



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**“Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud
Ocupacional en el Desempeño Laboral en la Sociedad Beneficencia
del Callao - 2020”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

De La Puente Ríos, Jose Luis (ORCID: 0000-0002-5092-7248)

ASESOR:

Mg. Cazasola Cruz, Oswaldo Daniel (ORCID: 000-0003-2521-530X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CALLAO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios y su amor incondicional. Mi mamá y mis hermanos por estar siempre a mi lado, a mi amada Pilar por su constante soporte, a mi pequeña Kristell con sus encantadoras ocurrencias. A quienes ya no se encuentran con nosotros, a mi papá y a mis dos grandes amigos, Fernando Niño de Guzmán Ureta y Luis Palacios Cavassa gracias por sus consejos, ayudas y apoyo, aprendí mucho de ustedes.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por darme la salud y vida. A cada uno de mis amigos que me han apoyado. A los profesores por sus enseñanzas, paciencias y constante apoyo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.4.1. Validez de instrumento	15
3.4.2. Confiabilidad.....	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos Éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES.....	23
VI. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución Poblacional y Muestral de la SBC	14
Tabla 2 Estadística de fiabilidad.....	16
Tabla 3 Medidas simétricas	18
Tabla 4 Pruebas de chi-cuadrado	19
Tabla 5 Medidas simétricas	19
Tabla 6 ¿Tiene excesiva carga de trabajo?	24
Tabla 7 ¿Tiene un nivel de responsabilidad en su puesto de trabajo?	25
Tabla 8 ¿ha estado expuesto a enfermedades ocupacionales en su puesto de trabajo?	26
Tabla 9 ¿Con que frecuencia está expuesto a problemas ergonómicos?	26
Tabla 10 ¿Con que frecuencia a tenido un accidente laboral?	27
Tabla 11 ¿Existe muchos cables en mal estado expuesto en el área laboral?.....	27
Tabla 12 ¿Ha tenido enfermedades pulmonares por el ambiente y las temperaturas bajas?.....	28
Tabla 13 ¿Ha tenido lesiones por la mala ubicación de los mobiliarios de oficina?	29
Tabla 14 ¿Ha ocurrido algún corto circuito por cables pelados y expuestos en el área laboral?.....	29
Tabla 15 ¿Existe un buen clima laboral en su área de trabajo?	30
Tabla 16 ¿Recibe inventivos y recompensas cuando llega a las metas trazadas?	31
Tabla 17 ¿Llega siempre motivado al trabajo?.....	31
Tabla 18 ¿Se preocupa por dar una buena atención a los usuarios?	32
Tabla 19 ¿Da información clara y precisa a los usuarios?	32
Tabla 20 ¿Se siente motivado al cumplir con las metas asignadas?	33
Tabla 21 ¿Tiene todos los recursos necesarios para cumplir sus metas?	34
Tabla 22 ¿Trabaja en equipo para cumplir las metas asignadas?.....	34
Tabla 23 ¿Cumple con las metas asignadas en el tiempo establecido?.....	35
Tabla 24 ¿Tiene un plan de trabajo?	36

Tabla 25.....	36
Tabla 26 ¿Tiene pensamiento crítico dentro del puesto de trabajo?	37
Tabla 27 . ¿Tiene dominio de autogestión en circunstancias adversas?	38
Tabla 28 ¿Mantiene limpio y ordenado su área de trabajo?	38
Tabla 29 ¿Llega puntualmente a su puesto de trabajo?	39
Tabla 30 ¿Utiliza adecuadamente los recursos que tiene a la mano?	39
Tabla 31 ¿Cumple sus obligaciones y tareas asignadas en el menor tiempo?	40
Tabla 32 ¿Toma decisiones importantes en equipo?	41
Tabla 33 ¿Existe una cooperación mutua entre trabajadores?	41
Tabla 34 ¿Da alternativas de solución en un incidente suscitado?	42
Tabla 35 ¿Se adapta fácilmente a los cambios suscitados en su puesto de trabajo?	43
Tabla 36 ¿Tiene suficiente experiencia para el puesto de trabajo?	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 de Distribución Poblacional y Muestral de la SBC de Distribución Poblacional y Muestral de la SBC	14
Figura 2 ¿Tiene excesiva carga de trabajo?	25
Figura 3 ¿Tiene excesiva carga de trabajo?	25
Figura 4 ¿ha estado expuesto a enfermedades ocupaciones en su puesto de trabajo?	26
Figura 5 ¿Con que frecuencia está expuesto a problemas ergonómicos?	26
Figura 6 ¿Con que frecuencia a tenido un accidente laboral?.....	27
Figura 7 ¿Existe muchos cables en mal estado expuesto en el área laboral?.....	28
Figura 8 ¿Ha tenido enfermedades pulmonares por el ambiente y las temperaturas bajas.....	28
Figura 9 ¿Ha tenido lesiones por la mala ubicación de los mobiliarios de oficina?.....	29
Figura 10 ¿Ha ocurrido algún corto circuito por cables pelados y expuestos en el área laboral?.....	30
Figura 11 ¿Existe un buen clima laboral en su área de trabajo?.....	30
Figura 12 ¿Recibe inventivos y recompensas cuando llega a las metas trazadas?	31
Figura 13 ¿Llega siempre motivado al trabajo?	32
Figura 14 ¿Se preocupa por dar una buena atención a los usuarios?.....	32
Figura 15 ¿Da información clara y precisa a los usuarios?	33
Figura 16 ¿Se siente motivado al cumplir con las metas asignadas?	33
Figura 17 ¿Tiene todos los recursos necesarios para cumplir sus metas?	34
Figura 18 ¿Trabaja en equipo para cumplir las metas asignadas?	35
Figura 19 ¿Cumple con las metas asignadas en el tiempo establecido?	35
Figura 20 ¿Tiene un plan de trabajo?	36
Figura 21 ¿Conoce correctamente sus funciones dentro del puesto de trabajo?	37
Figura 22 ¿Tiene pensamiento crítico dentro del puesto de trabajo?	37
Figura 23 . ¿Tiene dominio de autogestión en circunstancias adversas?.....	38
Figura 24 ¿Mantiene limpio y ordenado su área de trabajo?.....	39
Figura 25 ¿Llega puntualmente a su puesto de trabajo?.....	39
Figura 26 ¿Utiliza adecuadamente los recursos que tiene a la mano?.....	40
Figura 27 ¿Cumple sus obligaciones y tareas asignadas en el menor tiempo?	40
Figura 28 ¿Toma decisiones importantes en equipo?.....	41
Figura 29 ¿Existe una cooperación mutua entre trabajadores?	42

Figura 30 ¿Da alternativas de solución en un incidente suscitado?	42
Figura 31 ¿Se adapta fácilmente a los cambios suscitados en su puesto de trabajo?43	
Figura 32 ¿Tiene suficiente experiencia para el puesto de trabajo?.....	44

RESUMEN

La siguiente investigación tuvo como Objetivo General el determinar la correlación entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO) y el desempeño laboral (DL) en la SBC – 2020, el problema general ¿De qué manera la Implementación del Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral en la SBC – 2020? y su hipótesis general existe relación entre el Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en la SBC – 2020.

La población de los trabajadores se encuentra conformada por 113 trabajadores de la SBC, técnica utilizada el muestreo, quedando constituida en 52 colaboradores esta cantidad fue designada no probabilístico mediante la técnica del muestreo, por conveniencia siendo esta. La recopilación de datos fue elaborada en un cuestionario dividido en dos sectores 1 referente a la gestión de seguridad ocupacional con 14 preguntas y 17 preguntas para Desempeño Laboral, conformado 31 preguntas en total.

En los resultados de la investigación, ha determinado que R se calcula $R = 0.485$, es positivo, se dice que el sistema de gestión de la seguridad y la salud de las variables y el rendimiento del trabajo. Es directamente positivo, más grande que el sistema de seguridad y gestión de la salud en el trabajo, aumentando el desempeño laboral. Venga a la conclusión principal de que si existe una relación entre el sistema de gestión de la salud y la salud y el desempeño laboral en el SBC-2020, al determinar la relación entre el sistema de gestión de la salud y la seguridad y el desempeño en el trabajo en SBC - 2020. Hay Algunos componentes que ayudan a proporcionar seguridad en una compañía sobre este tema, se considera lo siguiente, los colaboradores notifican proactivamente las situaciones de riesgo, la aportación de las propuestas y las ideas de seguridad, las políticas enunciadas por la organización son seguidas por la tarea.

Palabras clave: Salud ocupacional, Sistema de gestión, desempeño laboral.

ABSTRACT

The following investigation had as General Objective to determine the correlation between the Occupational Health and Safety Management System (SGSSO) and job performance (DL) in the SBC - 2020, the general problem: How the Implementation of the Management System occupational health and safety is related to job performance in the SBC – 2020? and its general hypothesis is that there is a relationship between the Occupational Health and Safety Management System and job performance in the SBC - 2020.

The population of workers is made up of 113 workers from the SBC, a sampling technique used, being constituted in 52 collaborators, this amount was designated non-probabilistic through the sampling technique, for convenience being this. The data collection was elaborated in a questionnaire divided into two sectors 1 referring to occupational safety management with 14 questions and 17 questions for Labor Performance, consisting of 31 questions in total.

In the results of the investigation, it has been determined that R is calculated $R = 0.485$, it is positive, it is said that the variables health and safety management system and work performance. It is directly positive, larger than the occupational health and safety management system, increasing job performance. Come to the main conclusion that if there is a relationship between the health and safety management system and job performance in the SBC-2020, when determining the relationship between the health and safety management system and performance at work in SBC - 2020. There are some components that help provide security in a company on this subject, the following is considered: employees proactively notify risk situations, the contribution of proposals and security ideas, policies enunciated by the organization are followed by the task.

Keywords: Management system, Occupational health, Work Performance.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el hecho de que exista un problema global es uno de los problemas actuales según una reciente evaluación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) precisar que más de 2,78 millones de trabajadores fenecen anualmente como consecuencia de accidentes laborales. De estos, 2,4 millones de personas están asociadas a enfermedades y 374 millones de trabajadores son víctimas de accidentes de trabajo no mortales (OIT, 2019, p. 7). La morbilidad y la mortalidad por causas ocupacionales no están distribuidas uniformemente en todo el mundo. A nivel mundial, el 65 % de las muertes relacionadas con el trabajo se registraron en Asia, el 11,8 % en África, el 11,7 % en Europa y el 10,9 % en las Américas y Oceanía, el 0,6 % (OIT, 2019, p. 10).

En América Latina, donde se desconoce el número exacto de enfermedades profesionales, la Organización Internacional del trabajo en países en desarrollo el valor estimado de este riesgo diario es muy alto y la participación económica de estos malos comportamientos en términos de seguridad y salud se calcula en 4 % PIB anual, (Cámara 2017). En 2017 se reportaron un total de 15.807 accidentes de trabajo, entre lesiones leves, muerte e invalidez. Siendo la construcción la actividad económica (CIIU 45201) con mayor número de accidentes reportados (OIT, 2019 p10), cuando las acciones correctivas y preventivas identifican nuevos riesgos, se necesitan nuevos controles o ajustes, ya que el proceso debe requerir que se consideren Procedimientos en la evaluación de riesgos previa a la implementación (OHSAS 18001: 2007, p. 24). Asimismo, ha cobrado relevancia la promoción de la seguridad y salud en los diversos puestos y la prevención de riesgos de la fuerza laboral que puedan entrar en contacto con ellos, situándolos en el centro de atención en el mundo del trabajo (Jiménez 2017, Rojas 2017, añadido 2020).

En Perú, se desconoce el tamaño de la población activa expuesta a los diversos riesgos laborales y no existen datos estadísticos sobre enfermedades y accidentes de trabajo, por eso es tan importante. Es importante preservar la salud del personal (Figuroa, 2018). En nuestro país se promulgó la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con el Decreto N° 005-2012-TR, Reglamento

Ley N° 29783, esta ley se aplica en todas las esferas económicas, contemplado los dueños, colaboradores y empleados de organizaciones privadas y públicas como en la totalidad del territorio del Perú. (Artículo 2 de la Ley N° 29783).

La Sociedad de Beneficencia del Callao no se encuentra ajena en esta situación considerando que a la fecha no ha ocurrido ningún suceso de consideración que detengan las actividades, a todo esto se agrega la falta de los diagnósticos con los que se pueda definir cuantos y cuáles son los peligros latentes o existentes dentro de todas las áreas de la SBC, y poder determinar cuáles serían las que son propensas a generar riesgo en la seguridad de los colaboradores al laborar en estas condiciones, asimismo, no se tienen implementadas las diversas estrategias para el control y poder afrontar los peligros y riesgos, los cuales son fáciles de visualizar, en las áreas administrativas donde existen cables eléctricos expuestos, o extensiones por el piso que en cualquier instante pudieran causar descargas eléctricas con alto porcentaje de efectos nocivos, también hay cabezas visibles de red enredados en los pisos de las diferentes oficinas siendo un riesgo contra la integridad física, asimismo, la falta de las señaléticas, los extintores se encuentran con fecha caducada, y en el peor de los casos la ausencia de estos con los que no permitirá extinguir cualquier amago de incendio en el supuesto caso de producirse.

En el problema general se ha considerado ¿De qué manera la Implementación del SGSSO se relaciona con el DL en la SBC – 2020? y para el problema específico se consideró, ¿De qué manera la Implementación del SGSSO se relaciona con la eficiencia en el DL en la SBC – 2020? Y ¿De qué manera la Implementación del SGSSO se relaciona con la eficacia para el DL en la SBC – 2020?

