



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Seguridad y Salud Laboral con el rendimiento del colaborador en
Essalud II Vitarte, Ate 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Vásquez Troyes, Yumali (ORCID: 0000-0002-0178-3647)

Yangali Aquino, Fabiola Estela (ORCID: 0000-0001-8346-9418)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, Arsenio Vásquez y Rosalía Troyes por llenar mi vida con sus sabios consejos para encontrar el buen camino a mi desarrollo y éxito profesional. A mis hermanos por apoyarme en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida. A mi mejor amiga Jeanette por su ayuda y apoyo cada día que me sentía desvanecer. A mis amigos de la universidad y del trabajo por su paciencia. Finalmente, a Roberto por la dedicación y cariño brindado cada día en todo este proceso.

Dedicatoria

A mis padres Miguel Yangali Yachi y Estela Aquino Rosales, por mostrarme el camino hacia la superación, a mis hermanos (as) por los buenos consejos y el apoyo incondicional, a mis amigos(as) por acompañarme durante todo el proceso universitario. Finalmente, al ser muy especial en mi vida, Armando quien estuvo presente siempre con su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A Dios por darnos la vida y estar siempre con nosotras guiándonos en nuestro camino. A la universidad César Vallejo, profesor Miguel Bardales. por su constante guía en la elaboración de nuestra tesis. Igualmente, A nuestros compañeros por su apoyo en los momentos difíciles, por compartir alegrías, tristezas, sueños y deseos de superación y a los que se quedaron y marcaron nuestra vida con vivencias, anécdotas, y recuerdos que perdurarán por siempre.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos.....	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de Investigación	17
3.2 Variables y Operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos.....	27
3.7 Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1 Técnica e instrumento de colección de datos	21
Tabla 2 Validación por expertos: v1, Seguridad y salud laboral.....	22
Tabla 3 Validación por expertos: v2, rendimiento del colaborador.....	23
Tabla 4 Información personal de los expertos	24
Tabla 5 Escala de Medición de Alfa de Cronbach (ver anexo 6)	24
Tabla 6 Confiabilidad de las variables seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador.....	25
Tabla 7 Confiabilidad de la variable V1; Seguridad y salud laboral	25
Tabla 8 Confiabilidad de la variable rendimiento del colaborador	25
Tabla 9 Relación entre Seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador.....	28
Tabla 10 Relación entre Seguridad y salud laboral con Remuneración	30
Tabla 11 Relación entre seguridad y salud laboral con Clima laboral.....	32
Tabla 12 Relación entre seguridad y salud laboral con productividad	34
Tabla 13 Prueba de normalidad de las variables de estudio.....	36
Tabla 14 Rango de decisión del Rho de Spearman (ver anexo 7).....	36
Tabla 15 Prueba de hipótesis general correlacional entre seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador.....	37
Tabla 16 Prueba de hipótesis de correlacional entre seguridad y salud laboral y remuneración del colaborador	38
Tabla 17 Prueba de hipótesis de correlacional entre seguridad y salud laboral entre clima laboral	39
Tabla 18 Prueba de hipótesis de correlacional entre seguridad y salud laboral y productividad.....	40

Índice de figuras

Figura 1. Resultado de la variable seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador.....	28
Figura 2. Resultado de la variable seguridad y salud laboral con rendimiento.....	30
Figura 3. Resultado de la variable seguridad y salud laboral con clima laboral ...	32
Figura 4. Resultado de la variable seguridad y salud laboral con productividad..	34

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general Identificar la relación entre seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador en Essalud II vitarte, Ate 2021. Esta investigación se realizó mediante el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación de aplicada, de nivel correlacional, con diseño no experimental siendo de corte transversal. La población de la investigación estuvo conformada por 389 colaboradores, siendo la muestra considerada por 60 elementos. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario lo cual se consideró 42 ítems. Siendo validado por 3 expertos de la escuela de administración de la Universidad Cesar Vallejo. El análisis estadístico se desarrolló mediante el programa SPSS, demostrando un Alfa de Cronbach 0,927 indicando tener una fuerte confiabilidad, se obtuvo como resultado un Rho de Spearman 0.774, con un valor de significancia 0,000 siendo < 0.05 entre las variables de seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador, demostrando que existe una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, se concluye que una adecuada gestión en seguridad y salud laboral, permitirá a que el colaborador muestre un óptimo rendimiento laboral.

Palabras clave: Seguridad, salud, rendimiento del colaborador.

ABSTRACT

The present research work had the general objective of identifying the relationship between occupational health and safety with the performance of the collaborator in Essalud II vitarte, Ate 2021. This research, was carried out through the quantitative approach, the type of applied research correlational level, with non-experimental design being cross-sectional. The research population consisted of 389 collaborators, the sample being considered by 60 elements. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which was considered 42 items. Being validated by 3 experts from the Cesar Vallejo University management school. The statistical analysis was developed using the SPSS program, showing a Cronbach's Alpha 0.927 indicating strong reliability, the result was a Spearman Rho 0.774 was obtained as a result significance value of 0.000 being <0.05 among the occupational health and safety variables with the Employee performance showing that there is a very strong positive correlation. Therefore, it is concluded that an adequate management in occupational health and safety will allow the employee to show optimal work performance.

Keywords: Safety, Health, Employee performance.

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud laboral son multidisciplinas esencial para la ejecución dentro de la empresa. En la actualidad a nivel internacional, se han visualizado problemas donde muchas de las organizaciones vigentes no han desarrollado un plan adecuado sobre la seguridad y salud laboral, lo cual permita un mejor rendimiento laboral.

En el contexto internacional según, Paredes (2017), manifiesta que mediante la implementación de las auditorías dentro de la organización se evidencia la eficacia y eficiencia de los modelos de gestión de seguridad y salud ocupacional de las organizaciones en base a los índices reactivos y proactivos establecidos en la Resolución 390. Nos indica que la implementación de las auditorías en las empresas es de suma importancia debido a que permite identificar los problemas dentro de la empresa y poder prevenirlos antes de tiempo, y de esta manera brindar a los colaboradores la seguridad y la salud laboral adecuada. Así mismo según, Romero (2015), nos da a conocer que: Según el análisis de la Organización Internacional de trabajo, se estima un aproximado que por todo el mundo anualmente se evidencian más de 3 millones de fallecidos a causa de accidentes laborales provocadas durante la jornada laboral, asimismo la cifra total de cada año sobre los casos de enfermedades profesionales se estima un aproximado a 160 millones. Esto nos da a conocer que a nivel mundial existen empresas donde no están desarrollando bien su plan de gestión basados en seguridad y salud laboral hacia los colaboradores, ya que por ello se visualiza los altos índices durante el año sobre muertes y casos de enfermedades sociales, por falta de compromiso e innovación en el plan de gestión organizacional. De la misma manera Bazán (2019), señala que las personas tienen derecho a realizar su trabajo en un lugar seguro y sin amenazas y que el empleador debe proporcionar todas las medidas necesarias de seguridad y salud, de tal manera, no este expuesto durante su jornada laboral.

A nivel nacional, se ha percibido a muchas empresas que han ido mejorando su gestión en cuanto a la seguridad y salud laboral. Debido a que requieren de mayores capacitaciones sobre seguridad y salud laboral dos factores muy útiles para el buen desarrollo organizacional. Por ende, es muy importante establecer estrategias de capacitación para evitar el incremento de accidente e incidentes durante la jornada laboral y brindar una mejor calidad de vida ocupacional. Es decir,

siempre fomentando bienestar físico, mental y social de los colaboradores. Según Mejía (2016), manifiesta que en el Perú, durante el 2013, se reportaron más de 13332 accidentes de trabajo, de los cuales manifiesta que, 1271 se reportaron en Lima, por esta razón es importante estudiar y aplicar el correcto manejo sobre las enfermedades profesionales y accidentes por parte de los profesionales de la salud, así mismo considerar el conocimiento sobre la Ley de Seguridad de Salud en el Trabajo, para exigir su cumplimiento y de esta manera poder proteger y garantizar a los colaboradores sobre los riesgos ocupacionales. Sin embargo, nos menciona Sakoswi (2019), considerar la salud ocupacional conocimientos y experiencia de los profesionales, están muy bien adecuado para iniciar acciones de prevención de enfermedades y promoción de la salud.

