habitual o prolongada?					
4	¿Durante la jornada laboral es necesario tener descansos breves?					
5	¿Existen molestias debido a la temperatura ambiental en su centro laboral?					
6	¿Considera que la temperatura ambiental influye en su desempeño laboral ?					
7	¿La clínica realiza capacitaciones para el uso adecuado de EPPS a fin de evitar riesgos laborales?					
8	¿Cuenta con los EPPS necesarios según puesto de trabajo?					
9	¿La clínica realiza capacitaciones de primeros auxilios?					
10	¿Conocer las técnicas de primeros auxilios es importante como trabajador?					

## CUESTIONARIO DE ROTACIÓN DEL PERSONAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará preguntas sobre la ROTACIÓN DEL PERSONAL de la empresa. Lea cada una con mucha atención, responda con total sinceridad y marque con (X) en el cuadro correspondiente.

1 = Nunca

2 = Casi nunca

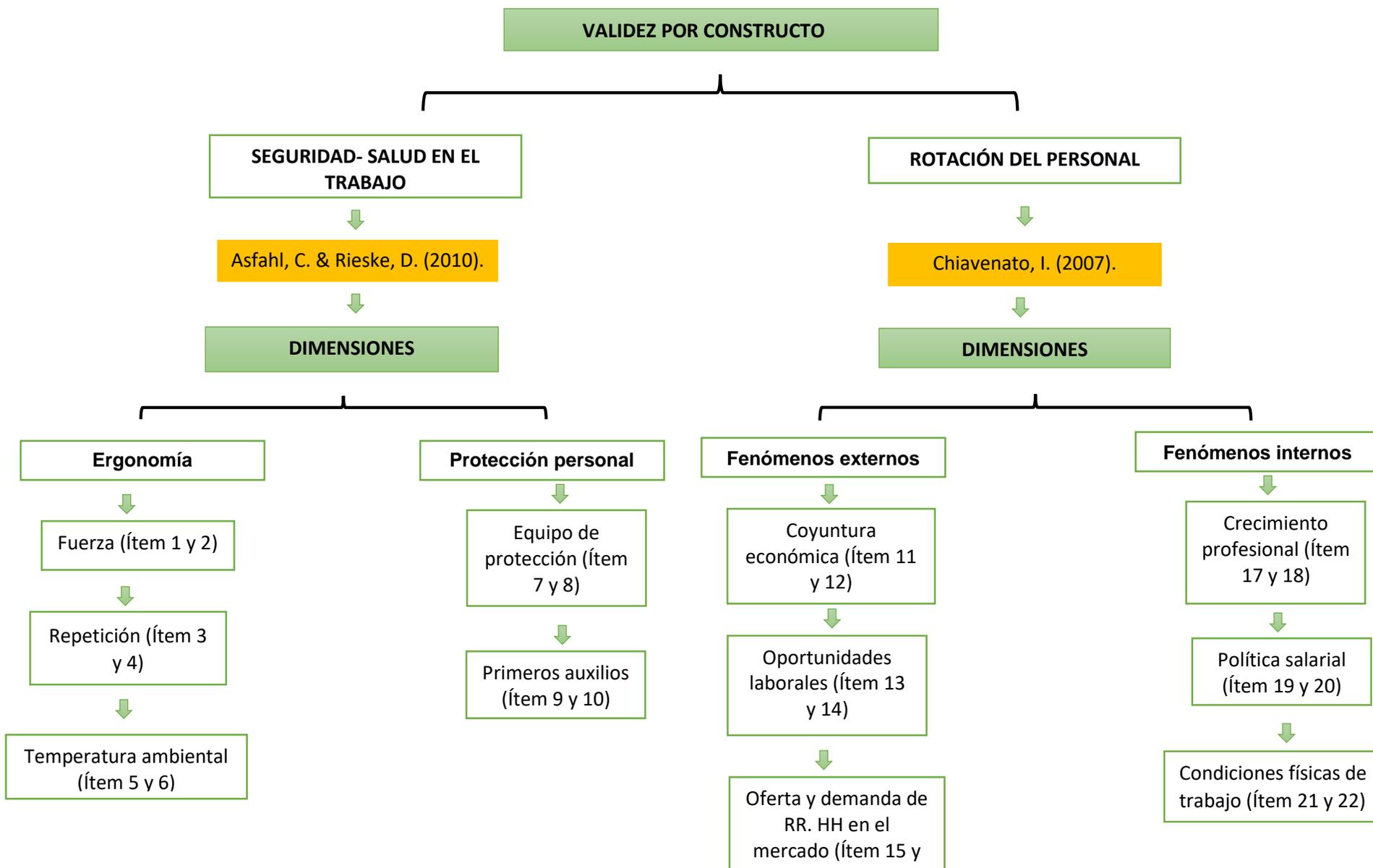
3 = De vez en cuando

4 = Casi siempre

5 = Siempre

N° ítem	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	¿Las horas extras que usted realiza son remuneradas según las leyes laborales?					
2	¿Su trabajo es retribuido en un nivel promedio en el rubro de la salud?					
3	¿Priorizas tu seguridad personal ante posibles ofertas laborales?					