El trabajo de investigación en el aspecto para justificación legal se encuentra señalando en la legislación y normatividad de la Ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” y sus modificatoria, se localiza en el Reglamento de Seguridad y salud en el trabajo. Se justifica del aspecto práctico tal como señala Gamarra, A. (2018), que “Las empresas y empleadores están forzados a mejorar la seguridad y la salud de sus empleados a través de la prevención de riesgos laborales, pudiendo evitar así los accidentes laborales y enfermedades profesionales que puedan afectar la calidad de vida de los colaboradores,

generando así costes económicos.” Se justifica desde el aspecto teórico porque es necesario conceptualizar los diversos peligros, realizar la evaluación de los daños e implementar los procedimientos respectivos de control para las áreas de producción y administrativas de la SBC permitiendo así, corregir las deficiencias, lo que permitirá proporcionar las apropiadas medidas de control, mejorando las condiciones laborales ya que beneficiará a sus colaboradores. Se justifica desde el aspecto social beneficiando a todos el talento humano de la sociedad al identificar estos peligros, al implementar un SGSSO con el que se precisan los peligros, se evalúa el riesgo y sobre todo poder adoptar las mejores medidas de control, esto aumentará el DL y Ahorre dinero al prevenir accidentes en el lugar de trabajo, enfermedades profesionales y evitar la pérdida de tiempo que amenaza la productividad y la continuidad de las actividades del proceso (incluidas las pérdidas financieras para la organización). Se ha considerado que el Objetivo General es determinar si existe vínculos entre el SGSSO y el DL en la SBC – 2020 y en el Objetivo Especifico es establecer el nexo entre el SGSSO y la eficiencia del DL en la SBC – 2020 y determinar la relación entre el SGSSO y la eficacia del DL en la SBC – 2020, para la Hipótesis General, se consideró que existe relación entre el SGSSO y el DL en la SBC – 2020 y en la Hipótesis Especifica señalamos que existe conexión entre el SGSSO y la eficiencia del DL en la SBC – 2020y Existe relación entre el SGSSO y la eficacia del DL en la SBC – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes Internacionales en Colombia en el trabajo de investigación de Valero, I. y Riaño, M. (2020), indica en su objetivo proponer las prácticas que fueron utilizadas en las diferentes fabricas durante el despliegue del sistema en la gestión de seguridad y salud, cuando cuentan con teletrabajadores para proponer la adaptación del elemento del tele-trabajo.

Población que se estudió fue conformada por empresas de servicios y sus teletrabajadores en Bogotá, para ello, se ha revisado la lista de 137 empresas de teletrabajo firmantes del pacto, durante el lapso de 2015 al 2016. Inicialmente el contacto fue vía telefónico y posteriormente fue de correo electrónico.

De 25 empresas se recibieron respuestas, de las cuales 4 continuaron el proceso, y solo 2 permitieron el uso de la encuesta, 51 empleados respondieron, utilizando diferentes métodos para asegurar la validez y confiabilidad de este estudio, aplicando diversas formas de triangulación, técnicas, datos e investigadores.

El resultado ha establecido que las empresas alcanzan las tácticas tradicionales en la seguridad y salud en el trabajo, sin siquiera distinguir la naturalidad de los diferentes trabajos, siendo estas prácticas cotidianas en las empresas que cuentan con teletrabajadores hacia la gestión de riesgos convendría modernizar algunos ajustes con elementos en el sistema de gestión.

Los más importantes ajustes se relacionan con la gestión de la información, tecnología innovadora aplicándola en la corporación, siendo la planeación, la evaluación y la aplicación de gestión parte fundamental del SGSSO.

En Ecuador, el tesista Plúas, M. (2020). Donde presenta la investigación encaminada a evaluar el estatus del SGSS del trabajo basado en los reglamentos ecuatorianos, el fin es conocer los diversos compendios de riesgo que los trabajadores se encontrarían sometidos.

Entre las evaluaciones se recurre al listado en la inspección cumple con la obligatoriedad legal y técnica previsto en la Resolución C. D. N° 333 en los sistemas en fiscalización del riesgo laboral IESS, los elementos del SGSS se

analizan de manera obligatoria el cumplimiento de todas las empresas sostenida en la reglamentación de seguimiento IESS.

Los numerosos componentes de riesgo son determinados utilizando la Matriz de Triple Criterio (PGV), la población de la investigación en la empresa CONSTAMAR S.A. consta de 12 trabajadores entre operativos y administrativos. La producción de camarón es el movimiento de la empresa y se encuentran en condiciones controladas. Siendo los resultados del estudio el total de las áreas de CONSTAMAR. Por observancia, poca señalización de seguridad ha habido en los diferentes sectores de la empresa: Luego de la investigación, el análisis de los diferentes datos, los resultados alcanzados en las diversas preguntas expresada en porcentualmente, indicar que el 100% de los trabajadores desconocen de seguridad industrial, el 8% en salud ocupacional, y el 92% soslaya este aspecto, que el 100% localiza las vías escape en circunstancia de emergencia, 75% dicen estar al corriente para reportar un accidente o incidente del 25% no conoce del aspecto, no obstante el 92% dice no haber sufrido ningún tipo de accidente en la actividad que ejercen y reportan a este título, el 92% dice conocer los riesgos en su trabajo diario y el 8% no conoce los riesgos en las actividades que realiza. Con todo lo que señaló Plúas concluye que se recopila la información integrada describiendo así las esferas de trabajo, utilizando metodología para la identificación de riesgo detectando actividades existiendo las causantes de riesgos, coexistiendo los riesgos mecánicos los factores de riesgo más significativos, conforme al nivel, 110 moderados constituye el 83,97% en el riesgos significativo 15 corresponde al 11,45% a riesgos intolerables, 6 establecen el 4,58% teniendo una influencia relevante entre la salud de los trabajadores.

Formulación del SGSS permite a la empresa CONSTAMAR S.A. la identificación de la necesidad en materia del control de la salud y seguridad del personal que apoya en una atmósfera segura y la optimización y mejora de las operaciones de producción para garantizar la continuidad con un entorno competitivo a nivel societario, en más que cumplir con los requisitos exigidos por la legislación ecuatoriana.

En México el tesista Ahedo, J. (2018). El objetivo es de elaborar el diseño de la planeación para la evaluación de un SG-SST mediante el desarrollo, validación

y contrastación de un sistema de indicadores, utilizando la herramienta Balanced Scorecard para su agrupación, y vincularlo con el método de Marco Lógico para el aseguramiento de la lógica de la herramienta, esto con la finalidad de que cualquier organización pueda utilizar al Balanced Scorecard propuesto para la evaluación de su SG-SST de una manera estratégica. Siendo sus resultados la herramienta que evalúa el SGS industrial y salud ocupacional relacionándolo con estructura sustentable en los 4 componentes crucial, que son: 1 requeridos para alcanzar el conocimiento y el desarrollo, 2 procesos internos, 3 prestación al cliente, y 4 enfoque financiero, estos marcadores económicos que usualmente utilizan estas perspectivas, tienen en cuenta las cifras desglosada de los estados financieros encontrándose clasificado en los indicadores de liquidez, adeudamiento, actividad y rendición. Conclusiones, es importante recalcar que el Balanced Scorecard no pretende sustituir a SG-SST como lo son OHSAS o ISO 45000, es una herramienta que permite evaluarlo integralmente a través de diferentes perspectivas para poder, aunque suene repetitivo, alcanzar la rentabilidad buscada por la organización. Como continuación de este trabajo se propondría implementar este Balanced Scorecard en una empresa que haya tenido problemas con sus evaluaciones de seguridad, y que de preferencia tenga experiencias con implementación de sistemas de calidad, como ISO 9001 o 14001, para una mejor, y más rápida, adaptación.

Entre los Antecedentes Nacionales tenemos en Huánuco al tesista Velarde, L. (2017). “La presente investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable Grado de conocimiento y la variable seguridad y salud en el trabajo El método empleado fue hipotético deductivo, el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, y de corte transversal, una muestra del modelo estadístico de regresión y correlación. El universo de la población en la presente investigación viene a ser 150 personas que son los servidores asignados en la División Médico Legal Huánuco y la muestra de estudio se determinó en 122 personas que son los servidores de la División Médico Legal Huánuco. Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación serán de gran apoyo para los trabajadores forenses de la DML Huánuco, debido que los trabajadores tomarán conciencia sobre los regímenes de prevención a emplear en las diferentes áreas evitando la disminución de riesgos laborales. Velarde llega a la

conclusión que la variable nivel de conocimiento tiene relación significativa con la variable seguridad y salud en el trabajo, y el valor de Rho de Spearman se interpreta considerando el criterio de la cuarta vía como una alta correlación. Es importante precisar que los valores obtenidos por el SPSS han sido considerando el nivel de 0,01 o 1,00% bilateral a dos colas, lo que indica que para cada cola el error es de 0,005 y hay un nivel de aceptación de 99,0%”.

En Arequipa el tesista Pancca, N. (2019). En esta tesis el objetivo es de “establecer la metodología para la identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos de las actividades que realiza la organización, con la finalidad de reducir los riesgos a niveles que sean aceptables por la organización. La población de estudio es todo la Corporación Minera Ananea. Como resultado de la presente investigación se describe el contenido mínimo que debería incluir una guía geomecánica, el enfoque y contenido principal de ésta, el reducir los accidentes por caída de rocas, es una labor interdisciplinaria. Una herramienta técnica para lograr este objetivo (sin caer en la sobre regulación) es una guía de criterios geo-mecánicos para minería subterránea. En conclusión, Se realizó la identificación de los tipos de peligros presentes en la corporación minera Ananea encontrándose un total de 16 tipos de peligros. Posteriormente se procedió a identificar los peligros específicos y riesgos presentes en las tareas asociadas a la explotación en minería subterránea encontrándose un total de 160 peligros con sus respectivos riesgos. Esta etapa ha servido para completar de manera detallada la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y establecimiento de medidas de control considerando el orden jerárquico para cada una de las tareas”.

En Lima la tesista Campos, P. (2019), tiene como “Objetivo establecer la dependencia entre desempeño y desplazamiento laboral de profesionales en la salud en el Instituto Nacional de Oftalmología” el Dr. F. Contreras C. Población del artículo siendo un total 53 copartícipes. Para estimar la variable desplazamiento se desarrolló el instrumento con 24 preguntas las que fueron distribuidas en 4 dimensiones, con el indicador de confiabilidad 0.72. a la vez, Evalúa resultados con una herramienta que incluye 21 preguntas, desglosado en 6 dimensiones, la confiabilidad del índice 0.86. Los resultados fueron 73,6% mujeres, 37,7% entre 31 y 40 años, 54,7% casadas por estado civil y 75,5% por

situación laboral. El resultado global de la permutación es: 56,6% neutro, 28,3% suficiente y 15,1% insuficiente. Los resultados finales para DL fueron: 52,8% moderada, 37,7% baja y 9,4% alta. Resultado correlacional conforme el coeficiente de correlación de Pearson (p -valor= 0.678) Conclusiones el desplazamiento se produjo debido a la falta de personal en los departamentos de servicio designados, sin contemplar la perspectiva familiar del trabajador, no incluyen estímulo presupuestario y aceptado por los profesionales como la fuerza impulsora detrás del crecimiento profesional. La apreciación D. L. radica en la percepción de los que realizaron las evaluaciones. No se detectó relación sustancial entre desplazamiento y D. L.”

La teoría de la Variable 1. SGSSO, conforme a la tipificación por Decreto Supremo 005-2012-TR formando parte el glosario de términos, representa un conjunto de elementos interactivos cuyo propósito principal es proponer una política, siendo la finalidad primordial la salud y la seguridad del trabajador, las estructura y las acciones necesarias en lograr estos objetivos, encontrándose íntimamente ligado con el planteamiento del empoderamiento social empresarial, instituir conciencia referente a la provisión brindar a los empleados buenas condiciones de trabajo, mejorar la calidad de vida y aumentar la competitividad de los empleadores en el mercado. (conforme el Reglamento de la Ley N° 29783 pág. 35).

La salud ocupacional es transcendental en el crecimiento de los países y sus actividades encontrándose enfocadas a potenciar y preservar el más alto nivel de protección social, mental y físico de los trabajadores, en la totalidad de las profesiones, independientemente los trabajos sean o no remunerados. Los empleados no están protegidos contra los riesgos de salud originado por las exposiciones a elementos químicos, físicos o biológicos conducen a un deterioro de la salud, lo que lleva a enfermedades y accidentes de trabajo. (Pérez, 2017).

El nivel de estrés laboral provocado por situaciones agobiantes a veces provoca reacciones psicológicas graves. El estrés laboral es un estado de agotamiento físico y mental que se produce cuando existe un desequilibrio entre los requerimientos del trabajo y el entorno laboral. Confrontar o controlar sus recursos. (Pilco, C. 2018).

Nivel de incidencia Corresponde al número de incidentes de trabajo que ocurrieron a lo largo de un periodo establecido, siendo relativo con el número de personal expuesto durante el mismo transcurso. (Forigua, J 2017).

Nivel exposición (NE). Medir la frecuencia de eliminación de la exposición. Suele estimarse por una extensión temporal del área de trabajo, tareas asociadas a maquinaria, herramientas y equipos., etc. (Rosas, A. 2019).

Índice de frecuencia Parámetro que interconecta el número de incidencias con las horas laborales. Indicando el número de los diversos accidentes por millón en trabajo por horas reales por los trabajadores que se han contemplado. (Guixà, J. 2016, pág. Pág. 70).

Matriz IPERC, herramienta de gestión de matriz IPERC (Identificación, evaluación y control de peligros) para detectar fácilmente los peligros y cuantificar los riesgos ligados a procesos en la organización, cualquiera que sea, (Norma OHSAS 18001-2007). Asimismo, La matriz IPERC, Como herramienta de identificación y/o identificación, es muy beneficiosa en el mapeo de amenazas potenciales a las operaciones e instalaciones de una empresa, aunque la matriz no incluye el psicoanálisis o la percepción de los empleados, como el nivel de comprensión del control del trabajo, los resultados serán visibles en a largo plazo y en muchos casos tendrá graves consecuencias. Se le encomendó complementar su enfoque con herramientas psicológicas para aumentar el impacto en la población activa. (Mg. Zelada, M. 2018).

Peligro fuente, Situaciones o actos de causar potencialmente perjuicios de salud de colaboradores, ya sea en los equipos o en instituciones. (Rodríguez, L. 2018).

Evaluación de peligros la metodología que utiliza una organización con la que detecta los peligros Y evaluando los riesgos siendo estos definidos respectivamente a su alcance y naturaleza y la idoneidad de tomar medidas, asegurándose de ser proactivas en lugar de ser reactivas, clasificando riesgos e identificar aquellos que pueden ser suprimidos o controlados por actividades consistentes con las medidas de capacidad operativa y controles de riesgo utilizados.

Identificación de peligros, “es un proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se definen sus características”, conforme (Coordinadora Interfederal de Salud, 2021).

Riesgo fusión de la contingencia de producirse en una o más exposiciones significativamente en el funcionamiento normal de la empresa, implicando perjuicios siendo estos nocivos Tiempo de inactividad total de la empresa o parte de las operaciones de la empresa para las personas que trabajan en la instalación, que afecta la línea de producción o causa la parcial o total destrucción de la instalación. (Ríos, P. 2017).

Evaluación del riesgo procedimiento que establece el nivel coligado con la aplicación del nivel de riesgo y severidad. (Rodríguez, L. 2018).

Grado de compromiso del trabajador Dado que el compromiso laboral es el apego emocional de un individuo a una organización o trabajo, puede actuar como un predictor de los ingresos corporativos. Por lo tanto, la ambigüedad y el conflicto de roles conducen a una disminución del compromiso en el trabajo. La ambigüedad de roles y el compromiso laboral están relacionados con las tasas de rotación, lo que puede afectar negativamente el ambiente de trabajo. Dado que la ambigüedad de roles es una parte tan importante de la desigualdad laboral, las tasas más bajas de participación laboral pueden ser el resultado de la brecha laboral. (Lima, Á. 2017).