Nos quiere decir que en el Perú se reportaron altos índice de accidentes de trabajo, por el cual nos sugiere a mejorar el plan de gestión en seguridad considerando la ley de seguridad y salud laboral. De acuerdo con Ruelas (2017), menciona que si la empresa tiene un talento humano motivado y una buena seguridad existirá una mayor rentabilidad laboral que repercutirá un mejor desempeño laboral y por ende una mayor productividad. Nos manifiesta que, para lograr mantener una buena productividad laboral en la empresa se deberá de mejorar la motivación, como también los diversos indicadores para la seguridad y la salud laboral lo cual permita que los colaboradores tengan una buena calidad de vida ocupacional. Así mismo nos menciona Páez y Castaño (2019), los contextos laborales actuales dan especial importancia a los componentes como la interacción laboral, el trabajo en equipo, la adaptación al cambio.

A nivel local, en cuanto a Essalud II Vitarte se identificó problemas con el rendimiento de los colaboradores con respecto a la seguridad y salud en el hospital. Ello se ve enfocado en la falta de implementos de protección personal para el personal médico, al momento de realizar las atenciones a los pacientes. De igual manera, el personal administrativo y operativo, que no forma parte de la atención médica, al no contar con adecuados equipos de protección personal, corre el riesgo de adquirir alguna enfermedad ya sea por la afluencia de pacientes enfermos o por la manipulación materiales, equipos, historias clínicas almacenadas. Este tipo de problemas ha generado un bajo rendimiento de los colaboradores al momento de

realizar sus actividades, así mismo se ve afectado el clima laboral puesto que la comunicación entre el personal se ha tornado deficiente.

Frente a la realidad y la problemática identificada se presentará la formulación del problema existente del estudio de investigación:

¿Cómo se relaciona la seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador en Essalud II Vitarte, Ate 2021?

Así mismo, se describirá los problemas específicos de esta investigación.

- ¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud laboral con la remuneración del colaborador en Essalud II Vitarte, Ate 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud laboral con el clima laboral en Essalud II Vitarte, Ate 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud laboral con la productividad en Essalud II Vitarte, Ate 2021?

Así mismo, en la investigación se detalla los diferentes tipos de justificación. La justificación teórica, se justifica mediante la profundidad de conocimientos teóricos, principios, asesorías y bases normativas en base a seguridad y salud laboral de los colaboradores que laboran en las distintas áreas dentro de la organización. Considerando la teoría administrativa para el buen desempeño laboral, todo lo expuesto sirve de base para la debida descripción correlacional de las variables en estudio.

La justificación práctica, se dirige en la implementación de aquellas propuestas operativas, lo cual toda organización deberá poner en práctica para proteger el estado de seguridad y salud de los colaboradores, orientándose a la culminación estricto de ciertas normativas vigentes relacionadas con la seguridad y salud laboral que se encuentren actualizados en el país.

La justificación social, el presente estudio de investigación será de gran eficaz para plantear soluciones a las distintas dificultades presentadas en la organización y mejorar sus estrategias de gestión dado a estos factores como la seguridad y salud laboral y rendimiento de los colaboradores dentro de la organización. Así mismo, considerar el impacto que tienen los resultados del estudio, lo cual permitirá la toma de conciencia en las distintas organizaciones de mejorar la seguridad y salud laboral, posteriormente ser reflejado en el buen

desempeño del colaborador y el logro de un rendimiento laboral óptimo para la organización.

La justificación metodológica, el tipo de investigación de este estudio es correlacional ya que se busca relacionar estas dos variables, la seguridad y salud laboral con rendimiento laboral, esta relación que se pretende indagar será óptima ya que se utilizara como técnica la aplicación de encuestas y como herramienta el cuestionario, esto permitirá a que este estudio pueda ser visualizado por otros investigadores.

Por otro lado, se presenta el objetivo general del estudio:

Identificar la relación entre seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador en Essalud II Vitarte, Ate 2021

A continuación, se presentará los objetivos específicos como:

- Identificar la relación entre la seguridad y salud laboral con la remuneración del colaborador en Essalud II Vitarte, Ate 2021.
- Identificar la relación entre la seguridad y salud laboral con el clima laboral en Essalud II Vitarte, Ate 2021.
- Identificar la relación entre la seguridad y salud laboral con la productividad en Essalud II Vitarte, Ate 2021.

Así mismo, se procederá a presentar la hipótesis general de la investigación:

Existe relación entre la seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador en Essalud II Vitarte, Ate 2021

Así mismo, como hipótesis secundarias tenemos:

- Existe relación entre la seguridad y salud laboral con la remuneración del colaborador en Essalud II Vitarte, Ate 2021.
- Existe relación entre la seguridad y salud laboral con el clima laboral en Essalud II Vitarte, Ate 2021.
- Existe relación entre la seguridad y salud laboral con la productividad en Essalud II Vitarte, Ate 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, los trabajos en el ámbito internacional:

Según, Zambrano, Centeno, García y Segovia (2018). En su artículo. ENEMDU Ecuador: Estudio de la percepción de la seguridad y salud, 2018, Se planteó como objetivo primordial: Determinar y estudiar la visualización sobre la seguridad y salud laboral, relacionadas a temas laborales en Ecuador. Esta investigación tiende a ser de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. Por otro lado, se aplicó como herramienta principal la encuesta, para la recaudación de los datos, donde la determinación de su población fue de 28.636 trabajadores que se encuentran laborando actualmente. Así mismo el 3,7 % de las personas aplicadas bajo la encuesta confirman que se aplicó una prueba pre ocupacional donde el 7,2 % señalan que se les ha aplicado una prueba periódica; a su vez, el 42 % ha sido informado sobre los riesgos laborales mientras el 14 % ha sido orientado bajo supervisiones sobre el riesgo al que está expuesto. Finalmente, conforme a los productos obtenidos se concluyó que, se halla relación positiva y significativa para estas dos variables estudiadas, siendo esto de gran interés para hallar la similitud de estas dos variables en estudio.

Asimismo, Vega (2018). En su artículo científico. Razones de incumplimiento de los Controles de Seguridad en el Trabajo en Empresas Colombianas, en la corporación universitaria Minuto de Dios, considerando como principal objetivo fue determinar las causas del manejo de la implementación de seguridad en el centro laboral en las organizaciones colombianas. Además, esta investigación es transversal tiene una muestra de 675 gestores de seguridad y salud laboral. Se aplicaron la misma cantidad de encuestas. Mientras para los datos cuantitativos se consideraron cálculos estadísticos descriptivos; y para los cualitativos análisis del discurso. De tal manera se observó que el 23,11% de los encuestados, durante el último año, muestran que frecuentemente están frustrados por el incumplimiento de los indicadores de seguridad laboral.

Así mismo, Abusleme y Molina (2016). En su artículo. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán, Chile. Se planteó como objetivo principal establecer los diversos liderazgos de directores de los centros de salud y la satisfacción

laboral, siendo un diseño descriptivo – correlacional de corte transversal, con una muestra de 179 funcionarios del centro de salud de Chillan, la obtención de información se obtuvo bajo un cuestionario, Dentro de los resultados cabe destacar un estilo de liderazgo directivo donde predominante (38%), respecto a satisfacción laboral y el nivel medio (52%). De tal manera que se concluye mencionando que si existe relación positiva entre ambos.

De tal manera Ruiz (2019). En su artículo Estudio bibliométrico de los artículos publicados en revistas ecuatorianas indexadas en Latindex sobre seguridad y salud en el trabajo. Para la creación de programas sobre condiciones de SST de la población trabajadora, en la Universidad Espíritu Santo. Cuyo objetivo principal fue aportar en seguridad y salud laboral y conocimiento en la evolución y tendencia, como también las temáticas de mayor interés publicadas en las revistas ecuatorianas, Se excluyeron aquellos artículos teóricos, de reflexión, opinión, debate, editorial y carta al editor. Resultados: Se han obtenido 41 artículos científicos, siendo de 18 revistas en Catálogo Latindex y firmados por 93 autores. Se visualiza una tendencia creciente ($R^2=0,522$), sobre todo en el año 2017, se concluye que La producción científica en seguridad y salud en el trabajo en Ecuador es escasa.

Según Gómez, A. et al. (2016). En su artículo I Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador, para obtener el título en Ingeniera Industrial en la Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Principales resultados en la ciudad de Quito, 2016. Presentó como objetivo principal determinar aquellas situaciones de trabajo y estado de salud del colaborador orientada a la a la seguridad social de la ciudad de Quito, Ecuador. Se entrevistó entre abril y junio de 2016 a 741 personas en su domicilio. La muestra fue por 32 parroquias urbanas de Quito. En particular, el 60% menciona realizar movimientos repetitivos en su actividad laboral. Lo cual se visualizó un alto grado de dolores o molestias de espalda (50%), cabeza (40%) y miembros superiores (26%). De tal manera que un 13% de los trabajadores declaró haber sufrido un accidente laboral el último año.