4	¿Se ha sentido atraído por otra propuesta laboral?					
5	¿Hay ofertas de crecimiento laboral dentro de tu centro de trabajo?					
6	¿La clínica cubre los riesgos laborales con un seguro contra trabajo de riesgo?					
7	¿Considera que su centro laboral le proporciona equipos necesarios para su buen desempeño?					
8	¿Tener conocimiento de primeros auxilios ayuda a desarrollarse profesionalmente?					
9	¿La clínica proporciona puntualmente los salarios?					
10	¿Su esfuerzo es recompensado y valorado con incentivos?					
11	¿La clínica se preocupa por las condiciones de fisca de trabajo ?					
12	¿Se siente cómodo y protegido físicamente en su centro laboral?					

#### Anexo 4: Diagrama de validez por constructo



**Anexo 5:** Codificación para el juicio de expertos

	<b>JUEZ 1</b>	<b>JUEZ 2</b>	<b>JUEZ 3</b>
<b>P1</b>	1	1	1
<b>P2</b>	1	1	1
<b>P3</b>	1	1	1
<b>P4</b>	1	1	1
<b>P5</b>	1	1	1
<b>P6</b>	1	1	1
<b>P7</b>	1	1	1
<b>P8</b>	1	1	1
<b>P9</b>	1	1	1
<b>P10</b>	1	1	1
<b>P11</b>	1	1	1
<b>P12</b>	1	1	1
<b>P13</b>	1	1	1
<b>P14</b>	1	1	1
<b>P15</b>	1	1	1
<b>P16</b>	1	1	1
<b>P17</b>	1	1	1
<b>P18</b>	1	1	1
<b>P19</b>	1	1	1
<b>P20</b>	1	1	1
<b>P21</b>	1	1	1
<b>P22</b>	1	1	1