Estado de ánimo estado de ánimo, es “el estado emocional generalizado y persistente que influye en la manera de percibir el mundo. (Diccionario de Psicología Euroresidentes 2020). En la Sagrada Biblia en una gran variedad de pasajes hace referencia demostrado el significado de las emociones positivas y el grado de daño de las emociones negativas, incluso la relación de proverbios entre la alegría, la tristeza, la alegría y el pensamiento, así como la descripción de las circunstancias específicas de componer poesía para divertirse. en su corazón “de los que piensan el bien” (Proverbios 12:20, *Biblia Reina-Valera*), “El corazón alegre hermosea el rostro; más por el dolor del corazón el espíritu se abate” (Proverbios 15:13)

Cambios en el estado de ánimo, Los empleados están irritables, de mal humor, malcriados o indiferentes a los usuarios y/o compañeros de trabajo. (VALDIVIA, S. 2019).

Absentismo laboral, Emplean el término absentismo se define como estar ausente del lugar de trabajo por razones legítimas e injustificadas en un día en particular. (Prado, J. 2019).

Satisfacción de los usuarios, Se basa en la diferencia entre opiniones y percepciones sobre los servicios recibidos. Comprender la satisfacción ayuda a cerrar las brechas, afirmando la fortaleza de desarrollar un sistema de salud que brinda el esmero de alta calidad que necesita. (De la Cruz, J. 2018).

La teoría de la variable 2. DL Contiene diferentes comportamientos o actividades sobre los objetivos de la organización. (Koopmans, L. 2014, pág. 125) Concéntrese en las acciones del empleado, no en los resultados de esas acciones. Esta definición se revisó unos años más tarde, con DL definido como una construcción que incluye comportamientos controlados por los empleados contribuyendo con objetivos organizacionales. (Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernándezdel-Río, & Koopmans, 2019, pág. 195).

Eficacia, capacidad de la organización para alcanzar objetivos preestablecido bajo condiciones determinadas. Es un aumento en los desafíos de fabricación y cumplimiento, (Cohen y Franco pág. 77. 1992).

Metas logradas viene hacer la evaluación del desempeño comprendiendo sobremanera el cumplimiento de los objetivos, siendo lógico suponer que, a pesar del proceso y las formas de laborar, la imagen de la empresa o la institución se vea acondicionada a los resultados; si esto llega a cumplir con el fin para el que fuese creada o no, en otra palabra, si las metas establecidas se concretaron o no, en corto, mediano o largo plazo. (Quicaño, E. 2021).

Mapa de riesgos, viene a ser el plano de un área concreta del ambiente laboral, en el que se despliegan los escenarios del trabajo, pudiendo hacer uso de las diversas técnicas con las que se localizan e identifican las dificultades de promoción y defensa de la salud para los trabajadores." (SUNAFIL, 2017).

Conocimiento dentro del puesto de trabajo tenemos que apuntar a una mejor distribución del ambiente de trabajo de cada empleado, así como a obtener un mobiliario idóneo para el desempeño de sus puestos de trabajo y brindar mayor confianza e impedir situaciones desagradables o ambientes ambiguos. (Cabrera, C. Martianera, G; Shiroma, E. 2018, de la Cruz, J. 2018).

Eficiencia siendo este el grado de conformidad anhelado con el mínimo de los recursos durante la actividad. (Bernal, L. 2018).

Responsabilidad Aquí evalúa el compromiso y esfuerzo del personal médico, ya que tienen que cumplir con las funciones asignadas. (Alfaro, P. 2018).

Responsabilidad personal, corresponde a la responsabilización de un valor inicialmente ejercitándose desde la familia, en ella se visualiza el crecimiento de la persona sobre aspectos fundamentales para ejecutar la responsabilidad. (Sánchez, R. 2008, Pág. 89)

Liderazgo se refiere a la atribución de un líder respecto a otros empleados, alcanzar las metas organizacionales y satisfacer las necesidades organizacionales. (Balvin, C. 2018).

Centro de trabajo, corresponde a toda área edificada o no, centralizadas en acciones, predestinada La actividad económica de una determinada empresa. (Carpio, 2018, Sánchez, 2019).

Trabajador, cualquiera persona física que libremente presta sus servicios remunerados a otra persona, empresa o institución. (Castilla y León. 2006, pág. 90)

Principio de cooperación intercambio comunicativo, que cuenta con un específico comportamiento entre los interlocutores, como derivación de una alianza previo de colaboración en la tarea. (SALAZAR, L. 2018).

Nivel de adaptabilidad del trabajador Es el grado de adaptabilidad del empleado a nuevos retos organizacionales o nuevos entornos de trabajo. Así, un empleado se diferencia de los demás en que su flexibilidad y capacidad de aprender internamente le permite mejorar sus funciones a medida que cambian las exigencias del mercado y del usuario. (Quicaño, E. 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

No experimental

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

La variable llamada Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional se elaboró mediante una rigurosa investigación en el cuestionario con sus respectivas dimensiones (2) e indicadores (14), que comprenden la variable.

Variable 2: desempeño laboral.

La variable llamada desempeño laboral se desarrolló mediante una rigurosa investigación en el cuestionario con sus respectivas dimensiones (2) e indicadores (17) que engloban la variable.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población de este estudio en esta investigación se encuentra constituida por 113 colaboradores de las SBC en la av. Saen Peña 166-Callao.

Para Gómez (2006), la población es “el conjunto de individuos o cosas que tiene uno o más propiedades en común, se encuentran en un territorio y varían en el transcurso del tiempo” (p. 109).

Partiendo de la población primaria, se utiliza la teoría del muestreo (n) para determinar el tamaño de la muestra (n), para ello, en la primera etapa se utiliza el muestreo simple y en la segunda etapa el muestreo estratificado.

La dimensión de la muestra es obtenida por la siguiente formula:

$$n = \frac{(Z)^2 * N * p * q}{(N - 1) E^2 + (Z)^2 * p * q}$$

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

Z= Valor de la variable normal estándar = 1.96

p= Prevalencia favorable de la variable de estudio = 0.5

q= Prevalencia no favorable de la variable de estudio = 0.5

E= Error de precisión = 0.1

Reemplazando por los valores numéricos de la fórmula:

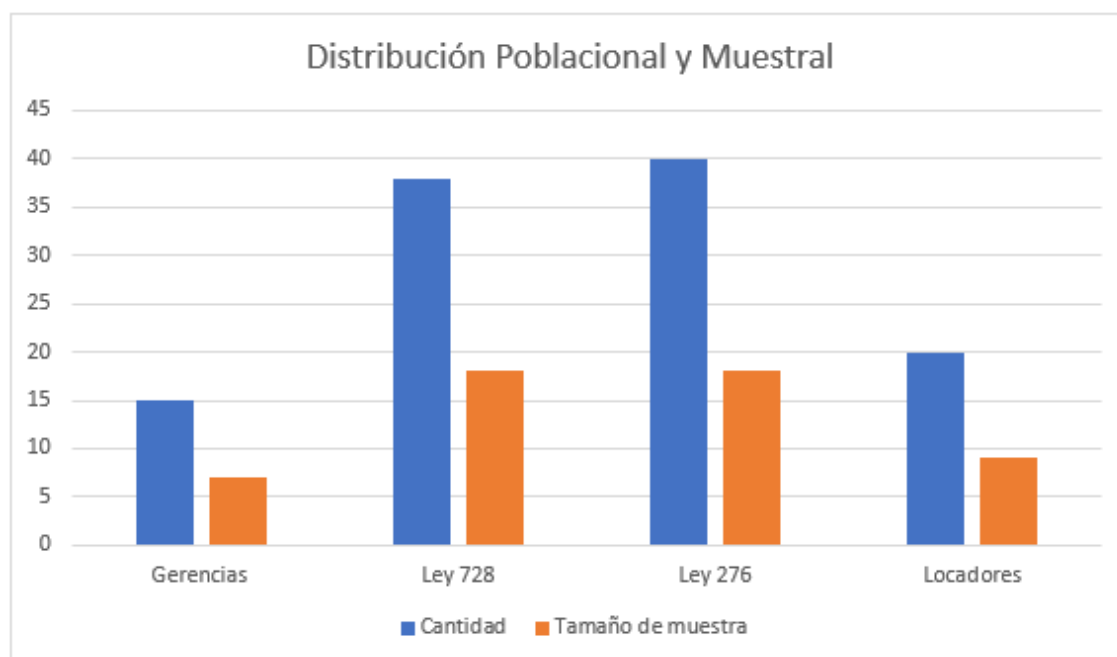
$$n = \frac{(1.96)^2 * 113 * 0.5 * 0.5}{(113 - 1) 0.1^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 52 (tamaño de la muestra)

Tabla 1 Distribución Poblacional y Muestral de la SBC

Población	Cantidad	Proporcionalidad	Tamaño de muestra
Gerencias	15	0.13	7
728	38	0.34	18
276	40	0.35	18
Locadores	20	0.18	9
Total	113	1.00	52

Figura 1 de Distribución Poblacional y Muestral de la SBC de Distribución Poblacional y Muestral de la SBC



Muestra

Para esta muestra se seleccionó a 52 colaboradores S.B.C. Av. Saenz Peña 166 en el Callao. Gómez (2006), la muestra es “el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método de muestreo” (p. 111).

Muestreo

Indagación con la que un conjunto de recursos o personas son estudiadas para recopilar y examinar datos de tan solo unas escasas personas o recursos estimados representante de todo el conjunto. En otros términos, solo una sección poblacional estudiadas, esperando que los resultados de esto se amplíen a toda la población (Hernández y Mendoza, 2018).

Por lo tanto, el muestreo será por conveniencia.

Unidad de análisis

Este análisis se encuentra conformado por los diferentes trabajadores de la SBC. Av. Saenz Peña 166 en el Callao.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas y herramientas de recopilación de datos empleados en este trabajo de investigación son esencialmente técnicas de investigación para la recopilación de datos de primera mano.

Debe enfatizarse que la aceptación de un instrumento en particular está estrechamente relacionada con el uso de un instrumento de medición.

La herramienta es el cuestionario a través del formulario de Google en <https://forms.gle/ehcFCja6pzX6vhkK9> con el Encuesta del SGSSO en el DL en la Sociedad Beneficencia del Callao, y se encuentra dividido en cinco (5) dimensiones.

3.4.1. Validez de instrumento

Es por juicio de expertos (enviar los archivos a 3 profesores)

3.4.2. Confiabilidad

Carrasco (2001) la concepción de confiabilidad se relaciona con la medida que el uso repetido de la misma persona produce los mismos resultados.

Además, se utilizó una variedad de estadísticas debido a la naturaleza del estudio, para determinar el índice de validez se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach.

EL RESULTADO DEL ALFA DE CRONBACH.ES 0.628 SIENDO CONFIABLE EL INSTRUMENTO.

Tabla 2 Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,628	31

Fuente Propia

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se realizó las coordinaciones con el funcionario de Recursos Humanos.

El instrumento fue aplicado a los sujetos de la muestra elegida.

El respectivo modelo fue elaborado y la información obtenida se procesó.

Resultados presentados en forma de tablas y gráficos.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento de datos se hizo de acuerdo con la estructura del instrumento de medición. Posteriormente se usó los elementos de la estadística descriptiva como son:

- Tablas de frecuencia simple y doble entrada.
- Estadísticas de tendencia central: media, media y moda.
- Diagrama de barras y sectores.

Además del software estadístico SPSS 27 para hallar todos los elementos.

3.7. Aspectos Éticos

La presente investigación de este estudio tuvo como principio esencial resguardar y reservar la información suministrado por los entrevistados, asimismo, la responsabilidad será asumida en su totalidad, en cumplimiento a los aspectos éticos, se exhibirá respeto a las consideraciones y criterios expresados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Prueba de Hipótesis

Existe relación entre SGSSO y el DL

H0 No existe relación entre SGSSO y el DL.

H1 Existe relación entre SGSSO y el DL.

El margen de error muestral es de 5% = 0.05, Para que se rechaza la H0, p valor < 0.05 Como el p valor = 0.000 es < 0.05, se rechaza la hipótesis nula Comprobando que existe relación entre SGSSO y el desempeño laboral. R Pearson 0-1. Como el R calculado es R=0.485, se dice que la relación entre SGSSO y DL es débil.

Como el R calculado es R=0.485, es positivo, se dice que las variables SGSSO y desempeño laboral son directamente positivas, que, a mayor implementación del SGSSO, el DL aumenta.

Tabla 3 Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,485	,104	3,926	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,432	,126	3,384	,001 ^c
N de casos válidos		52			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente propia

Prueba de Hipótesis

Existe relación entre SGSSO y la eficiencia en el DL

H0 No existe relación entre SGSSO y la eficiencia en el DL.

H1 Existe relación entre SGSSO y la eficiencia en el DL.

El margen de error muestral es de 5% = 0.05 Para que se rechaza la Ho, p valor < 0.05 como el p valor = 0.003 es < 0.05, se rechaza la hipótesis nula Comprobando que existe relación entre SGSSO y la eficiencia en el DL. R Pearson 0-1. Como el R calculado es R=0.4, se dice que la relación entre SGSSO y la eficiencia en el DL es débil.

Como el R calculado es $R=0.4$, es positivo, se dice que las variables SGSSO y la eficacia en el DL son directamente positivas, que mayor implementación del SGSSO, la eficiencia en el DL aumenta.

Tabla 4 Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	327,317 ^a	306	,192
Razón de verosimilitud	151,278	306	1,000
Asociación lineal por lineal	8,403	1	,004
N de casos válidos	52		

a. 342 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Prueba de Hipótesis

Existe relación entre SGSSO y la eficacia en el DL

H0 No existe relación entre SGSSO y la eficacia en el DL.

H1 Existe relación entre SGSSO y el DL.

El margen de error muestral es de $5\% = 0.05$ para que se rechaza la H_0 , p valor < 0.05 como el p valor = 0.003 es < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula Comprobando que existe relación entre SGSSO y la eficacia en el DL. R Pearson 0-1. Como el R calculado es $R=0.406$, se dice que la relación entre SGSSO y la eficacia en el DL es débil.

Como el R calculado es $R=0.406$, es positivo, se dice que las variables SGSSO y la eficacia en el DL son directamente positivas, que mayor implementación del SGSSO, la eficacia en el DL aumenta.

Tabla 5 Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,400	,111	3,086	,003 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,376	,128	2,873	,006 ^c
N de casos válidos	52				

a. No se presupone la hipótesis nula.

a. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

b. Se basa en aproximación normal.