Asimismo, con la intención de comparar los productos también se consideraron los trabajos previos a nivel nacional.

Según, Armero (2018) en su tesis "*Influencia de la norma OHSAS 18001 en la mejora de seguridad laboral en obras civiles, ARMER – 2017*". Con la finalidad de obtener la titulación de profesional de ingeniero civil en la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue conocer si las Influencias de las normas OHSAS 1801 sobre la empleabilidad de seguridad laboral en las obras civiles ARMER - 2017 guardan relación. Del mismo modo, el trabajo de investigación fue de diseño no experimental tomando un diseño descriptivo correlacional, considerando una población de estudio de 200 colaboradores y considerando la aplicación de muestra a 10 colaboradores para una prueba piloto. La muestra estuvo constituida por 65 encuestados, así mismo para hallar los resultados de la investigación se consideró y aplico una encuesta, teniendo como herramienta clave para implementar y cumplir con la gestión de seguridad en las diversas organizaciones. De tal manera se logró tener respuestas optimas entre estas variables de norma OHSAS 1801 y la mejora de seguridad obteniendo un resultado de $r=0.598$ entre estos dos indicadores, determinado con Rho de Spearman, y de tal manera se concluye haber relación positiva sobre la norma y la seguridad laboral para las obras civiles de la organización estudiada.

Así mismo, Cáceres (2019). Tesis "*Seguridad-Salud ocupacional y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019*". Con la finalidad de la obtención de la titulación profesional de licenciada en administración en la Universidad Cesar Vallejo Cuyo objetivo fue determinar la relación entre Seguridad Salud Ocupacional y Calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019. De tal manera que la aplicación de la investigación fue de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La población fue de 200 empleados, 132 colaboradores de Tottus mencionada y el muestreo fue probabilístico aleatorio simple. La técnica empleada para recoger la data fue una encuesta, asimismo los instrumentos de recopilación fueron modelo de cuestionario, se hizo uso del coeficiente Alfa de Cronbach (0,853 y 0,884) por lo que los resultados son de alta confiabilidad. Se concluyó que: según la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0,627$) además el valor de $p = 0,000$ muestra ser

menor al de $p = 0,05$ por lo tanto, el vínculo es representativo al 95% y se concluye en refutar la Hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre Seguridad-Salud Ocupacional y Calidad de vida laboral.

Por lo consiguiente, Chacalla (2021) "*Seguridad y salud en trabajo, sector construcción y su relación con fiscalización de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Trujillo*", cuyo objetivo principal fue determinar si existe relación entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Mediante una investigación de enfoque cuantitativo, el estudio fue del tipo descriptivo y diseño correlacional, de corte transversal. Se aplicó la técnica de la recopilación de datos con el instrumento de la encuesta aplicando 02 cuestionarios en una población constituida por 36 personas que conforman la gerencia de empresas del sector construcción. El resultado del producto nos indica que el valor de correlación entre las variables de seguridad y salud en el trabajo y la fiscalización es de 0.825, lo cual evidencia una relación altamente significativa, Asimismo observamos que p tiene un valor de 0.000, donde $p \leq 0.05$ por consiguiente las variables relacionadas del estudio es relevante, es decir la seguridad y salud en el trabajo del sector construcción está relacionado altamente y de forma significativa con la fiscalización.

Asimismo, Alcántara y Morales (2020). Tesis "*Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en las empresas metalmecánicas, La Esperanza, Trujillo*", para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo. Cuyo objetivo fue delimitar la Seguridad y Salud laboral para lograr un buen rendimiento laboral iniciando desde los colaboradores de la empresa Parque Industrial. La Esperanza, Trujillo. De tal manera, la metodología que se utilizó fue correlacional descriptivo siendo un diseño no experimental de corte transversal. Por otro lado, este proyecto inicio mediante una técnica e instrumento que son las encuestas tipo Likert respectivamente con sus 29 ítems para delimitar el grado de semejanza entre los indicadores, su población comprende a los colaboradores de la empresa Metalmecánica considerando una muestra de 30 colaboradores. De tal manera para relacionar los indicadores sobre seguridad y salud en el trabajo, se encuestó a 29 trabajadores con el fin de obtener el grado de semejanza de los indicadores mencionados. De tal manera el presente trabajo de investigación finaliza que la

seguridad y salud laboral tiene relación media lata lo cual es representado por Rho - Spearman de 0,837 con el valor $p < 0.01$. Finalmente, se obtuvo la relación significativa de estas dos variables de estudio.

De acuerdo con Lujan (2017). Tesis “*Seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores del área de operaciones de Kaizen Group S.A.C. Cercado de Lima 2017*”., con la finalidad de lograr la obtención de la titulación de profesional de licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo. Considerando al objetivo principal: Explicar la relación que existe entre estas dos variables denominadas seguridad y salud laboral y la Eficiencia de los colaboradores del área de operaciones de kaizen group s.a.c, Lima Cercado en el 2017. Asimismo, el diseño de estudio que pertenece es descriptivo correlacional, considerando como población a 94 colaboradores de Kaizen Group, asimismo la recolección de datos se aplicó mediante 2 cuestionarios, de tal manera la conformidad del instrumento aplicado es de 5 maestros por parte del centro universitario de la universidad Cesar Vallejo, obteniendo un nivel óptimo de confiabilidad de coeficiente Alfa de Cron Bach de 0.972 para el cuestionario SSO y de un 0.968 para el de eficiencia. La aplicación del cuestionario consta de 55 preguntas las cuales se recolectaron y procesaron en un momento y lugar determinado. Luego, se realizó la prueba de hipótesis, determinado finalmente que, si existe una importante relación entre estas dos variables de estudio, con un nivel de significancia de 0,000 (bilateral) y un grado de correlación Rho de Spearman de 0,996.

A continuación, dicha investigación muestra diferentes teorías relacionadas a sus variables en lo cual se nombrarán a diversos autores. Seguidamente se tiene como la primera variable seguridad y salud laboral: presenta como finalidad obtener mejoras para las diversas condiciones laborales de los colaboradores haciendo que su labor sea más segura y eficiente.

Como lo menciona la Universidad internacional SEK (2018), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) identifica que la seguridad y salud laboral se enfocan hacia la seguridad, bienestar social, físico y mental del trabajador. De acuerdo con Jiménez (2018), precisó sobre la gestión de la seguridad y salud ocupacional; indicador principal para las organizaciones, una variable capaz de inferir en la productividad, clima laboral y también la competitividad de las mismas. Es decir que

cada organización tiene que mantener a todos sus colaboradores trabajando en óptimas condiciones cabe recordar que el trabajo es un medio muy importante ya que el ser humano puede satisfacer necesidades. Así mismo, según Kaya y Akalp (2019), menciona que gestionar eficazmente la seguridad en el lugar de trabajo, es muy importante debido a que permite a tener una buena cultura de seguridad en las empresas.

Asimismo, Espinoza (2019) manifestó que la gestión óptima y adecuada para la aplicación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo fortalecerá a resguardar y precaver al colaborador durante su jornada laboral de los peligros y riesgos que se puedan presentar, esto ayudará también a la empresa a reducir gastos innecesarios y aumentar la productividad.

De la misma manera, Rodríguez, Pacheco, Greco, Reis y Bustamante (2016) mencionaron que previniendo las enfermedades de los colaboradores y mejorando su calidad de vida laboral, la capacidad del trabajo es fomentando hábitos de vida saludable y de una reorganización e inclusive es más importante que reducir el impacto social y económico.

La Seguridad y Salud laboral hace énfasis a la Responsabilidad Social Empresarial donde nos permite ver el cumplimiento del plan estratégico aplicado en la organización frente a la complejidad de los riesgos relacionados a la jornada establecida, a fin de conseguir el buen gestiónamiento integral sobre la necesidad de identificar los aspectos de riesgo basados al medio ambiente laboral que puedan generar efectos perjudiciales. Debido a ello se considerará la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Arenas (2018). Así mismo según Fatih (2016), los empleadores deberían cooperar con sus trabajadores y sus representantes con respecto a los asuntos de seguridad y salud en el trabajo. De tal manera que, según Medina (2018), indicó que el conjunto de conocimientos adquiridos por una persona es fundamental para el aporte dentro de una organización, las perspectivas y procesos cada día son mejores.

Según Mauricio (2018), planteó diversas estrategias eficaces para prevenir, proteger y promover los riesgos y peligros laborales dentro de la organización, además que se registra grandes diferencias dentro de los países sobre el estado de la salud de los colaboradores y su exposición a riesgos laborales.