<b>SI</b>	1
<b>NO</b>	2

**Anexo 6:** Codificación de los resultados de la variable Seguridad- salud en el trabajo

E	SEGURIDAD- SALUD EN EL TRABAJO										SUMA
	V1P1	V1P2	V1P3	V1P4	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	V1P9	V1P10	
1	4	3	5	2	3	4	5	4	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	39
4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	38
5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	39
6	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	12
7	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
8	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	43
9	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
10	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
12	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
13	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
16	5	3	4	4	5	2	2	2	3	3	33
17	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	43
18	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
19	5	2	4	4	5	1	2	2	4	4	33
20	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
21	5	2	3	5	5	1	5	4	2	5	37
22	4	2	5	5	5	1	3	4	4	4	37
23	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	35
24	5	4	5	5	5	2	3	2	2	3	36
25	5	2	4	3	5	2	2	3	3	4	33
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	44
28	5	3	5	4	4	5	5	3	4	5	43
29	3	4	2	3	4	2	4	3	3	4	32
30	1	3	2	2	3	1	4	3	1	3	23
31	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	21
32	2	3	3	1	3	2	2	3	1	3	23
33	2	3	3	1	3	1	3	2	3	1	22
34	3	1	2	3	3	1	3	2	1	3	22
35	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
36	3	5	2	4	3	4	2	5	2	3	33
37	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
38	2	4	2	4	2	3	2	4	3	4	30
39	2	3	5	5	5	4	4	4	4	5	41
40	5	2	2	5	5	2	5	4	4	4	38
41	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
42	5	2	5	5	5	2	2	2	2	2	32
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	34
45	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	43
46	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	46
47	5	5	2	1	2	1	2	1	2	1	22
48	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	45
49	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
50	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	2	3	2	2	3	3	2	3	2	27
53	5	2	3	2	2	3	3	2	3	2	27
54	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
56	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	44
57	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
58	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
59	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	45
60	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48

61	1	3	5	4	3	5	4	5	3	4	37
62	2	2	5	5	5	5	5	3	3	3	38
63	4	5	5	5	5	4	3	2	2	3	38
64	2	2	5	5	5	5	5	3	2	2	36
65	2	2	5	5	3	3	5	4	4	5	38
66	3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	33
67	2	1	5	5	5	3	4	3	5	3	36
68	3	3	5	5	5	5	5	2	2	2	37
69	2	1	5	5	5	5	2	3	3	3	34
70	1	1	5	5	3	3	4	4	2	3	31
71	2	1	5	5	5	5	5	2	5	5	40
72	2	2	5	3	3	3	5	3	4	5	35
73	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	42
74	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	40
75	5	2	3	3	3	2	5	4	3	5	35
76	3	2	5	5	5	5	3	4	5	5	42
77	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	40
78	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	42
79	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36
80	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	45
81	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	41
82	1	4	5	3	3	3	3	3	5	5	35
83	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	39
84	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	44
85	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	46
86	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
87	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
89	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
90	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
91	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	44
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
V	1.7997	1.5636	1.05834	1.25978	1.04141	1.80336	1.04965	1.22489	1.27888	1.19343	62.1625

## Anexo 7: Codificación de los resultados de la variable Rotación del personal

E	ROTACIÓN DEL PERSONAL												SUMA
	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6	V2P7	V2P8	V2P9	V2P10	V2P11	V2P12	
1	5	4	4	5	5	5	1	3	5	4	5	5	51
2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	44
3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	53
4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	2	46
5	4	5	5	4	4	4	1	4	4	4	1	3	43
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
7	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	57
8	5	4	1	2	3	4	4	5	5	5	4	1	43
9	4	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	53
10	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	44
11	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
13	3	4	3	5	5	4	1	4	5	5	4	5	48
14	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	53
15	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	56
16	1	5	5	5	5	5	1	2	1	5	2	3	40
17	4	4	3	5	5	5	1	4	5	5	5	4	50
18	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56
19	4	4	4	5	5	4	1	1	4	5	4	5	46
20	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	55
21	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	54
22	2	5	1	4	5	5	1	5	5	4	4	4	45
23	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	41
24	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	53
25	2	4	4	4	5	4	2	4	5	5	4	5	48
26	5	5	3	4	4	4	1	4	5	4	4	4	47
27	5	5	4	5	5	5	1	4	5	3	5	5	52
28	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	56
29	5	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	3	41
30	2	1	2	2	3	1	2	4	2	3	1	3	26
31	3	2	4	2	1	2	2	3	1	3	2	1	26
32	3	2	1	4	3	2	3	2	2	4	3	2	31
33	2	3	2	1	3	2	4	3	1	3	4	2	30
34	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	3	1	26
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	31
37	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	54
38	4	2	3	1	3	4	2	3	2	2	4	2	32
39	5	5	4	5	4	4	2	3	4	5	5	5	51
40	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	54
41	4	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	4	50
42	4	2	5	5	3	4	2	4	2	5	5	5	46
43	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	54
44	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	45
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	56
47	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53
48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
50	5	4	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	53
51	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	56
52	5	4	1	2	1	2	2	4	4	5	5	2	37
53	5	4	1	2	1	2	2	4	4	5	5	2	37
54	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	57
55	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	57
56	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	56
57	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	57
58	5	4	3	5	4	4	1	3	3	5	4	5	46
59	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	55
60	2	3	5	5	4	5	1	5	5	5	3	5	48
61	3	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	52