DISCUSIÓN

La interpretación de los resultados obtenidos en el estudio de este artículo se basa en el uso de cuestionarios y otras herramientas de apoyo para demostrar la relación de SGSSO en DL en SBC - 2020 a nivel internacional en Vietnam Colombia. Los resultados obtenidos por los estudiantes Valero y Riaño (2020) en su estudio muestran que las empresas continúan adoptando estrategias tradicionales de seguridad y salud en el trabajo, a pesar de que la naturaleza de las diferentes profesiones, debido a los trabajadores remotos, es una realidad cotidiana. en empresas a la aventura La gestión requiere la modernización de algunos elementos del sistema de gestión, de igual manera la SBC, contempla en su plan de Seguridad y Salud en el trabajo, Para todos los compañeros, independientemente de su nivel de contrato.

En Ecuador el tesista Plúas (2020) obtuvo en los resultados de su investigación Para cada pregunta, expresada como porcentaje, dijeron que el 100 % de los empleados desconocían los problemas de salud y seguridad, el 8 % eran conscientes de la salud en el lugar de trabajo, el 92 % no sabían sobre el tema y el 100 % creían que el formulario de evacuación de emergencia aún aunque el 75% de los firmantes saben dónde reportar un accidente o incidente, el 25% de los firmantes no conocen el tema, sin embargo el 92% de los firmantes cree que el préstamo tiene hasta un 92% de riesgos desconocidos en su trabajo diario y 8 riesgos conscientes en sus actividades, el resultado que obtuvimos en la SBC 90 empleados no son conscientes de la salud y la seguridad en el trabajo, el 10% son conscientes de la salud en el trabajo, el 28% dicen que son conscientes de los riesgos asociados con su trabajo diario y el 72% son conscientes de los riesgos asociados con sus operaciones.

En México el tesista Ahedo (2018) Siendo los resultados de la investigación por observancia sus áreas, la poca señalización de seguridad ha habido en los diferentes sectores de la empresa: Luego de la investigación, el análisis de los diferentes datos, los resultados alcanzados en las diversas preguntas expresada en porcentualmente, indicar que el 100% de los trabajadores ignoran la seguridad industrial , el 8% en salud ocupacional, el 92% no sabe al respecto del tema, si surge emergencia el 100% si conoce las vías de escape, 75% dice

estar al tanto de como reportar un accidente o incidente del 25% no conoce de lo referente, con todo esto el 92% indico que no sufrido ningún tipo de accidente en las diligencias que ejercen y si lo reportan a este título, el 92% dice conocer los riesgos en su trabajo diario y el 8% no conoce los riesgos en las actividades que realiza

En México el tesista Ahedo, J. (2018). Los resultados obtenidos son una herramienta para evaluar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, vinculándolo a la estructura del desarrollo sostenible en cuanto a 4 aspectos principales, que son: 1 requisito para el aprendizaje y desarrollo, 2 procesos internos, 3 servicio al cliente y 4 métodos financieros, los indicadores económicos que suelen utilizar estos puntos de vista se clasifican como indicadores de liquidez, deuda, actividad y reembolso de efectivo, en función de las cifras separadas de los estados financieros. En la SBC los marcadores no se encuentran diseñados, no teniendo un plan estructurado.

A nivel Nacional en Huánuco el tesista Velarde (2017) los resultados que se obtengan en este estudio serán de gran ayuda para los forenses del DML Huánuco, ya que podrán conocer los regímenes precautorios que se aplican en las diferentes regiones para evitar la reducción de los riesgos laborales., asimismo, en la SBC, los trabajadores tomaron conciencia de la importancia del contar con un buen SGSSO, esto ayuda enormemente el su DL, al saber que a la empresa se preocupa por su bienestar físico, mental y social.

Arequipa el tesista Pancca (2019) Como resultado de este estudio, la tarea interdisciplinaria de describir el contenido mínimo requerido en las guías geoespaciales, su propósito y contenido principal, para reducir los accidentes de colisión, es una tarea interrelacionada. La herramienta técnica para lograr este objetivo (sin atascarse en la sobrerregulación) es la Guía de Normas Geotécnicas para la Minería Subterránea., en tal sentido, en la SBC se encuentra laborando las guías de manera independiente para cada una de las áreas (04 comedores, 02 cementerios, y las diferentes oficinas descentralizadas), eso permitirá que cada una las unidades cuenten con su propia guía, conforme sus peligros latentes y de esa manera poder minimizar los riesgos.

En Lima el tesista Campos (2019) conforme la correlación de Pearson (p-valor = 0,678), el 73,6 % eran mujeres, el 37,7 % tenían entre 31 y 40 años, el 54,7 % estaban casados y el 75,5 % declaraban situación laboral. El resultado global de la permutación es: 56,6% neutro, 28,3% suficiente y 15,1% insuficiente. Los resultados finales para DL fueron: 52,8% moderada, 37,7% baja y 9,4% alta. Resultados de correlación basados en el coeficiente de correlación de Pearson (p-valor= 0.678)

V. CONCLUSIONES

Existe relación entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral en la SBC, porque al determinar la relación entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral en la SBC, Hay una serie de factores que contribuyen a promover la seguridad en una empresa, por lo que se debe tener en cuenta y tener en cuenta: la proactividad de los empleados en alertar ante emergencias, brindar comentarios y recomendaciones seguras y responsables - seguir siguiendo las normas establecido por la organización.

Existe relación entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y la eficiencia del Desempeño Laboral en la SBC, porque se pone de acuerdo con sus compañeros para trabajar de la mejor manera para establecer medidas de seguridad, evitar accidentes y enfermedades, que todos los empleados se sientan seguros mientras realizan su trabajo diario.

Existe relación entre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y la eficacia del Desempeño Laboral en la SBC – 2020, porque el grado de Desempeño Laboral de los colaboradores, establece un elemento primordial para el buen funcionamiento de la empresa, pues la valoración de referido desempeño proporciona beneficios para la organización y el personal.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el Directorio de la SBC tenga en cuenta el permiso de la SGSSO para minimizar el número de accidentes y posibles enfermedades profesionales. De esta forma, también se aumenta la DL del empleado, aumentando así la productividad.
2. Se propone a la alta dirección de la SBC el desarrollo continuo de la implementación del SGSSO con el fin de mejorar las condiciones de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.
3. Se recomienda a los directores de SBC que implementen SGSSO en todas las oficinas y subsidiarias para garantizar el cumplimiento legal y evitar sanciones de la agencia por incumplimiento de la legislación de salud y seguridad.
4. El directorio de SBC debe seguir todas las pautas de SGSSO para construir una cultura de prevención en el lugar de trabajo.

REFERENCIAS

Aguas Gaona, L. C. (2016), el DL en el clima laboral de la federación deportiva provincial de Tungurahua.

Ahedo Sánchez, Jesús Vladimir. (2018). "Diseño de un sistema de indicadores mediante Balanced Scorecard para la evaluación de un sistema de gestión de calidad de seguridad industrial y salud ocupacional". (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, Coordinación General de Estudios de Posgrado, UNAM.

Alles Cersósimo, M. A. (2005). Desempeño por competencias. Evaluación 360°. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

Álvarez-Torres, S. H., & Riaño-Casallas, M. I. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: El caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas De Salud*, 17(35), 111-131. doi:<http://dx.doi.org.ucatolica.basesdedatosezproxy.com/10.11144/javeriana.rgps17-35.ppss>.

Ávila, R. (2015). Influencia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el mejoramiento de la capacidad preventiva de los accidentes laborales en la minería Barrick Misquichilca – Laguna norte. (Tesis de Doctor, Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5628?show=full).

Azurza Taipe, N. E. (2016). SGSSO y Las Condiciones De Trabajo Del Personal De Salud Del INPE-ORL, 2016.

Balcells Dalmau G. (2016), ISO 45001 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Pérez (2017).

Balvin Palomino, C. D. (2018), Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017.

Bejarano Camacllanqui, K. (2018), SGSSO para mejorar el DL en la municipalidad de Huancayo.

Cabrera Figueroa, C; Martianera del Aguila, G; Shiroma Nakamine, E (2018), propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Hotel Encantada casa Boutique SPA de la ciudad del Cusco.

Camacho-Avalosa V, Escalante-Osorio V, Quispe P. Lidia, Salazar García María. (2014). Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional. Revista Enfermería Herediana. Inicio > Vol. 7, núm. 2 (2014) > CamachoAvalosa. <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RENH/article/view/2560>.

Campos Avellaneda, P. I. (2019), Desplazamiento del recurso humano y su relación con el DL de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, 2018.

Carpio Barakat, M. A. (2018). Diseño e implementación del SGSSO en la Empresa de Generación Termoelectrica Termochilca S.A.

Carrion Minaya, K. D. (2017). Motivación laboral y DL de los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana, 2017.

Cerna Garnique, B. R. L. (2019). SGSSO OHSAS 18001 para la reducción de accidentes. Caso: Tecsur S.A.

Chafla, D. (2017). *Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en la empresa Agrobest S.A. de la comunidad Gatazo Zambrano, provincia de Chimborazo.* (Tesis de maestría, Universidad de Chimborazo).

Chafla, D. (2017). *Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en la empresa Agrobest S.A. de la comunidad Gatazo Zambrano, provincia de Chimborazo.* (Tesis de maestría, Universidad de Chimborazo) Recuperado de: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4334>.

Cohen, E. y Franco, R. (1992). Evaluación de proyectos sociales. México: Siglo Veintiuno.

Contreras Layme, R., & Martell Arellano, C. R. (2016). Análisis de riesgos en seguridad y salud ocupacional en una empresa de consultoría en ingeniería.

Coral Alegre, M. E. (2014). Análisis, evaluación y control de riesgos disergonómicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos.

Cruz Cruz, Marianet. (2012). "Propuesta de una auditoría integral para los sistemas de gestión de la calidad, del medio ambiente, de la seguridad y salud ocupacional y de la responsabilidad social". (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, México.

De la Cruz RAMIREZ, Y. M. (2018). Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital nuestra señora de las Mercedes Carhuaz 2016.

Del Valle, Y., Meriño, V., y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en. Redalyc(84), 43-61. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>

Delgado Cerna, H. J. (2018), La salud ocupacional y su relación en el DL de los trabajadores de Transportes Luchito EIRL – Trujillo 2016” tesis para optar el título profesional de: licenciado en administración y gestión comercial.

Díaz Reyes, V. J. (2008). Control de riesgos en trabajos de perforación diamantina.

Falcon Ponce, I. V. (2019). Diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para el control de riesgos laborales en housekeeping – Hotel Casa Blanca, Chanchamayo.

Florez Gamarra, K. A. (2017). Evaluación y control de riesgos de seguridad y salud ocupacional en una empresa productora de rollos de alambón de cobre. Coral Alegre, M. E. (2014). Análisis, evaluación y control de riesgos disergonómicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos.

Gamarra Quezada, A. C. (2018). Análisis de riesgos para la mejora del sistema de gestión de seguridad en Plastigoma S.R.L.

García Ponce, V. A. (2020). DL según vínculo laboral de los trabajadores del área de administración – Unidad Gestión Educativa Local No 3, 2019.

Gutiérrez Monzón, S. G. (2020). Programa de intervención laboral en el control de riesgo disergonómicos en la Universidad Nacional de Cañete.

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4334>.

Jessica Lisbeth, G. C. (2018). “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para reducir riesgos laborales en calera Koremarka Bambamarca”.

Jiménez, S. (2017). Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada y su impacto económico – social.

Lipa Chavez, J. L. (2020). Clima organizacional y DL en la mype Voltrailer, Huachipa.

Malpartida Quispe, J. B. (2019), clima organizacional y DL de los trabajadores del Ministerio Público de Ambo 2019.

Manco Guillén, N. D. (2017). Evaluación y control de riesgos disergonómicos en una compañía aseguradora en Lima.

Marin Montoya, L. (2020). Evaluación y control de riesgos de seguridad y salud ocupacional en una empresa que se encarga de la fabricación y venta de equipos para el tratamiento de agua.

Mearns, K., Sean, M., Whitaker, E., y Rhona, F. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science*, 41, 641-680.

Medina Quiroz, M. D. (2021), “Seguridad Ocupacional y medio ambiente y su influencia en el DL en la empresa DHM Consultores, Lima 2018.

MINSA, (2018) Enfermedades Ocupacionales en el Perú 2017. Recuperado de: www.minsa.gob.pe.

Mohammadfam I., Kamalinia M., Momení M., Golmohammad R., Hamidi Y., Soltanian A. (2017). Evaluación de la Calidad de la Salud Ocupacional y Sistemas de Gestión de Seguridad Con base en indicadores clave de rendimiento en certificaciones Organizacionales. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5447402/>.

Naranjo Corredor L. E. (2021), El COVID-19 a la luz del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector empresarial de Colombia

Navarrete Villota M. J. (2018), La Capacitación del Personal y el DL.

Norma OHSAS 18001(2007). *Serie de Evaluación en Seguridad y Salud Ocupacional*. Recuperado de: <https://manipulaciondealimentos.files.wordpress.com/2010/11/ohsas-18001-2007.pdf>.

Novoa Mena, M. G. (2016). Propuesta de implementación de un SGSSO en una empresa constructora, Amazonas-Perú.

OIT. (2018). Seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>.

OMS. (2017). Accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Recuperado de: <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/pr18/es/>.

Orihuela Pomalaza, M. (2018). DL De Los Egresados De Farmacia Y Bioquímica De Una Universidad De Huancayo Y Su Relación Con El Perfil De Egreso.

Palomino Sánchez, S. (2017). Estrés laboral y DL en evaluadores de certificaciones de DIGESA – 2017.

Pancca Curo, N. A. (2019). Caracterización de los riesgos de seguridad y salud ocupacional en minería subterránea caso corporación minera ANANEA S.A. 2018.

Plúas, M. (2020). La Seguridad y salud ocupacional en el cultivo de camarón en laboratorio de maduración.

Quispe Bellido, N. H. (2017). Propuesta de planificación de un SGSSO en la empresa de saneamiento SEDA - Juliaca 2017.

Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E. y Koopmans, L. (2019). La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de DL individual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35 (3), 195-205. Recuperado de

http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622019000300006&script=sci_arttext&tlng=pt

Roa Quintero, D. M. (2017), Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción.

Rojas, A. (2017). Diseño de la propuesta de Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con los requisitos de la NTC-Ohsas 18001:2007 y el Decreto 1072 de 2015 para la Fundación Piccolino sede Lisboa.

Salazar Vargas, C. H. (2018). Clima laboral y desempeño de los docentes de una institución preuniversitaria.