Asimismo, Molina (2018) Los riesgos, en el ámbito laboral han obtenido con el tiempo una importancia significativa, otorgándole al colaborador un protagonismo esencial y primordial dentro de la empresa. Por lo tanto, resguardar la salud significaría garantizar colaboradores con mayor eficiencia. Es necesario detectar a tiempo y aplicar acciones estratégicas de actividades de prevención y de recuperación en caso de una emergencia y que algunos de los riesgos aparezcan en un momento determinado, con el fin de evitar un evento que pueda ocasionar algún desastre y el colaborador pueda cumplir con los objetivos y tareas asignadas.

Por consiguiente, Díaz (2016), explicó que todas las organizaciones tanto públicas como privadas deben establecer estrategias de orientación sobre seguridad y salud laboral que permite identificar y controlar los peligros y riesgos; todo sobre la prevención de la salud de los colaboradores; obteniendo un mejor respaldo para la organización y permitiendo obtener excelentes rendimientos laborales y mayores beneficios. Por esta razón, las empresas brindan oportunidades de trabajo íntegro y garantizan la salud laboral del colaborador cumpliendo las políticas de prevención a través de capacitaciones que incentiven al colaborador hacer más proactivo, productivo y eficiente pero así mismo, ayuda a prevenir posibles enfermedades profesiones a tiempo.

De acuerdo con Salvador (2018), seguridad y salud ocupacional, se viene incluyendo desde su nacimiento en la época de la revolución industrial. Según el autor este tema es muy importante ya que ayudara a mejorar, y que los cambios fueron motivados por la búsqueda de la necesidad de innovar nuevas estrategias metodológicas. Por lo consiguiente, la salud ocupacional se concreta y se desarrolla de manera específica en cada empresa y en cada puesto de trabajo a través de programas de salud ocupacional y dar prioridad las otras partes interesadas el cual consta de la planeación y ejecución con una serie de actividades para la prevención y modernizar la atención de la salud de los colaboradores en sus puestos de trabajo y en la empresa.

Por consiguiente, Ramos, Arezes y Alfonso (2016), dieron a conocer que cada empresa debe realizar evaluaciones de sus riesgos laborales en determinado tiempo ya que esto ayudará a diseñar y poner en práctica medidas preventivas con el fin de mantener un bajo nivel de riesgo para el bienestar de la empresa y sus colaboradores.

Según, Sánchez (2007) citado por Díaz (2020), La actividad empresarial se encuentra amenazada por los accidentes de trabajo que son elementos que dificultan el crecimiento empresarial, reduciendo significativamente productividad, teniendo como consecuencia peligrar la estabilidad y continuidad de la empresa. (p. 36).

Según, Montoya y Pizá (2007) citado por Oré (2017), mencionó que son diversos elementos, aquellos indicadores que inciden en la seguridad y salud laboral. Entre los elementos se pueden considerar a las instalaciones, equipos y productos que influyan en el incremento del riesgo la seguridad y salud del colaborador (p.6).

Así mismo, Mohammadfam (2017) citado por Neto, Lapasini, Cardoza y Souza (2020) hicieron mención que, los OHSMS (Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo) son herramientas muy importantes ya que permiten a la empresa proteger y vigilar los riesgos de la totalidad del personal mejorando y trabajando en un lugar más seguro y saludable, también le permite tener una mejora continua en la empresa.

De la misma manera según, Mateo (2006) citado por Vidal (2019), las diversas enfermedades pueden dañarnos de manera directa o indirecta, producto de las actividades que empleamos durante el día en la organización. La sustancia 13 química puede perjudicar 3 vías de entrada: inhalatoria, ingestión, dérmica, (p.21).

A continuación, las dimensiones para la primera variable: seguridad y salud laboral

Control de peligros y riesgos según Baca y Florian (2018), manifestaron que es un fundamento clave en la búsqueda de la promoción de la seguridad industrial de los colaboradores de las organizaciones con la identificación, evaluación y control de peligros y riesgos relacionados al ambiente de trabajo. De la misma manera a minimizar los accidentes y enfermedades laborales, por ende, satisfacer el bienestar de los colaboradores y la productividad de la empresa.

Factor ergonómico para Suarez (2018), mencionó que es un factor muy esencial para el proceso dentro de los aspectos organizacionales siendo trabajo y productividad que tienen repercusión en: carga estática, carga física, y posturas. Es decir, esta exigencia física durante el trabajo puede deteriorar la salud del

colaborar en una determinada institución o empresa. Para dar solución al factor ergonómico es a través de una buena prevención.

Para Balasundaram (2017) ergonomía, el trabajo se centra principalmente como se adapta mejor al trabajador, en lugar de obligar a su cuerpo a adaptarse al trabajo. La adaptación de tareas, lugares de trabajo, herramientas y el equipo que se adapta al trabajador puede ayudar a reducir el estrés físico. Además, reduce muchos potencialmente grave, trastornos musculares. La ergonomía también se basa en una serie de disciplinas que incluyen fisiología, biomecánica, psicología, antropología e higiene industrial. Para ello, las empresas están cambiando y poniendo en prácticas esenciales para que los colaboradores que pasan un buen tiempo ya sean en oficina u otro lugar de trabajo realicen sus tareas una manera adecuada.

Prevención de la salud, según Moquillaza (2020), hizo mención que la prevención de la salud tiene implícita la promoción de esta, mediante el diagnóstico y el tratamiento oportuno. en definitiva, la prevención primaria tiene como propósito reducir la incidencia de las enfermedades, la prevención secundaria reduce la prevalencia de la enfermedad y la prevención terciaria mejora la calidad de vida del colaborador.

En cuanto a las teorías relacionadas a la segunda variable correspondiente al rendimiento laboral se presenta:

El rendimiento laboral para Gabini (2018) citado por Valdivia (2020), se refirió a que se debe tener en consideración variables demográficas, cultura organizacional, ambiente de trabajo, compromiso, vinculo trabajo/familia y satisfacción laboral, para garantizar lograr alcanzar el éxito y la efectividad de una empresa.

Según, Chiavenato (2000) citado por Rodríguez (2018), mencionó que el rendimiento del colaborador es aquel comportamiento que muestra el trabajador durante la jornada laboral lo cual tiende objetivos fijados, y se mide a través de las funciones que el colaborador obtiene por la eficiencia y calidad en su trabajo de tal manera aumentar el valor de la empresa.

Según, Alanya (2019), mencionó uno de los motivos en cuanto a la poca producción dentro de las organizaciones es por el rendimiento laboral, lo cual se ve bajo varios criterios, como la remuneración, oportunidades sociales, y el factor

ergonómico, lo cual puede perjudicar al resto de factores. Por tal razón, la empresa debe asegurarse de que sus colaboradores sepan cuáles son sus funciones en el puesto que vienen desarrollando su jornada laboral, que el colaborador establezca sus objetivos personales con el fin de desarrollar su trabajo con más empeño, eficiencia y mejorar las probabilidades del éxito con el rendimiento laboral.

Según el artículo de Chiavenato (2014) citado por Zelada (2018), el rendimiento laboral es la actitud del buen desempeño del colaborador que presta sus labores al interior de la empresa, lo cual es muy importante considerarla en la empresa, de tal manera que el personal sea un factor clave para conseguir una satisfacción laboral eficaz. Así mismo, el buen rendimiento se reflejará bajo las buenas actitudes y desempeños (p. 21).

Según el artículo de Campbell et al. (1993) citado por Jáuregui (2018), el rendimiento laboral hace énfasis aquellos resultados obtenidos por una serie de comportamientos que contribuyan a los objetivos establecidos de la organización a medida que permita el logro de tener una ventaja competitiva en su desarrollo (p.29).

Según el artículo de Chiavenato (2000) citado por Rodríguez (2018), el rendimiento laboral es el comportamiento del colaborador durante el tiempo de jornada y en la búsqueda de los objetivos determinados; en donde contribuyan las actividades y funciones de los colaboradores para el crecimiento de la organización. (p.359)

Las dimensiones para esta variable es remuneración, productividad, clima laboral. Por ende, se respaldará mediante autores para cada dimensión mencionada.

Remuneración, según Chiavenato (2009) citado por Barbarán (2018), la remuneración siendo la retribución que realizan las organizaciones a sus colaboradores por su esfuerzo empleados, sus diversos conocimientos, dedicación y habilidades a cambio de una retribución conveniente, es decir es un medio por el cual las empresas retribuyen a sus colaboradores por el cumplimiento de sus funciones laborales ya que ayudarán a cubrir sus necesidades básicas.

Para Mura (2019) la remuneración de los colaboradores es una función importante de la gestión de personal que desempeña actividades relacionadas con la empresa. Cada una de ellas un sistema de retribución, pero tanto las

recompensas financieras pertenecen siempre al factor más importante que afectan la motivación de los colaboradores.