62	2	2	5	5	5	3	1	5	4	4	3	4	43
63	2	3	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	49
64	1	1	3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	45
65	3	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	53
66	3	4	4	4	5	3	2	5	5	3	2	2	42
67	5	5	5	2	3	5	1	5	5	5	5	5	51
68	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	55
69	4	4	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	53
70	2	2	5	5	3	5	2	4	3	2	2	1	36
71	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	3	3	52
72	5	4	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	51
73	2	2	3	2	5	5	5	5	2	2	5	5	43
74	2	5	5	2	2	3	2	3	4	4	4	5	41
75	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	2	5	51
76	5	5	3	3	5	5	1	5	4	5	5	5	51
77	5	5	2	3	4	4	3	3	5	5	5	5	49
78	4	5	5	5	2	2	1	5	5	5	4	5	48
79	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	5	5	33
80	4	5	4	5	5	2	2	3	3	4	3	3	43
81	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	58
82	2	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	50
83	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	50
84	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	56
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
86	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
89	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
90	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
92	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58
93	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	48
94	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	55
V	1.47975	1.2464	1.48204	1.33253	1.29947	1.17376	2.42645	1.00995	1.32052	0.92931	1.18337	1.51784	87.21723

## Anexo 8: Carta de aceptación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huaraz, 29 de octubre de 2021

Señores  
Escuela de Administración  
Universidad César Vallejo – Campus Huaraz

A través del presente, Chi Acevedo, Javier Alfredo, identificado (a) con DNI N°42361948 representante de la Clínica San Pablo SAC con el cargo de Administrador, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Agama Llasaca, Angie Celeste
- b) Apolinario Caushi, Mayda Gianella

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Seguridad- salud en el trabajo y su influencia en la rotación del personal de la clínica San Pablo- Huaraz 2021"

Sí  No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Sí  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Firma y Sello  
Chi Acevedo Javier Alfredo  
Administrador

Jr. Huaylas 172, independencia. Huaraz

## Anexo 9: Presupuesto

### Recursos Materiales

Detalle	Unidad	Precio
Laptop Asus Inter inside	1	S/ 1,500.00
Laptop Lenovo	1	S/ 1,500.00
<b>TOTAL</b>		<b>S/ 3,000.00</b>

### Servicios

Proveedor	Unidad	Meses	Precio Unitario	Total
Claro	1	6	S/ 80.00	S/ 480.00
Claro	1	6	S/ 80.00	S/ 480.00
		<b>TOTAL</b>		<b>S/ 960.00</b>

### Gastos Operativos

Detalle	Unidad	Cantidad	Precio
Pasaje (Visita)	4	S/ 13.00	S/ 52.00
Protector Facial	2	S/ 2.00	S/ 4.00
Guantes quirúrgicos	4	S/ 2.50	S/ 10.00
Alcohol	4	S/ 5.00	S/ 20.00
Mascarilla	4	S/ 2.50	S/ 10.00
Cuaderno de apuntes	2	S/ 2.00	S/ 4.00
Folder Manila	4	S/ 1.00	S/ 4.00
Lápiz y borrador	2	S/ 0.50	S/ 1.00
Tajador	2	S/ 0.50	S/ 1.00
Resaltador	2	S/ 2.00	S/ 4.00
Engrampadora	2	S/ 5.00	S/ 10.00
Perforador	2	S/ 5.00	S/ 10.00
Lapicero	2	S/ 1.00	S/ 2.00
Impresión	4	S/ 0.50	S/ 2.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/ 134.00</b>