Sam Li, V. M., & Toribio Yalico, M. (1988). Evaluación y control de los riesgos ocupacionales en las labores ofimáticas.

Sánchez Chavarría, D. A. (2020). Utilización de las herramientas de gestión para control de riesgos en los trabajos de perforaciones diamantinas Cerro – Verde 2018.

Sánchez, D. (2020). Utilización de las herramientas de gestión para control de riesgos en los trabajos de perforaciones diamantinas Cerro – Verde 2018.

Trauco Paredes, J. A. (2020), Implementación de un SGSSO según Ley 29783 en una Empresa Metalmeccánica.

Valero Pacheco I. C., Riaño Casallas M. I. (2020), Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.

Velarde Llerena, L. A. (2017) Grado de Conocimiento e Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la División Médico Legal Huánuco 2016.

Yugra Naira, W. F. (2015). Evaluacion de riesgos y salud ocupacional en la empresa metal mecanica servicios temporales S.A.C.

Yugra Naira, W. F. (2015). Evaluacion de riesgos y salud ocupacional en la empresa metal mecanica servicios temporales S.A.C.

Zarate, T. (2017). Sistema de seguridad y salud ocupacional respecto al índice de accidentabilidad en SIMA S.A. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Centro del Perú). Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4601>.

Bernal Pozo, L. (2018) Liderazgo del director y labor docente en la escuela de infantería del ejército – 2017. visión docente.

Cohen, E. y Franco, R. (1992). Evaluación de proyectos sociales. México: Siglo Veintiuno.

Avilés Erazo, B. E. y Avilés Erazo, M- Z. (2019), Sistema de gestión ambiental y plan de seguridad y salud ocupacional de la empresa Ecuaplastic.

(Valdivia, s. 2019) estrés laboral y desempeño docente con jornada escolar completa. I.E. Jorge Basadre Grhomann. Arequipa, 2018.

ANEXOS

Anexo 01: Constancia de aplicación de instrumento



FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño Laboral en la Sociedad Benéfica del Callao - 2020

NOMBRES Y APELLIDOS: José Luis de la Puente Ríos

GRADO ACADÉMICO: Bachiller

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional	1.1 Salud Ocupacional	1.1.1. Nivel de estrés	1	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			2	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		1.1.2. Nivel de incidencia	3	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		1.1.3. Nivel de frecuencia.	4	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
	5		1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X		
	1.2 Matriz IPERC.	1.2.1. Evaluación de peligros	6	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			7	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		1.2.2. Evaluación del riesgo	8	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	

			9	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
	1.3 Grado de compromiso del trabajador	1.3.1. Estado de ánimo	10	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
1			1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X		
1.3.2. Absentismo laboral		12	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X		
1.3.3. Satisfacción de los usuarios.		13	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X		
		14	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
2. Desempeño laboral	2.1. Eficacia.	2.1.1. Metas logradas	1	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			2	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			3	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		2.1.2. Cumplimiento de las tareas asignadas	4	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			5	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		2.1.3. Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	6	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			7	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			8	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	

2.2. Eficiencia.	2.2.1. Responsabilidad del personal	9	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		10	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		11	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		12	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
	2.2.2. Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	13	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		14	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		15	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
	2.2.3. Nivel de adaptabilidad del trabajador	16	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		17	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	

OBSERVACIONES

.....

FECHA DE REVISIÓN

.....



.....
NOMBRE: Oswaldo Daniel Casazola Cruz

DOCENTE UCV

DNI : 40081695

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.	Establecer uno o más procesos para tener confianza en que se controlan, se llevan a cabo según lo planificado y se alcanzan los resultados previstos del Sistema de Gestión de la SST (ISO 45001:2018).	Determinar la importancia de la existencia y aplicación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional que permita controlar los riesgos laborales.	1.1 Salud Ocupacional.	1.1.1. Nivel de estrés.
				1.1.2. Nivel de incidencia.
				1.1.3. Nivel de frecuencia.
			1.2 Matriz IPERC.	1.2.1. Evaluación de peligros.
				1.2.2. Evaluación del riesgo.
			1.3 Grado de compromiso del trabajador.	1.3.1. Estado de ánimo.
				1.3.2. Absentismo.
				1.3.3. Satisfacción de los usuarios.
			2. Desempeño Laboral.	(Rodríguez y Lechuga, 2019) detalló que el desempeño laboral es la intervención que manifiesta cada trabajador en función a un trabajo asignado, donde según su compromiso logrará alcanzar resultados positivos para su departamento u organización.
2.1.2. Cumplimiento de las tareas asignadas.				
2.1.3. Conocimiento dentro del puesto de trabajo.				
2.2. Eficiencia.	2.2.1. Responsabilidad del personal.			
	2.2.2. Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.			
	2.2.3. Nivel de adaptabilidad del trabajador.			

Anexo 03: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿De qué manera la Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral en la SBC – 2020?	Determinar la relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en la SBC – 2020.	Existe relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en la SBC – 2020.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional ✓ Desempeño laboral 	<p>Tipo: no experimental</p> <p>Diseño: Descriptivo correlaciona</p>
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICO	DIMENSIONES	
¿De qué manera la Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona con la eficiencia en el desempeño laboral en la SBC – 2020?	Determinar la relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y la eficiencia del desempeño laboral en la SBC – 2020	Existe relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y la eficiencia del desempeño laboral en la SBC – 2020	<p>1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional</p> <p>1.1 Salud Ocupacional</p> <p>1.2 Matriz IPERC.</p> <p>1.3 Grado de compromiso del trabajador</p> <p>2. Desempeño laboral</p> <p>2.1. Eficacia.</p> <p>2.2. Eficiencia.</p>	
¿De qué manera la Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona con la eficacia en el desempeño laboral en la SBC – 2020?	Determinar la relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y la eficacia del desempeño laboral en la SBC – 2020	Existe relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y la eficacia del desempeño laboral en la SBC – 2020		

Anexo 04: Matriz de validación a juicio de experto

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño Laboral en la Sociedad Benéfica del Callao - 2020

NOMBRES Y APELLIDOS: José Luis de la Puente Ríos

GRADO ACADÉMICO: Bachiller

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional	1.1 Salud Ocupacional	1.1.1. Nivel de estrés	1	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			2	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		1.1.2. Nivel de incidencia	3	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		1.1.3. Nivel de frecuencia.	4	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
	5		1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X		
	1.2 Matriz IPERC.	1.2.1. Evaluación de peligros	6	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			7	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		1.2.2. Evaluación del riesgo	8	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			9	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
	1.3 Grado de compromiso del trabajador	1.3.1. Estado de ánimo	10	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	

			1	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		1.3.2. Absentismo laboral	12	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		1.3.3. Satisfacción de los usuarios.	13	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			14	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
2. Desempeño laboral	2.1. Eficacia.	2.1.1. Metas logradas	1	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			2	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			3	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		2.1.2. Cumplimiento de las tareas asignadas	4	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			5	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		2.1.3. Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	6	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			7	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			8	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
	2.2. Eficiencia.	2.2.1. Responsabilidad del personal	9	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
			10	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	

		11	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		12	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
	2.2.2. Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	13	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		14	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		15	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
	2.2.3. Nivel de adaptabilidad del trabajador	16	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	
		17	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	X		X		X		X	

OBSERVACIONES

.....

FECHA DE REVISIÓN

.....



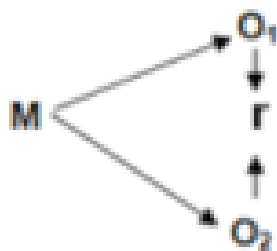
.....
NOMBRE: Oswaldo Daniel Casazola Cruz
DOCENTE UCV
DNI : 40081695

Anexo 05: Esquema del Diseño de Investigación

La presente investigación es descriptiva, no experimental, transversal, de diseño correlacional que responde al siguiente diagrama:

Figura 1

Desarrollo del esquema del diseño del estudio



M= Muestra

O1= Aplicación de la "V1"

O2= Aplicación de la "V2"

r= Correlación entre las 2 variables

Anexo 06: Cálculo de la muestra poblacional

La población de estudio para esta investigación está constituida por 113 colaboradores de las SBC en la av. Saen Peña 166- Callao.

Para Gómez (2006), la población es "el conjunto de individuos o cosas que tiene uno o más propiedades en común, se encuentran en un territorio y varían en el transcurso del tiempo" (p. 109).

A partir de la población de origen se aplica la teoría del muestreo para determinar el tamaño de la muestra (n); para tal efecto se utilizó el muestreo aleatorio simple en una primera etapa y el muestreo estratificado en una segunda etapa.

Para determinar el tamaño de muestra se tiene la siguiente formula:

$$n = \frac{(Z)^2 * N * p * q}{(N - 1) E^2 + (Z)^2 * p * q}$$

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

Z= Valor de la variable normal estándar = 1.96

p= Prevalencia favorable de la variable de estudio = 0.5

q= Prevalencia no favorable de la variable de estudio = 0.5


E= Error de precisión = 0.1

Reemplazando por los valores numéricos de la fórmula:


$$n = \frac{(1.96)^2 * 113 * 0.5 * 0.5}{(113 - 1) 0.1^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 52 (tamaño de la muestra)

Anexo 07: Formulario de encuesta Google





Encuesta del Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en la Sociedad Beneficencia del Callao.



Encuesta del Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en la Sociedad Beneficencia del Callao

Estimado trabajador:

La presente encuesta es parte de un estudio sobre Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en la Sociedad Beneficencia del Callao. La encuesta es ANÓNIMA, por lo que le solicito sinceridad en sus respuestas.

 jluisdelapuerta@gmail.com (no compartidos) 

[Cambiar de cuenta](#)

1. ¿Tiene excesiva carga de trabajo?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

2. ¿Tiene un nivel de responsabilidad alto en su puesto de trabajo?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

3. ¿Ha estado expuesto a enfermedades ocupacionales en su puesto de trabajo?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

4. ¿Con que frecuencia está expuesto a problemas ergonómicos?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

5. ¿Con que frecuencia a tenido un accidente laboral?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

6. ¿Existe muchos cables en mal estado expuestos en el área laboral?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

7. ¿Ha tenido enfermedades pulmonares por el ambiente y las temperaturas bajas?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

8. ¿Ha tenido lesiones por la mala ubicación de los mobiliarios de oficina?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

9. ¿Ha ocurrido algún corto circuito por cables pelados y expuestos en el área laboral?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

10. ¿Existe un buen clima laboral en su área de trabajo?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

11. ¿Recibe incentivos y recompensas cuando llega a las metas trazadas?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

12. ¿Llega siempre motivado al trabajo?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

13. ¿Se preocupa por dar una buena atención a los usuarios?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

14. ¿Da información clara y precisa a los usuarios?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

15. ¿Se siente motivado al cumplir con las metas asignadas?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

16. ¿Tiene todos los recursos necesarios para cumplir sus metas?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

17. ¿Trabaja en equipo para cumplir las metas asignadas?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

18. ¿Cumple con las metas asignadas en el tiempo establecido?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

19. ¿Tiene un plan de trabajo?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

20. ¿Conoce correctamente sus funciones dentro del puesto de trabajo?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

21. ¿Tiene pensamiento crítico dentro del puesto de trabajo?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

22. ¿Tiene dominio de autogestión en circunstancias adversas?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

23. ¿Mantiene limpio y ordenado su área de trabajo?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

24. ¿Llega puntualmente a su puesto de trabajo?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

25. ¿Utiliza adecuadamente los recursos que tiene a la mano?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

26. ¿Cumple sus obligaciones y tareas asignadas en el menor tiempo?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

27. ¿Toma decisiones importantes en equipo?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

28. ¿Existe una cooperación mutua entre trabajadores?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

29. ¿Da alternativas de solución en un incidente suscitado?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

30. ¿Se adapta fácilmente a los cambios suscitados en su puesto de trabajo?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

31. ¿Tiene suficiente experiencia para el puesto de trabajo?

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

Anexo 8 Análisis estadístico

1. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

2. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,628	31

3. Estadísticas de elemento

3.1 Variable 1

	Media	Desv. Desviación	N
1. ¿Tiene excesiva carga de trabajo?	5,00	,000	52
2. ¿Tiene un nivel de responsabilidad alto en su puesto de trabajo?	2,92	1,835	52
3. ¿Ha estado expuesto a enfermedades ocupacionales en su puesto de trabajo?	1,23	,757	52
4. ¿Con que frecuencia está expuesto a problemas ergonómicos?	5,00	,000	52
5. ¿Con que frecuencia a tenido un accidente laboral?	1,63	1,155	52
6. ¿Existe muchos cables en mal estado expuestos en el área laboral?	4,21	1,513	52
7. ¿Ha tenido enfermedades pulmonares por el ambiente y las temperaturas bajas?	2,27	1,634	52
8. ¿Ha tenido lesiones por la mala ubicación de los mobiliarios de oficina	2,04	1,481	52
9. ¿Ha ocurrido algún corto circuito por cables pelados y expuestos en el área laboral?	1,85	1,304	52
10. ¿Existe un buen clima laboral en su área de trabajo?	3,71	1,637	52
11. ¿Recibe incentivos y recompensas cuando llega a las metas trazadas?	1,40	1,034	52
12. ¿Llega siempre motivado al trabajo?	2,02	1,276	52
13. ¿Se preocupa por dar una buena atención a los usuarios?	4,92	,334	52
14. ¿Da información clara y precisa a los usuarios?	5,00	,000	52

3.2. Variable 2

	Media	Desv. Desviación	N
1. ¿Se siente motivado al cumplir con las metas asignadas?	4,35	1,064	52
2. ¿Tiene todos los recursos necesarios para cumplir sus metas?	3,02	1,019	52
3. ¿Trabaja en equipo para cumplir las metas asignadas?	4,15	1,513	52
4. ¿Cumple con las metas asignadas en el tiempo establecido?	4,33	1,115	52
5. ¿Tiene un plan de trabajo?	3,94	1,614	52
6. ¿Conoce correctamente sus funciones dentro del puesto de trabajo?	4,65	1,046	52
7. ¿Tiene pensamiento crítico dentro del puesto de trabajo?	3,12	1,022	52
8. ¿Tiene dominio de autogestión en circunstancias adversas?	4,02	,727	52
9. ¿Mantiene limpio y ordenado su área de trabajo?	4,88	,427	52
10. ¿Llega puntualmente a su puesto de trabajo?	4,98	,139	52
11. ¿Utiliza adecuadamente los recursos que tiene a la mano?	5,00	,000	52
12. ¿Cumple sus obligaciones y tareas asignadas en el menor tiempo?	4,87	,397	52
13. ¿Toma decisiones importantes en equipo?	2,63	1,794	52
14. ¿Existe una cooperación mutua entre trabajadores?	4,31	1,422	52
15. ¿Da alternativas de solución en un incidente suscitado?	3,19	1,049	52
16. ¿Se adapta fácilmente a los cambios suscitados en su puesto de trabajo?	4,94	,308	52
17. ¿Tiene suficiente experiencia para el puesto de trabajo?	4,21	1,194	52