En cuanto a la dimensión productividad según Fernández (2010) citado por Caruajulca (2018), aporta que la productividad tiende a tener la posibilidad de alcanzar los objetivos, que permite mejorar la aportación de los recursos y que los colaboradores puedan demostrar su talento y conseguir un deseable cambio en la calidad de vida. Es decir, mejorar continuamente el logro colectivo, la secuencia del desarrollo y control con que se administra el capital humano y es utilizada de forma positiva por las empresas ya que tendrá personal competente, disponibilidad de capital.

Para Martínez de Ita (2007) citado por Díaz (2016), manifestó que la productividad laboral, es aquella relación entre el personal y la producción que realiza reflejando que tan bien se están utilizando los recursos para el proceso productivo. Lo cual permitirá analizar los cambios que se aplican en el proceso productivo como son las proyecciones sobre las necesidades futuras de mano de obra y de aquellos recursos humanos.

Según Robles, et al. (2014) la mejora de la productividad es una preocupación importante para cualquier empresa orientada a los beneficios ya que representa la eficacia y la conversión eficiente de recursos.

Para Lewin, Lupito y White (1939) citado por Huanayay (2021), clima laboral lo definen como la percepción común que surge de la interrelación entre los empleados de una misma empresa.

De la misma manera Wang, et al. (2019), mencionaron que muchos estudios han afirmado que mejorando la seguridad, clima, liderazgo, gestión de seguridad y entorno laboral se puede reducir la tasa de accidentes, también ayuda a que los colaboradores tengan conocimiento y motivación en seguridad.

Clima laboral para Carranza (2017), mencionó que son aquellos intervenciones y procesos siendo de estructura organizacional, cambios en el entorno organizacional interno, planificación estratégica, a nivel de diseño o rediseño, mejora en el sistema de comunicación interna y externa, gestión de programas motivacionales, el desempeño y los procesos de productividad. Es decir, la calidad de un ambiente de trabajo va dependiendo del talento humano que tiene

la institución o empresa, además una buena comunicación también es fundamental para un buen clima laboral.

Para Raziq y Maulabakhsh (2015) mencionaron que, un colaborador es un integrante fundamental en el proceso de consecución de la misión y visión de una empresa, los colaboradores deben cumplir criterios de desempeño establecidos por la institución para ir mejorando la calidad de su desempeño laboral, para lograr las metas de la institución. Es por ello, que los colaboradores necesitan un entorno de trabajo que les permita trabajar libremente sin problemas que puedan evitar que se desempeñen hasta el nivel máximo de su capacidad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Enfoque

El presente estudio fue mediante el enfoque que se utilizó fue cuantitativo, está compuesto en números y además en la recaudación de datos que nos permitirán comprobar las hipótesis formuladas.

Según, Hernández (2006) citado por Vidal (2019), manifestó que el enfoque cuantitativo consta de una base numérica y un análisis estadístico para verificar la hipótesis establecida en base a la información recolectada.

3.1.2. Tipo

La presente investigación fue de tipo aplicada, debido a que busca la aplicación y el uso de los conocimientos que se obtiene en los diversos procesos de investigación.

Según, Cívicos y Hernández (2007) citado por Alcántara y Morales (2020), la investigación aplicada es el análisis de una realidad social, tiene como objetivo resolver un problema, ofrecer repuesta a los problemas por medio de medidas estratégicas, asimismo, genera motivación e incentiva a la innovación y a incremento del ingenio.

3.1.3 Nivel

El presente estudio tuvo un nivel correlacional debido a que se busca medir la relación de ambas variables de estudio

Según, Hernández et. al. (2014) citado por Cruz (2020), mencionaron que para estimar el nivel de correlación de las variables de estudio que pueden ser de dos a más, en primer lugar, se miden una a una y luego se cuantifican, analizan y se constituyen las relaciones, y estas correlaciones se comprueban en hipótesis que previamente se pusieron a prueba.

Por ende, el estudio se realizó mediante la recolección de información y los datos tal cual suceden, sin manipular ni alterar variaciones para el desarrollo de la investigación.

3.1.4 Diseño

Sin embargo, el diseño de la investigación fue no experimental siendo de corte transversal, debido a que no se manipularán intencionalmente las variables.

Según, Hernández et al (2014) citado por Gonzales (2020), resalta que se puede analizar los elementos del entorno y cómo actúan en el sujeto de estudio, debido al desarrollo de la investigación. Consiste en la recolección de los datos que se seleccionaran en un solo momento.

Por otro lado, según Cortes e Iglesias (2004) citado por Maguiña y Reyes (2019), mencionaron que el corte transversal consiste en la recolección de datos y selección en un solo momento.

3.2 Variables y Operacionalización

3.2.1 Seguridad y salud laboral

Definición conceptual

Según, Cáceres y Tocca (2019), mencionaron que es mejorar las condiciones laborales del colaborador, mediante la prevención de eventos que puedan ocasionar falencias en el desempeño de los colaboradores.

Definición operacional

Se realizó la medición de la variable seguridad y salud laboral mediante la técnica de la encuesta, para lo cual se empleó el instrumento del cuestionario representado por 6 dimensiones, 21 indicadores y 42 ítems. Para ello fueron medidos mediante la escala de Likert. Considerando 1. Nunca / 2. Casi nunca/ 3. A veces / 4. Casi siempre/ 5. Siempre

3.2.2 Rendimiento del colaborador

Definición conceptual

Según, Vásquez y Chamaya (2020), mencionaron que son aquellas acciones del personal que realiza para alcanzar los objetivos deseados, así mismo sirve para medir la competitividad del colaborador y el nivel de participación en la entidad.

Definición operacional

Para la siguiente la variable rendimiento del colaborador fue mediante la encuesta, para lo cual se empleó el instrumento del que está constituido por 18 ítems. Para ello fue medido mediante la escala de Likert. Considerando 1. Nunca / 2. Casi nunca/ 3. A veces / 4. Casi siempre/ 5. Siempre

La Operacionalización de las variables se presenta en el Anexo 1

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Para la población de esta investigación se consideraron como pertinente un escenario de estudio de 389 colaboradores en el Essalud II Vitarte. De la misma manera esta se considera como población finita.

Según, Palella y Martins, (2010) citado por Chuquiya (2018), manifestó que la población es el total de individuos con características similares, que presenta para el propósito del problema de investigación.

3.3.2 Criterios de selección

Inclusión

Se consideró a los colaboradores de ambos géneros a partir de los 18 años que laboran en el Essalud II vitarte.

Exclusión

Para este estudio no se consideró a las personas que tienen el contrato por terceros, Cas, Cas covid y locadores en Essalud II Vitarte.

3.3.3. Muestra

Al tener una población de 389 colaboradores que laboran en Essalud II vitarte, se procedió a sacar una muestra basada en la totalidad de la población a través de la implementación de la formula estadística para población finita y variable cualitativa.

De la misma manera el cálculo de la muestra se presenta en el Anexo 2.

3.3.4. Muestreo

Se utilizó el muestreo por conveniencia, ya que, es un método utilizado para la investigación cuantitativa de tal manera, recopilar los casos disponibles para el investigador se aplicó la encuesta solo a 60 de los 194 colaboradores de Essalud II Vitarte.

Según Otzen y Manterola (2017) citado por Guillen y Rojas (2020) mencionaron que el muestreo por conveniencia es seleccionar una parte pequeña de la muestra para brindar un cómodo acceso al investigador.

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por el colaborador de ambos géneros a partir de los 18 años que laboran en el Essalud II Vitarte.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Para la investigación se aplicó la técnica de la encuesta para los colaboradores del Essalud II Vitarte, mediante esta técnica se podrá implementar determinados instrumentos que mostraran gran importancia para la formación del presente proceso de investigación adjuntando el cuestionario de preguntas respectivamente.

Según, Martínez (2020), Consta en la recopilación de la información de una fracción de un grupo de personas, utilizando métodos normalizados y estándares, de tal forma que a cada persona se le realiza un cuestionario de manera semejante.

3.4.2 Instrumento

El instrumento de recaudación de datos fue el cuestionario. Según, Espinoza y Pérez (2019), mencionan que es un proceso de investigación la cual consiste en un listado de preguntas y con el objetivo de recolectar información de los encuestados.

Tabla 1

Técnica e instrumento de colección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Seguridad y salud laboral	Encuesta	Cuestionario
Rendimiento del colaborador	Encuesta	Cuestionario

- **Validez**

El instrumento del estudio de investigación fue validado por la validez de contenido debido a que será validado por 3 expertos de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo que de manera muy minuciosa evaluarán cada ítem del cuestionario para validar dicho instrumento de medición.

Según, Según Martínez (2018) la validez del instrumento debe ser revisado por especialistas capacitados en la línea de investigación con el fin de que ellos muestren los errores al investigador y a su vez el instrumento que se aplique sea muy confiable.

Tabla 2*Validación por expertos: v1, Seguridad y salud laboral*

CRITERIOS	Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco	Mg. Guillen Cabrera, Debora Denisse	Mg. Farro Ruiz, Lizet Malena	TOTAL
Claridad	81%	80%	80%	81%
Objetividad	81%	80%	80%	81%
Pertinencia	81%	80%	80%	81%
Actualidad	81%	80%	80%	81%
Organización	81%	80%	80%	81%
Suficiencia	81%	80%	80%	81%
Intencionalidad	81%	80%	80%	81%
Consistencia	81%	80%	80%	81%
Coherencia	81%	80%	80%	81%
Metodología	81%	80%	80%	81%
TOTAL	81%	80%	80%	81%

En la tabla 2 se presenta el promedio de la validez que se logró en el instrumento brindado por juicio de expertos que correspondía a la primera variable, Seguridad y salud laboral donde se obtuvo un promedio de 81% que califica como excelente lo cual significa valido para su aplicación hacia los colaboradores.

Tabla 3*Validación por expertos: v2, rendimiento del colaborador.*

CRITERIOS	Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco	Mg. Guillen Cabrera, Debora Denisse	Mg. Farro Ruiz, Lizet Malena	TOTAL
Claridad	80%	81%	81%	82%
Objetividad	80%	81%	81%	82%
Pertinencia	80%	81%	81%	82%
Actualidad	80%	81%	81%	82%
Organización	80%	81%	81%	82%
Suficiencia	80%	81%	81%	82%
Intencionalidad	80%	81%	81%	82%
Consistencia	80%	81%	81%	82%
Coherencia	80%	81%	81%	82%
Metodología	80%	81%	81%	82%
TOTAL	80%	81%	81%	82 %

De tal manera se presenta en la tabla 3 la validez por juicio de expertos con un total de promedio de 82% siendo para la variable rendimiento del colaborador, así mismo esto demuestra ser excelente y aplicable para el estudio.

Por consiguiente, en la siguiente tabla 4 se presentó los nombres y grados de los 3 especialistas quienes validaron minuciosamente el cuestionario.

Tabla 4

Información de los expertos

Nombres y grados de los expertos		
Experto N ^o 1	Mg.	Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco
Experto N ^o 2	Mg.	Mg. Guillen Cabrera, Débora Denisse
Experto N ^o 3	Mg.	Mg. Farro Ruiz, Lizet Malena

- **Confiabilidad**

La confiabilidad para la presente investigación se efectuó mediante el estadístico de alfa de Cronbach que se aplicó mediante una prueba piloto al 10% de los encuestados.

Según Hernández (2014) citado por Portella (2017), la confiabilidad de un instrumento de medición es aquel grado en que la aplicación repetida de una prueba a la misma persona que produce los mismos resultados también, de la aplicación de un instrumento de medición implica coherencia que estos tengan, para ello, deberían obtener los mismos resultados en cada oportunidad.

Tabla 5

Escala de Medición de Alfa de Cronbach (ver anexo 6)

Tabla 6

Confiabilidad de las variables seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	42

En la tabla 6 se presentó el resultado del Alfa de Cronbach que fue 0,965 demostrando tener alta confiabilidad; puesto que el instrumento de medición fue excelente para ser aplicado en la encuesta.

Además, se realizó el respectivo diagnóstico de fiabilidad de la primera variable, Seguridad y salud laboral.

Tabla 7

Confiabilidad de la variable V1; Seguridad y salud laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	20

La tabla 7 presentó el resultado de confiabilidad del alfa de Cronbach, Seguridad y salud laboral que fue 0,927 visualizando una fuerte confiabilidad.

Finalmente, se diagnosticó de fiabilidad para la V2, Rendimiento del colaborador.

Tabla 8

Confiabilidad de la variable rendimiento del colaborador

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	22

En la tabla 8 se muestra el resultado de la fiabilidad del alfa de Cronbach de la segunda variable, rendimiento del colaborador que fue de 0,949 el cual indicó tener fuerte confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Esta investigación se inició con la determinación del título y la determinación de la empresa con el propósito de estudio, así mismo, se dio procedencia a identificar la problemática considerando desde el ámbito internacional, nacional y locales. De la misma manera para poder respaldar esta investigación se tomó en consideración a diversos autores científicos de diversas fuentes confiables según las variables mencionadas y luego se procedió a elegir las respectivas dimensiones e indicadores, de tal manera que también se reconoció y eligió la población y mediante un cálculo se obtuvo la muestra para obtener información se aplicó con la técnica de la encuesta y como herramienta el cuestionario.

Posteriormente aplicadas las encuestas se procedió a ordenar la información mediante el programa SPSS, permitiéndonos realizar cálculos adecuados y de esta manera contrastar las hipótesis de la presente investigación. Los datos así obtenidos fueron presentados mediante la estadística descriptiva e inferencial los cuales permitieron hacer el análisis y luego la discusión, las conclusiones y finalmente las recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Para determinar los datos se utilizó los métodos de la estadística descriptiva para describir el comportamiento, teniendo como primera variable la seguridad y salud laboral y como segunda variable rendimiento del colaborador. Así mismo mediante la aplicación del software del SPSS se podrá procesar la información obteniendo tablas, gráficos para fortalecer el análisis estadístico y la debida interpretación de los datos obtenidos.

3.6.1 Análisis de datos descriptivos

Según, Hernández et al. (2010) citado por Vidal (2019), Con la finalidad de realizar la descripción de los datos, él investigador realizó el análisis descriptivo por todos los ítems, asimismo para las variables del estudio. Concluyendo con la adaptación de los cálculos estadísticos, con el objetivo de corroborar o desestimar las hipótesis.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

Según, Hernández (2010) citado por Vidal (2019), se aplicó básicamente para 2 procedimientos relacionados: considerar parámetros y probar hipótesis poblacionales.

3.7 Aspectos éticos

Para la presente investigación se respetó todos los parámetros de investigación y ética profesional indicados por la Universidad César Vallejo, así mismo considerando principios de originalidad y verdad, de tal manera que también se considerará para el desarrollo de la investigación las normas APA, que nos permitirá durante el proceso de investigación citar a los autores de manera adecuada, respetando sus derechos de auditoría.

De la misma manera los datos obtenidos serán respetados en su integridad y la empresa donde fue aplicada la encuesta se contó con el consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 9

Relación entre seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador

			Rendimiento del colaborador					
			nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	Total
Seguridad y salud laboral	nunca	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
	casi nunca	Recuento	0	1	2	0	0	3
		% del total	0,0%	1,7%	3,3%	0,0%	0,0%	5,0%
	a veces	Recuento	1	0	15	1	0	17
		% del total	1,7%	0,0%	25,0%	1,7%	0,0%	28,3%
	casi siempre	Recuento	0	1	8	19	1	29
		% del total	0,0%	1,7%	13,3%	31,7%	1,7%	48,3%
	siempre	Recuento	0	0	0	3	7	10
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	11,7%	16,7%
Total		Recuento	2	2	25	23	8	60
		% del total	3,3%	3,3%	41,7%	38,3%	13,3%	100,0%

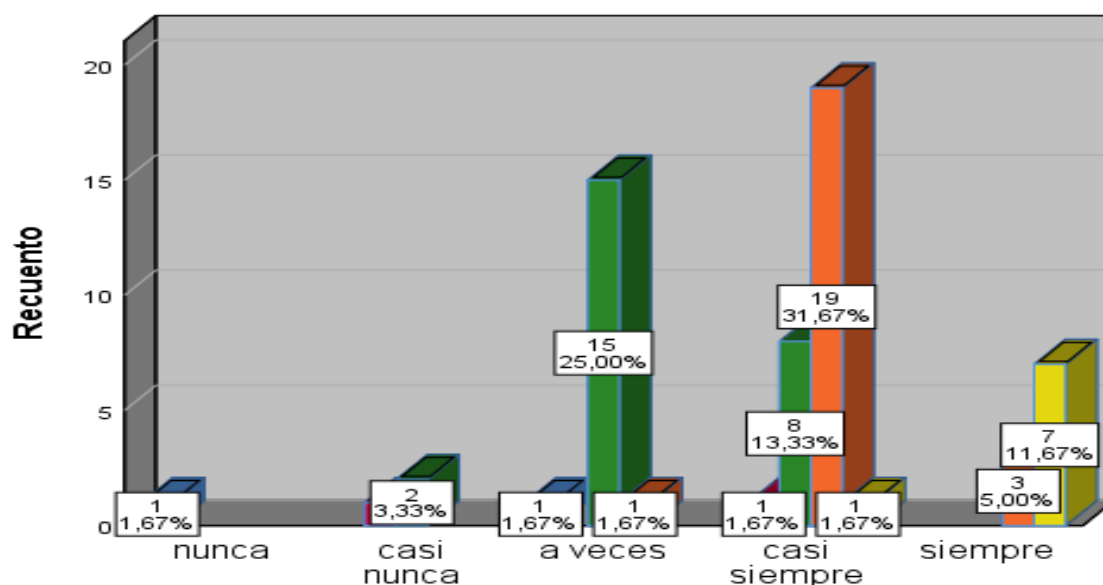


Figura 1. Resultado de la variable seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador

En la tabla 9 y figura 1 se muestra el resultado obtenido donde:

El 1,7% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador nunca se relacionan.