4. Estadísticas de total de elemento

4.1 Variable 1

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Tiene excesiva carga de trabajo?	108.81	98.864	0.000	0.628
2. ¿Tiene un nivel de responsabilidad alto en su puesto de trabajo?	110.88	78.928	0.508	0.570
3. ¿Ha estado expuesto a enfermedades ocupacionales en su puesto de trabajo?	112.58	102.523	-0.276	0.649
4. ¿Con que frecuencia está expuesto a problemas ergonómicos?	108.81	98.864	0.000	0.628
5. ¿Con que frecuencia a tenido un accidente laboral?	112.17	99.832	-0.100	0.646
6. ¿Existe muchos cables en mal estado expuestos en el área laboral?	109.60	94.559	0.069	0.635
7. ¿Ha tenido enfermedades pulmonares por el ambiente y las temperaturas bajas?	111.54	86.410	0.322	0.602
8. ¿Ha tenido lesiones por la mala ubicación de los mobiliarios de oficina	111.77	82.926	0.509	0.578
9. ¿Ha ocurrido algún corto circuito por cables pelados y expuestos en el área laboral?	111.96	93.724	0.136	0.625
10. ¿Existe un buen clima laboral en su área de trabajo?	110.10	93.932	0.071	0.637
11. ¿Recibe incentivos y recompensas cuando llega a las metas trazadas?	112.40	99.187	-0.068	0.641
12. ¿Llega siempre motivado al trabajo?	111.79	91.307	0.243	0.613
13. ¿Se preocupa por dar una buena atención a los usuarios?	108.88	97.830	0.140	0.625
14. ¿Da información clara y precisa a los usuarios?	108.81	98.864	0.000	0.628

4.2. Variable 2

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Se siente motivado al cumplir con las metas asignadas?	109.46	91.665	0.298	0.609
2. ¿Tiene todos los recursos necesarios para cumplir sus metas?	110.79	96.013	0.091	0.628
3. ¿Trabaja en equipo para cumplir las metas asignadas?	109.65	89.486	0.248	0.612
4. ¿Cumple con las metas asignadas en el tiempo establecido?	109.48	94.686	0.135	0.624
5. ¿Tiene un plan de trabajo?	109.87	86.589	0.322	0.602
6. ¿Conoce correctamente sus funciones dentro del puesto de trabajo?	109.15	93.270	0.223	0.616
7. ¿Tiene pensamiento crítico dentro del puesto de trabajo?	110.69	84.649	0.700	0.573
8. ¿Tiene dominio de autogestión en circunstancias adversas?	109.79	92.484	0.418	0.606
9. ¿Mantiene limpio y ordenado su área de trabajo?	108.92	102.229	-0.411	0.644
10. ¿Llega puntualmente a su puesto de trabajo?	108.83	98.930	-0.031	0.629
11. ¿Utiliza adecuadamente los recursos que tiene a la mano?	108.81	98.864	0.000	0.628
12. ¿Cumple sus obligaciones y tareas asignadas en el menor tiempo?	108.94	99.506	-0.101	0.633
13. ¿Toma decisiones importantes en equipo?	111.17	83.166	0.382	0.592
14. ¿Existe una cooperación mutua entre trabajadores?	109.50	96.647	0.007	0.641
15. ¿Da alternativas de solución en un incidente suscitado?	110.62	86.437	0.581	0.583
16. ¿Se adapta fácilmente a los cambios suscitados en su puesto de trabajo?	108.87	97.883	0.146	0.625
17. ¿Tiene suficiente experiencia para el puesto de trabajo?	109.60	95.618	0.078	0.630

5. Estadísticas de escala

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
113,81	98,864	9,943	31

6. Estadística Descriptiva

Variable 1: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

Dimensión: Salud ocupacional

Matriz IPERC

Grado de compromiso del trabajador

Tabla 6 ¿Tiene excesiva carga de trabajo?

1. ¿Tiene excesiva carga de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	52	100,0	100,0	100,0

Figura 2 ¿Tiene excesiva carga de trabajo?

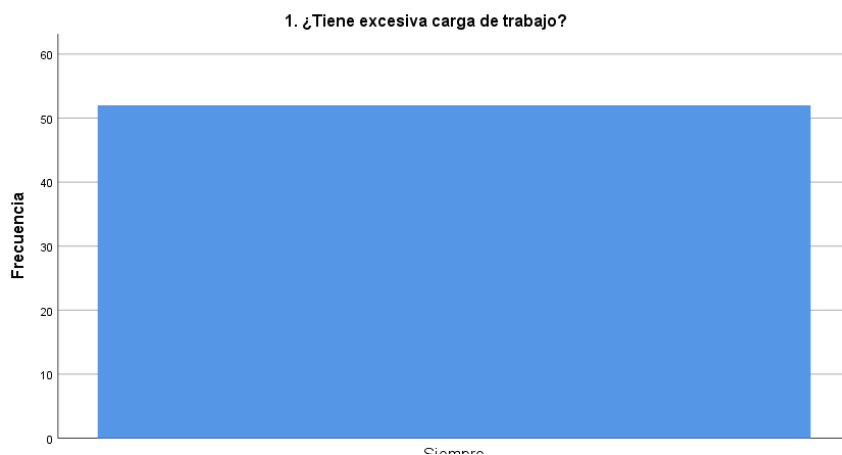


Tabla 7 ¿Tiene un nivel de responsabilidad en su puesto de trabajo?

2. ¿Tiene un nivel de responsabilidad alto en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	46,2	46,2	46,2
	Casi siempre	12	23,1	23,1	69,2
	Siempre	16	30,8	30,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 3 ¿Tiene excesiva carga de trabajo?

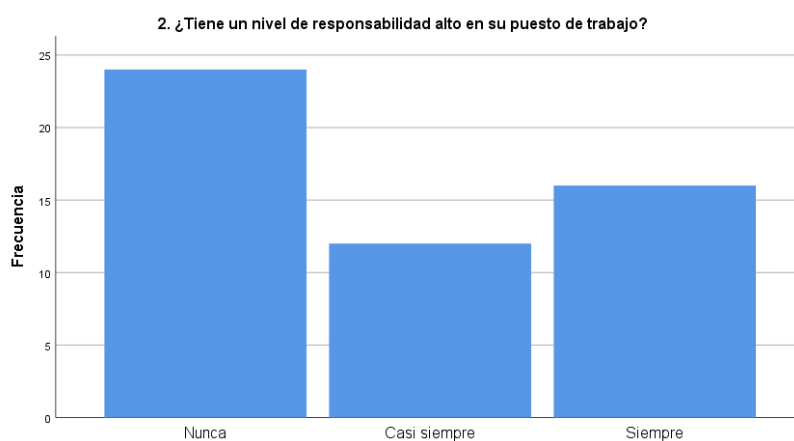


Tabla 8 ¿ha estado expuesto a enfermedades ocupacionales en su puesto de trabajo?

3. ¿Ha estado expuesto a enfermedades ocupacionales en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	46	88,5	88,5	88,5
	Casi nunca	3	5,8	5,8	94,2
	A veces	1	1,9	1,9	96,2
	Casi siempre	1	1,9	1,9	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 4 ¿ha estado expuesto a enfermedades ocupacionales en su puesto de trabajo?

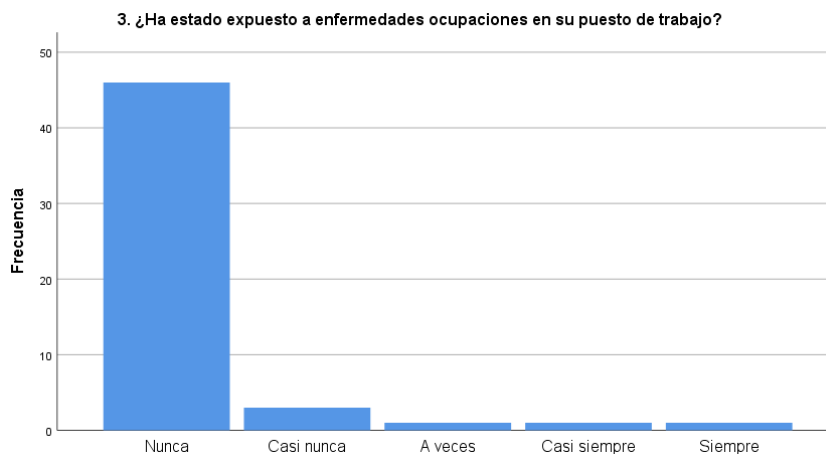


Tabla 9 ¿Con que frecuencia está expuesto a problemas ergonómicos?

4. ¿Con que frecuencia está expuesto a problemas ergonómicos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	100,0	100,0	100,0

Figura 5 ¿Con que frecuencia está expuesto a problemas ergonómicos?

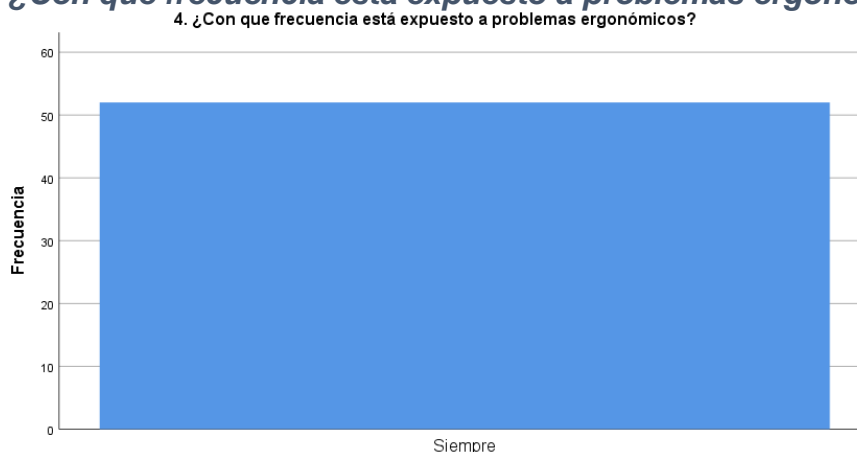


Tabla 10 ¿Con que frecuencia a tenido un accidente laboral?

5. ¿Con que frecuencia a tenido un accidente laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	36	69,2	69,2	69,2
	Casi nunca	7	13,5	13,5	82,7
	A veces	4	7,7	7,7	90,4
	Casi siempre	2	3,8	3,8	94,2
	Siempre	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 6 ¿Con que frecuencia a tenido un accidente laboral?

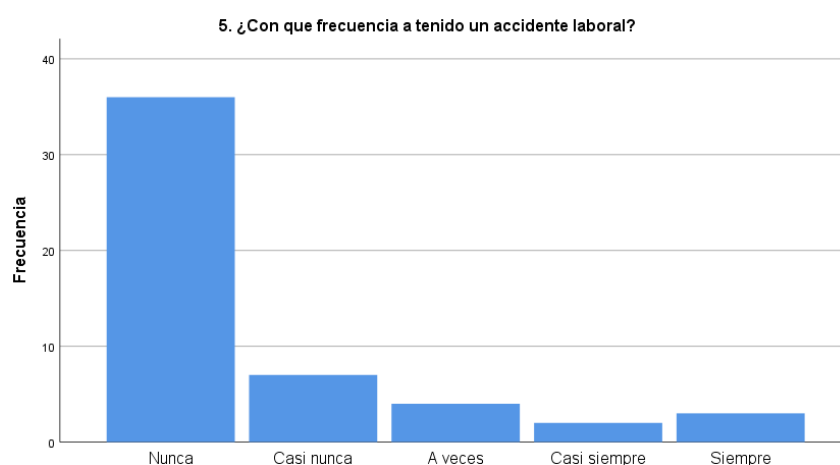


Tabla 11 ¿Existe muchos cables en mal estado expuesto en el área laboral?

6. ¿Existe muchos cables en mal estado expuestos en el área laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	15,4	15,4	15,4
	Casi nunca	1	1,9	1,9	17,3
	A veces	3	5,8	5,8	23,1
	Siempre	40	76,9	76,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 7 ¿Existe muchos cables en mal estado expuestos en el área laboral?

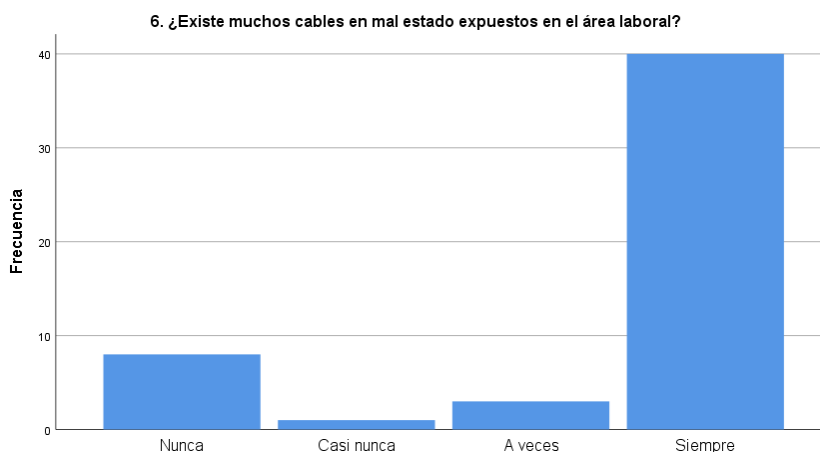


Tabla 12 ¿Ha tenido enfermedades pulmonares por el ambiente y las temperaturas bajas?

7. ¿Ha tenido enfermedades pulmonares por el ambiente y las temperaturas bajas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	53,8	53,8	53,8
	Casi nunca	6	11,5	11,5	65,4
	A veces	5	9,6	9,6	75,0
	Casi siempre	2	3,8	3,8	78,8
	Siempre	11	21,2	21,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 8 ¿Ha tenido enfermedades pulmonares por el ambiente y las temperaturas bajas?