El 5,0% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral casi nunca se realiza, de los cuales el 1,7 % indico que el rendimiento del colaborador casi nunca se ejecuta adecuadamente, el 3,3 % preciso a veces se ejecuta adecuadamente.

El 28.3% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral a veces, se ejecuta, de los cuales el 1,7% indicó que el rendimiento del colaborador nunca se ejecuta adecuadamente, el 25,0% preciso a veces se ejecuta y el 1,7% manifestó casi siempre se ejecuta.

El 48.3% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral casi siempre se realiza, de los cuales el 1,7% manifestó que el rendimiento del colaborador casi nunca se ejecuta, el 13,3% precisó a veces se ejecuta y el 1,7% indicó siempre se ejecuta.

El 16,7% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral siempre se ejecuta, de los cuales 5,0% indicó que el rendimiento del colaborador casi siempre se ejecuta y el 11,7% precisó siempre se ejecuta.

Por consiguiente, se establece que al 100% de seguridad y salud laboral, cualquiera sea el nivel, el 3,3 % precisó que el rendimiento del colaborador nunca se ejecuta, el 3,3% indicó que casi nunca se ejecuta, el 41,7% precisó que a veces se ejecuta, el 38,3% expresó que casi siempre se ejecuta y el 13,3% mencionó que siempre se ejecuta.

Tabla 10

Relación entre seguridad y salud laboral con remuneración

		remuneración					Total	
		nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre		
Seguridad y salud laboral	nunca	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
	casi nunca	Recuento	0	2	1	0	0	3
		% del total	0,0%	3,3%	1,7%	0,0%	0,0%	5,0%
	a veces	Recuento	1	1	12	3	0	17
		% del total	1,7%	1,7%	20,0%	5,0%	0,0%	28,3%
	casi siempre	Recuento	0	2	12	13	2	29
		% del total	0,0%	3,3%	20,0%	21,7%	3,3%	48,3%
	e siempre	Recuento	0	0	0	3	7	10
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	11,7%	16,7%
Total		Recuento	2	5	25	19	9	60
		% del total	3,3%	8,3%	41,7%	31,7%	15,0%	100,0%

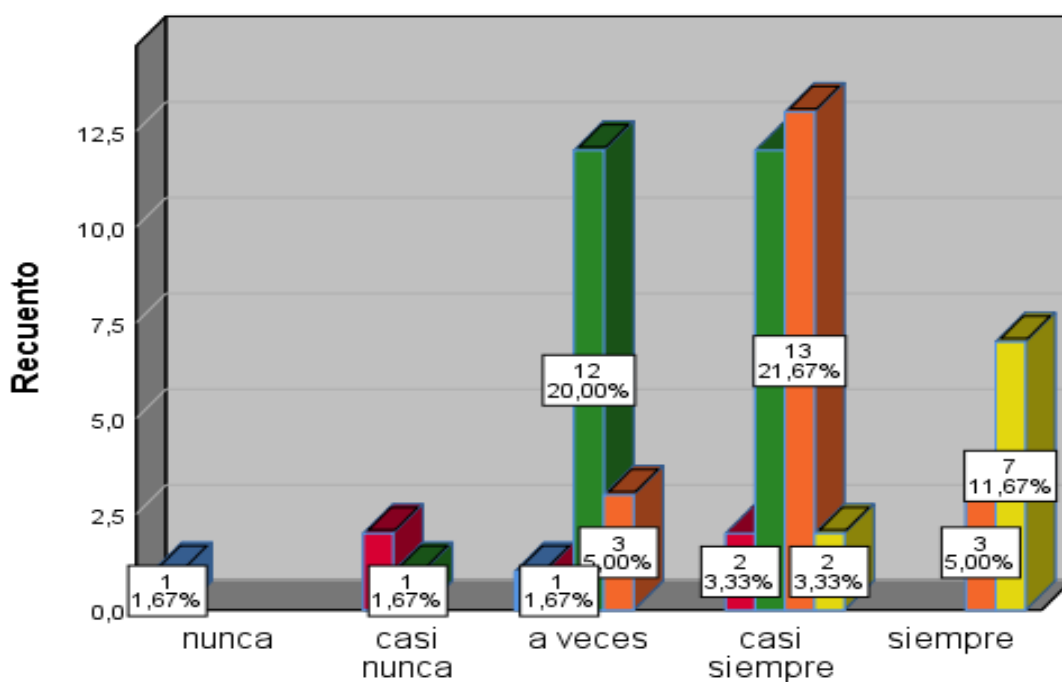


Figura 2. Resultado de la variable seguridad y salud laboral con rendimiento

En la tabla 10 y figura 2 se presenta el resultado obtenido donde:

El 1,7% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral con la remuneración nunca se relacionan.

El 5,0% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral casi nunca se ejecuta, de los cuales el 3.3% indicó que la remuneración casi nunca se compensa adecuadamente, el 1,7% preciso a veces se compensa adecuadamente.

El 28.3% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral a veces, se ejecuta, de los cuales el 1.7% indicó que la remuneración nunca compensa adecuadamente, 1.7% indicó casi nunca compensa adecuadamente el 20,0% indico que a veces compensa y el 5.0% manifestó casi siempre compensa.

El 48.3% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral casi siempre se realiza, de los cuales el 3.3% manifestó que la remuneración casi nunca compensa, el 20, 0% precisó a veces compensa, el 21,7% indicó que casi siempre y el 3,3% precisó siempre compensa.

El 16,7% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral siempre se ejecuta, de los cuales 5,0% indicó que la remuneración casi siempre compensa y el 11.7% precisó siempre compensa.

En resumen, se establece que al 100% de seguridad y salud laboral, cualquiera sea el nivel, el 3.3% se identificó que la remuneración nunca compensa, el 8,3% indicó que casi nunca compensa, el 41,7% precisó que a veces compensa, el 31,7% expresó que casi siempre compensa y el 15,0% mencionó que siempre compensa.

Tabla 11

Relación entre seguridad y salud laboral con clima laboral

		Clima laboral					Total	
		nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre		
Seguridad y salud laboral	nunca	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
	casi nunca	Recuento	0	0	1	2	0	3
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	3,3%	0,0%	5,0%
	a veces	Recuento	1	0	10	6	0	17
		% del total	1,7%	0,0%	16,7%	10,0%	0,0%	28,3%
	casi siempre	Recuento	0	3	2	16	8	29
		% del total	0,0%	5,0%	3,3%	26,7%	13,3%	48,3%
	siempre	Recuento	0	1	0	2	7	10
		% del total	0,0%	1,7%	0,0%	3,3%	11,7%	16,7%
Total		Recuento	2	4	13	26	15	60
		% del total	3,3%	6,7%	21,7%	43,3%	25,0%	100,0%