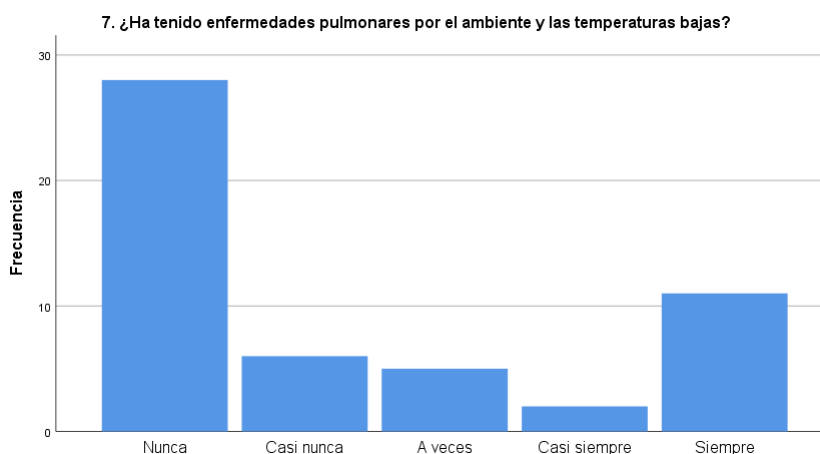


Tabla 13 ¿Ha tenido lesiones por la mala ubicación de los mobiliarios de oficina?

8. ¿Ha tenido lesiones por la mala ubicación de los mobiliarios de oficina

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	57,7	57,7	57,7
	Casi nunca	9	17,3	17,3	75,0
	Casi siempre	7	13,5	13,5	88,5
	Siempre	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 9 ¿Ha tenido lesiones por la mala ubicación de los mobiliarios de oficina?

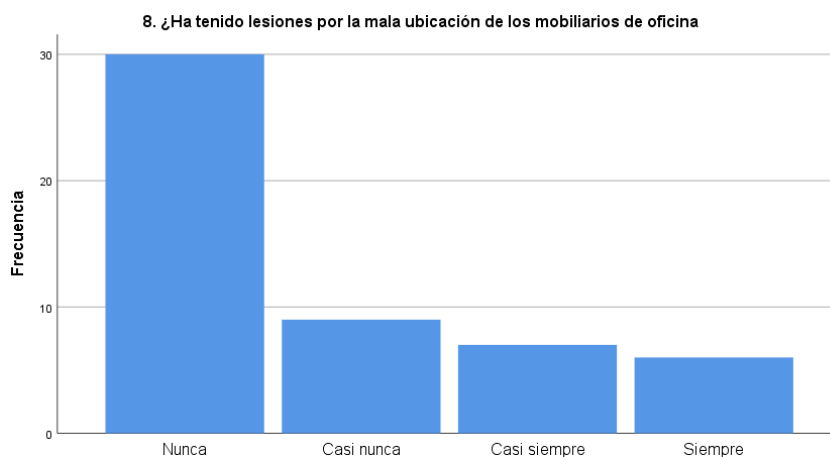


Tabla 14 ¿Ha ocurrido algún corto circuito por cables pelados y expuestos en el área laboral?

9. ¿Ha ocurrido algún corto circuito por cables pelados y expuestos en el área laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	33	63,5	63,5	63,5
	Casi nunca	4	7,7	7,7	71,2
	A veces	10	19,2	19,2	90,4
	Siempre	5	9,6	9,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 10 ¿Ha ocurrido algún corto circuito por cables pelados y expuestos en el área laboral?

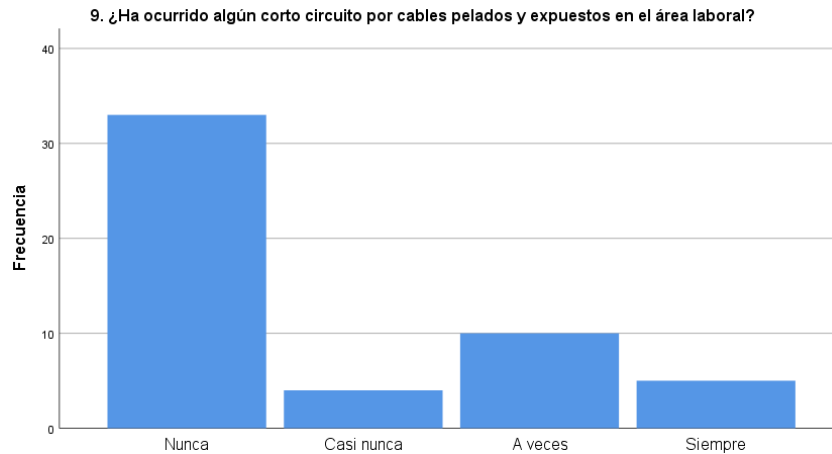


Tabla 15 ¿Existe un buen clima laboral en su área de trabajo?

10. ¿Existe un buen clima laboral en su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	15,4	15,4	15,4
	Casi nunca	9	17,3	17,3	32,7
	A veces	3	5,8	5,8	38,5
	Casi siempre	2	3,8	3,8	42,3
	Siempre	30	57,7	57,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 11 ¿Existe un buen clima laboral en su área de trabajo?



Tabla 16 ¿Recibe incentivos y recompensas cuando llega a las metas trazadas?

11. ¿Recibe incentivos y recompensas cuando llega a las metas trazadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	43	82,7	82,7	82,7
	Casi nunca	3	5,8	5,8	88,5
	A veces	3	5,8	5,8	94,2
	Siempre	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 12 ¿Recibe incentivos y recompensas cuando llega a las metas trazadas?

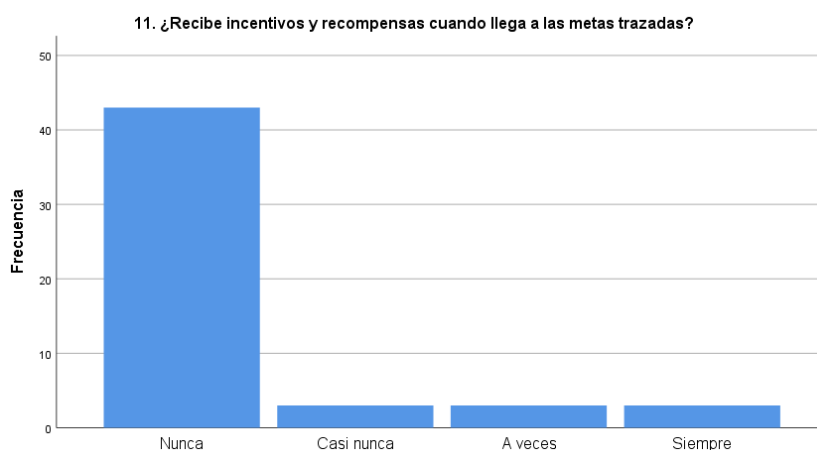


Tabla 17 ¿Llega siempre motivado al trabajo?

12. ¿Llega siempre motivado al trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	51,9	51,9	51,9
	Casi nunca	7	13,5	13,5	65,4
	A veces	12	23,1	23,1	88,5
	Casi siempre	2	3,8	3,8	92,3
	Siempre	4	7,7	7,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 13 ¿Llega siempre motivado al trabajo?



Tabla 18 ¿Se preocupa por dar una buena atención a los usuarios?

13. ¿Se preocupa por dar una buena atención a los usuarios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	1,9	1,9	1,9
	Casi siempre	2	3,8	3,8	5,8
	Siempre	49	94,2	94,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 14 ¿Se preocupa por dar una buena atención a los usuarios?

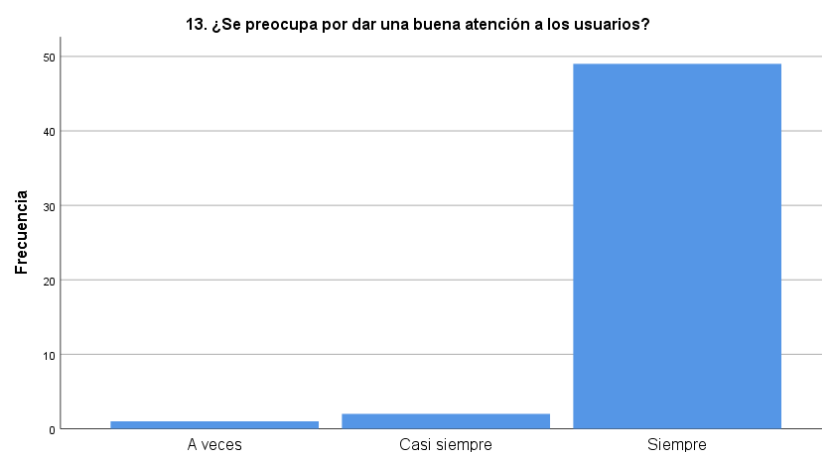
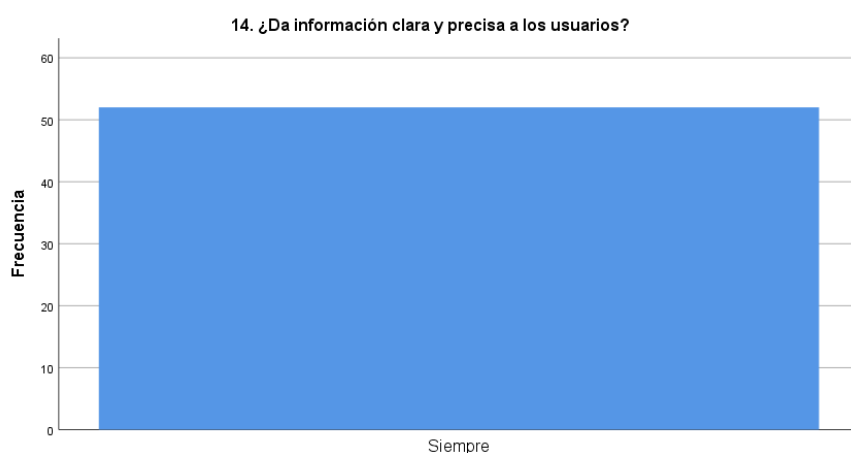


Tabla 19 ¿Da información clara y precisa a los usuarios?

14. ¿Da información clara y precisa a los usuarios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	100,0	100,0	100,0

Figura 15 ¿Da información clara y precisa a los usuarios?



VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión: Eficacia

Eficiencia

Tabla 20 ¿Se siente motivado al cumplir con las metas asignadas?

1. ¿Se siente motivado al cumplir con las metas asignadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	2	3,8	3,8	7,7
	A veces	5	9,6	9,6	17,3
	Casi siempre	10	19,2	19,2	36,5
	Siempre	33	63,5	63,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 16 ¿Se siente motivado al cumplir con las metas asignadas?

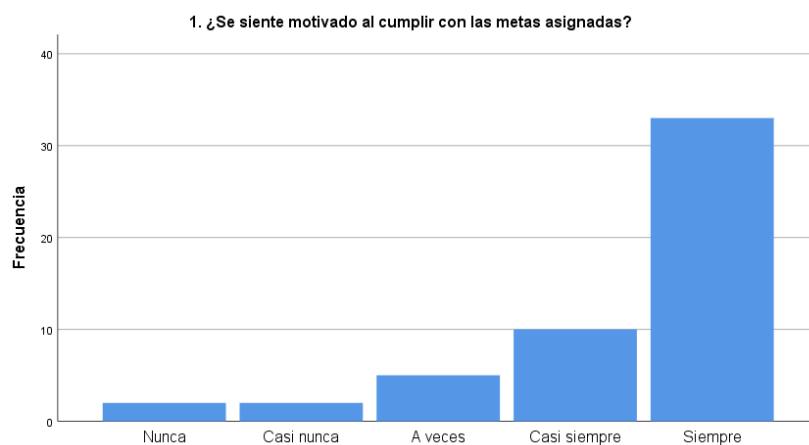


Tabla 21 ¿Tiene todos los recursos necesarios para cumplir sus metas?

2. ¿Tiene todos los recursos necesarios para cumplir sus metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	11,5	11,5	11,5
	Casi nunca	2	3,8	3,8	15,4
	A veces	35	67,3	67,3	82,7
	Casi siempre	3	5,8	5,8	88,5
	Siempre	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 17 ¿Tiene todos los recursos necesarios para cumplir sus metas?

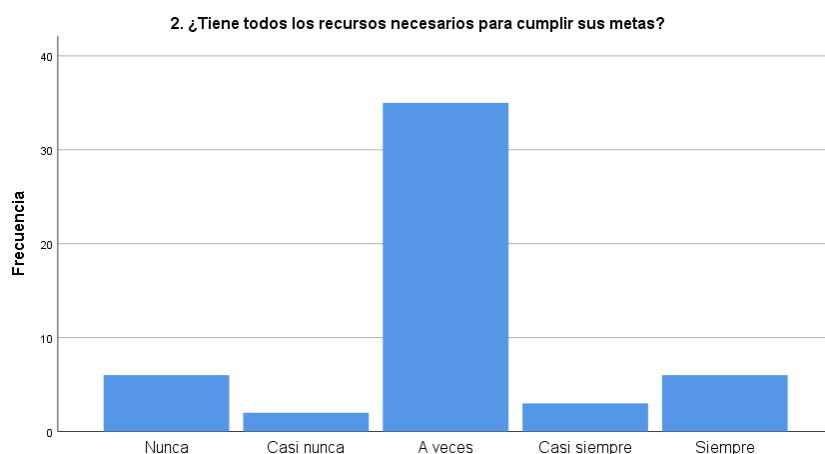


Tabla 22 ¿Trabaja en equipo para cumplir las metas asignadas?

3. ¿Trabaja en equipo para cumplir las metas asignadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	15,4	15,4	15,4
	Casi nunca	1	1,9	1,9	17,3
	A veces	4	7,7	7,7	25,0
	Casi siempre	1	1,9	1,9	26,9
	Siempre	38	73,1	73,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 18 ¿Trabaja en equipo para cumplir las metas asignadas?



Tabla 23 ¿Cumple con las metas asignadas en el tiempo establecido?

4. ¿Cumple con las metas asignadas en el tiempo establecido?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Casi nunca	6	11,5	11,5	13,5
	A veces	2	3,8	3,8	17,3
	Casi siempre	9	17,3	17,3	34,6
	Siempre	34	65,4	65,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 19 ¿Cumple con las metas asignadas en el tiempo establecido?

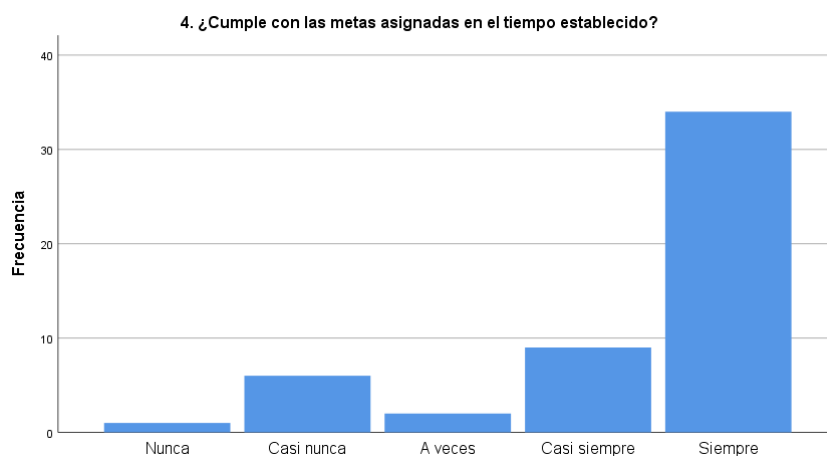


Tabla 24 ¿Tiene un plan de trabajo?

5. ¿Tiene un plan de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	17,3	17,3	17,3
	Casi nunca	4	7,7	7,7	25,0
	A veces	2	3,8	3,8	28,8
	Casi siempre	3	5,8	5,8	34,6
	Siempre	34	65,4	65,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 20 ¿Tiene un plan de trabajo?

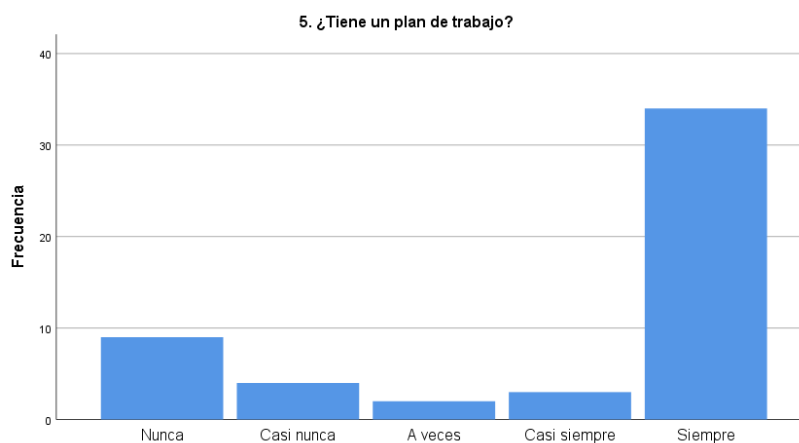


Tabla 25

6. ¿Conoce correctamente sus funciones dentro del puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	1	1,9	1,9	7,7
	A veces	1	1,9	1,9	9,6
	Casi siempre	1	1,9	1,9	11,5
	Siempre	46	88,5	88,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 21 ¿Conoce correctamente sus funciones dentro del puesto de trabajo?

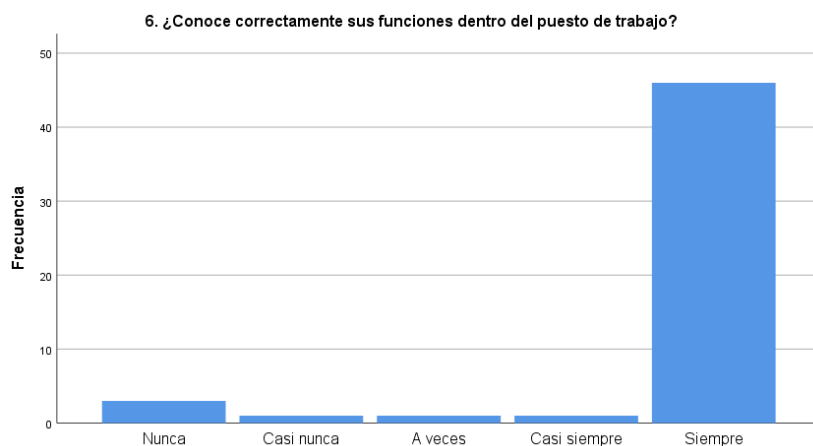


Tabla 26 ¿Tiene pensamiento crítico dentro del puesto de trabajo?

7. ¿Tiene pensamiento crítico dentro del puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9,6	9,6	9,6
	Casi nunca	1	1,9	1,9	11,5
	A veces	37	71,2	71,2	82,7
	Casi siempre	1	1,9	1,9	84,6
	Siempre	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 22 ¿Tiene pensamiento crítico dentro del puesto de trabajo?

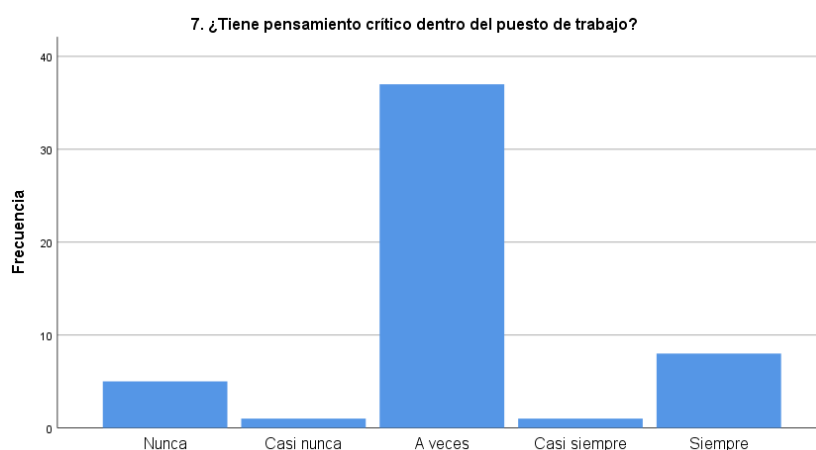


Tabla 27 . ¿Tiene dominio de autogestión en circunstancias adversas?

8. ¿Tiene dominio de autogestión en circunstancias adversas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Casi nunca	2	3,8	3,8	5,8
	A veces	1	1,9	1,9	7,7
	Casi siempre	39	75,0	75,0	82,7
	Siempre	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 23 . ¿Tiene dominio de autogestión en circunstancias adversas?

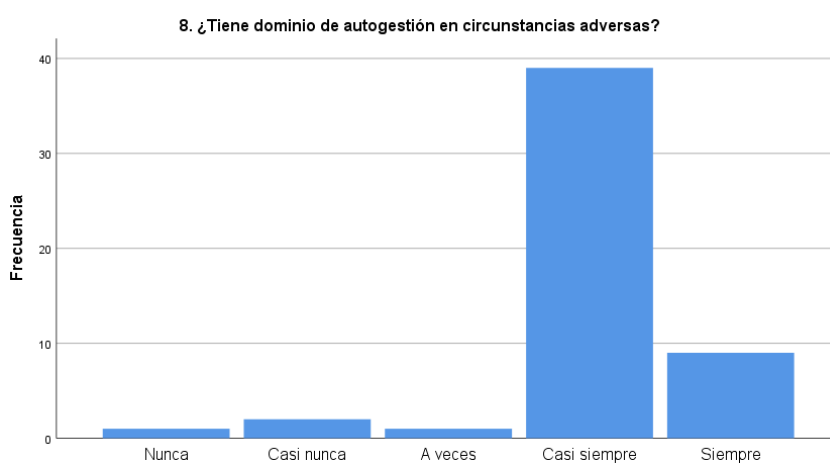


Tabla 28 ¿Mantiene limpio y ordenado su área de trabajo?

9. ¿Mantiene limpio y ordenado su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	2	3,8	3,8	7,7
	Siempre	48	92,3	92,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 24 ¿Mantiene limpio y ordenado su área de trabajo?

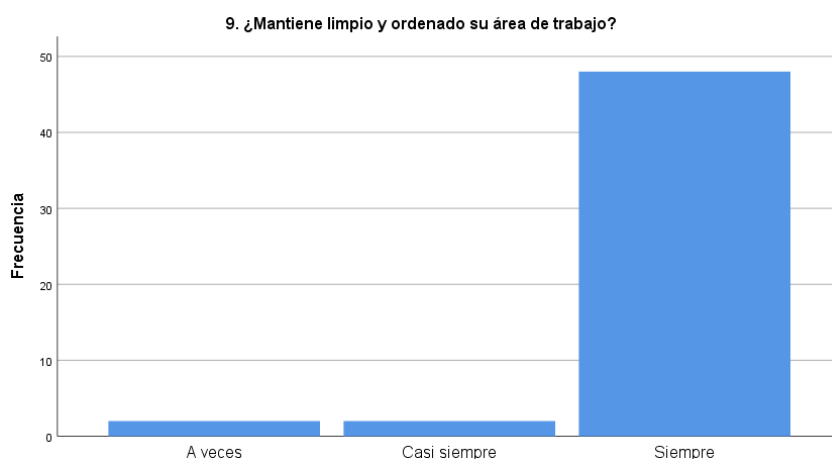


Tabla 29 ¿Llega puntualmente a su puesto de trabajo?

10. ¿Llega puntualmente a su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	1,9	1,9	1,9
	Siempre	51	98,1	98,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 25 ¿Llega puntualmente a su puesto de trabajo?



Tabla 30 ¿Utiliza adecuadamente los recursos que tiene a la mano?

11. ¿Utiliza adecuadamente los recursos que tiene a la mano?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	100,0	100,0	100,0

Figura 26 ¿Utiliza adecuadamente los recursos que tiene a la mano?



Tabla 31 ¿Cumple sus obligaciones y tareas asignadas en el menor tiempo?

12. ¿Cumple sus obligaciones y tareas asignadas en el menor tiempo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	1,9	1,9	1,9
	Casi siempre	5	9,6	9,6	11,5
	Siempre	46	88,5	88,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 27 ¿Cumple sus obligaciones y tareas asignadas en el menor tiempo?



Tabla 32 ¿Toma decisiones importantes en equipo?

13. ¿Toma decisiones importantes en equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	50,0	50,0	50,0
	Casi nunca	2	3,8	3,8	53,8
	A veces	4	7,7	7,7	61,5
	Casi siempre	5	9,6	9,6	71,2
	Siempre	15	28,8	28,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 28 ¿Toma decisiones importantes en equipo?

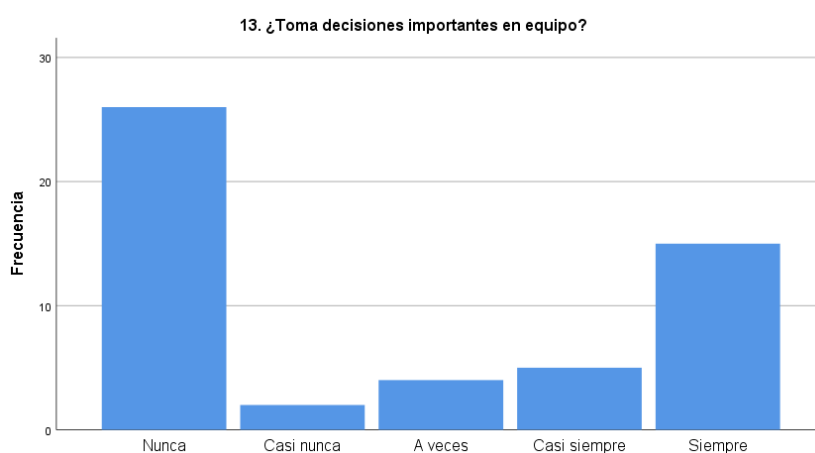


Tabla 33 ¿Existe una cooperación mutua entre trabajadores?

14. ¿Existe una cooperación mutua entre trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	13,5	13,5	13,5
	Casi nunca	1	1,9	1,9	15,4
	A veces	1	1,9	1,9	17,3
	Casi siempre	3	5,8	5,8	23,1
	Siempre	40	76,9	76,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 29 ¿Existe una cooperación mutua entre trabajadores?



Tabla 34 ¿Da alternativas de solución en un incidente suscitado?

15. ¿Da alternativas de solución en un incidente suscitado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	2	3,8	3,8	11,5
	A veces	36	69,2	69,2	80,8
	Siempre	10	19,2	19,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 30 ¿Da alternativas de solución en un incidente suscitado?

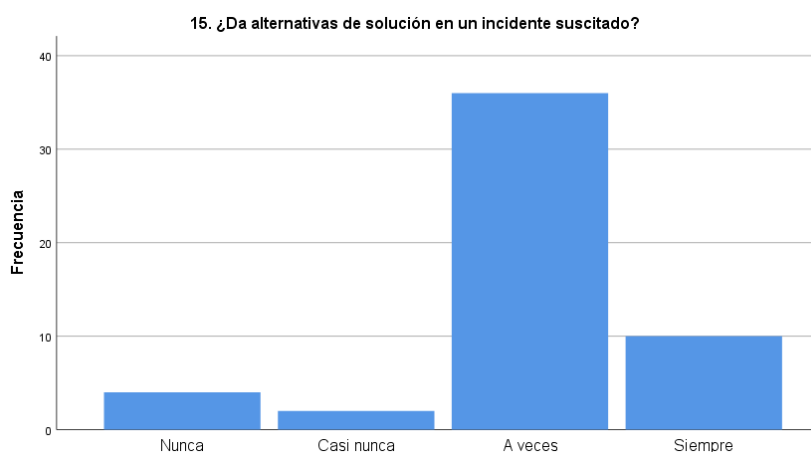


Tabla 35 ¿Se adapta fácilmente a los cambios suscitados en su puesto de trabajo?

16. ¿Se adapta fácilmente a los cambios suscitados en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	1,9	1,9	1,9
	Casi siempre	1	1,9	1,9	3,8
	Siempre	50	96,2	96,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 31 ¿Se adapta fácilmente a los cambios suscitados en su puesto de trabajo?

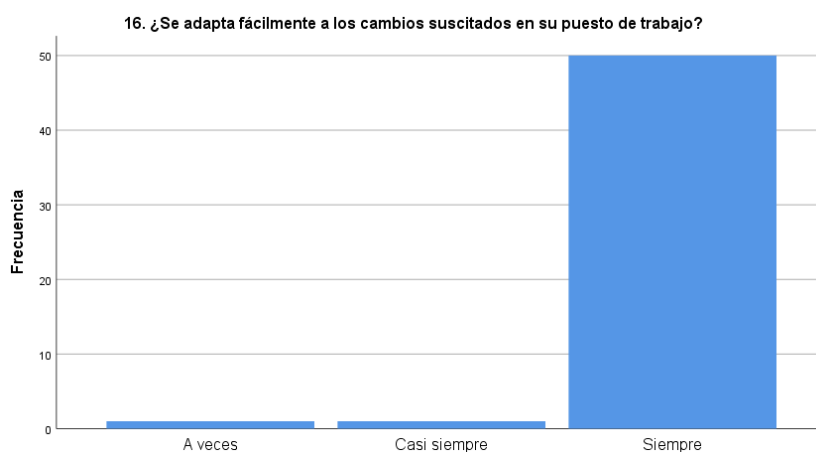


Tabla 36 ¿Tiene suficiente experiencia para el puesto de trabajo?

17. ¿Tiene suficiente experiencia para el puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	5	9,6	9,6	13,5
	A veces	5	9,6	9,6	23,1
	Casi siempre	8	15,4	15,4	38,5
	Siempre	32	61,5	61,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Figura 32 ¿Tiene suficiente experiencia para el puesto de trabajo?