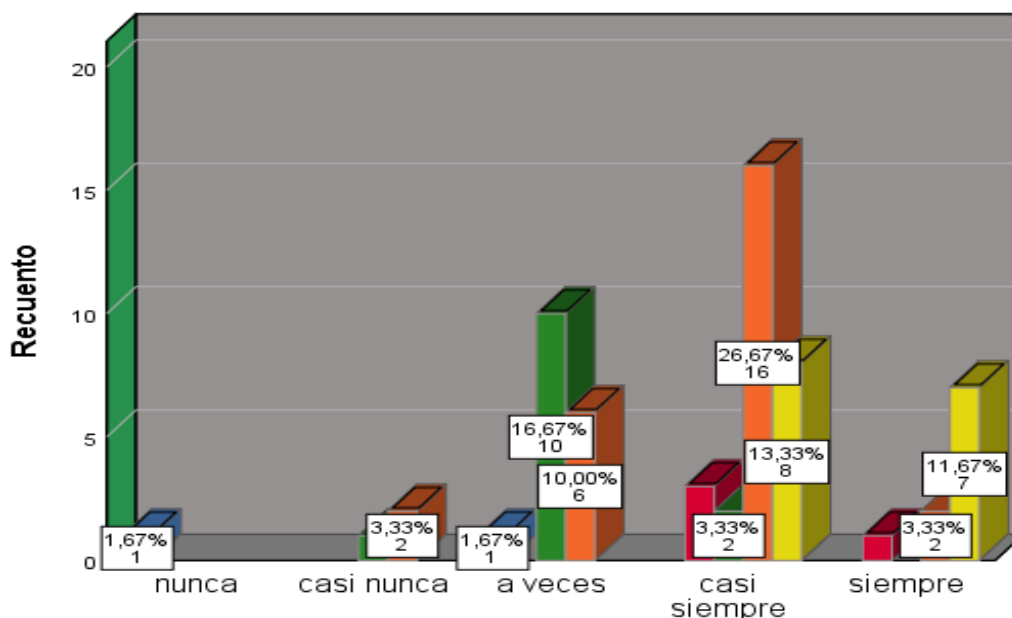


Figura 3. Resultado de la variable seguridad y salud laboral con clima laboral

En la tabla 11 y figura 3 se presenta el resultado obtenido donde:

El 1,7% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral con clima laboral nunca se relacionan.

El 5,0% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral casi nunca, se ejecuta, de los cuales el 1,7% indicó que el clima laboral a veces se relaciona adecuadamente, el 3,3% precisó que casi siempre se relaciona.

El 28.3% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral a veces, se ejecuta, de los cuales el 1.7% indicó que el clima laboral nunca se relaciona, el 16,7% a veces se relaciona y el 10,0% indicó que casi siempre se relaciona.

El 48.3% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral casi siempre se realiza, de los cuales el 5.0% manifestó que el clima laboral casi nunca se relaciona, el 3,3% preciso que el clima laboral a veces se relaciona, el 26.7% indicó que casi siempre se relaciona y el 13,3% precisó siempre relaciona.

El 16,7% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral siempre se ejecuta, de los cuales 1,7% indicó que el clima laboral casi nunca se relaciona, el 3,3% expresó que el clima laboral casi siempre se relaciona y el 11,7% expreso siempre se relaciona.

Por consiguiente, se establece que al 100% de seguridad y salud laboral cualquiera sea el nivel, el 3.3% se identificó que el clima laboral nunca se relaciona, el 6,7% indicó que casi nunca se relaciona, el 21,7% precisó que a veces se relaciona, el 43,3% expresó que casi siempre se relaciona y el 25,0% mencionó que siempre se relaciona.

Tabla 12

Relación entre seguridad y salud laboral con productividad

		Productividad					Total	
		nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre		
Seguridad y salud laboral	nunca	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
	casi nunca	Recuento	0	1	1	1	0	3
		% del total	0,0%	1,7%	1,7%	1,7%	0,0%	5,0%
	a veces	Recuento	1	1	9	6	0	17
	% del total	1,7%	1,7%	15,0%	10,0%	0,0%	28,3%	
	casi siempre	Recuento	0	1	11	15	2	29
	% del total	0,0%	1,7%	18,3%	25,0%	3,3%	48,3%	
	siempre	Recuento	0	0	0	2	8	10
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	13,3%	16,7%	
Total	Recuento	2	3	21	24	10	60	
	% del total	3,3%	5,0%	35,0%	40,0%	16,7%	100,0%	

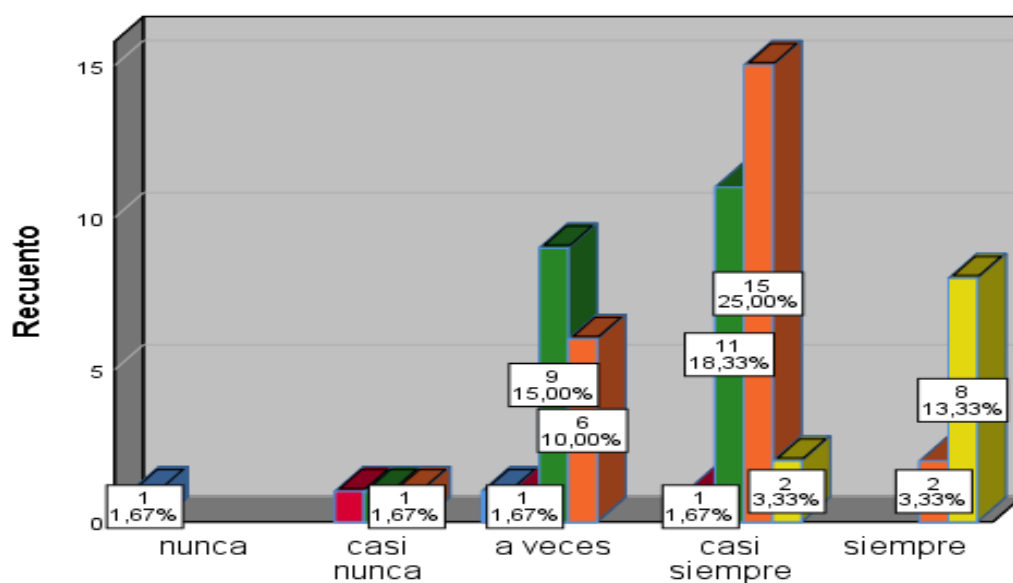


Figura 4. Resultado de la variable seguridad y salud laboral con productividad

En la tabla 12 y figura 4 se presenta el resultado obtenido donde:

El 1,7% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral con la productividad nunca se relacionan.

El 5,0% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral casi nunca se ejecuta, de los cuales el 1,7% indicó que la productividad casi nunca se relaciona adecuadamente, el 1,7% indicó a veces se relaciona y el 1,7 % precisó casi siempre se relaciona.

El 28.3% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral a veces, se ejecuta, de los cuales el 1.7% indicó que la productividad nunca se relaciona, el 1,7% mencionó que la productividad casi nunca se relaciona, el 15,0% indicó que a veces se relaciona y el 10,0% que casi siempre se relaciona.

El 48.3% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral casi siempre se realiza, de los cuales el 1,7% manifestó que la productividad casi nunca se relaciona, el 18,3% precisó que a veces se relaciona, 25,0% indicó casi siempre se relaciona y el 3,3% precisó siempre se relaciona.

El 16,7% de los encuestados manifestaron que la seguridad y salud laboral siempre se ejecuta, de los cuales, el 3,3% expresó que casi siempre se relaciona y el 13.3% manifestó que siempre se relaciona.

Por esta razón, se establece que al 100% de seguridad y salud laboral, cualquiera sea el nivel, el 3.3% se identificó que nunca se relaciona, el 5,0% indicó que la productividad casi nunca se relaciona, el 35,0% precisó que a veces se relaciona, el 40.0% expreso que casi siempre se relaciona y el 16,7% mencionó que siempre se relaciona.

4.1 Estadística Inferencial

4.2.2 Prueba de normalidad

Hipótesis de prueba de normalidad

- H_0 : La distribución es normal
- H_1 : La distribución no es normal

Regla de decisión:

Si el valor de sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la H

Tabla 13

Prueba de normalidad de las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísti		Sig.	Estadísti		Sig.
	co	gl		co	gl	
Seguridad y salud laboral	,272	60	,000	,862	60	,000
Rendimiento del colaborador	,215	60	,000	,859	60	,000

Según la tabla 13, se muestra el empleo del estadístico de Kolmogorov-Smirnov, siendo la muestra considerada de 60 elementos, del mismo modo el valor bilateral de $p= 0.000$ demuestra que no existe una distribución normal, con un nivel $0,000$ siendo < 0.05 . Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; por lo cual, en la contratación de la hipótesis, se aplicó el estadístico de correlación del Rho de Spearman.

4.2.3 Prueba de hipótesis

Tabla 14

Rango de decisión del Rho de Spearman (ver anexo 7)

Prueba de Hipótesis general

- H_0 : No existe relación entre la seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador en Essalud II Vitarte, Ate 2021
- H_1 : Existe relación entre la seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador en Essalud II Vitarte, Ate 2021

Regla de decisión

Si el valor de sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la H_0

Tabla 15

Prueba de hipótesis general correlacional entre seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador

			Seguridad y salud laboral	Rendimiento del colaborador
Rho de Spearman	Seguridad y salud laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Rendimiento del colaborador	Coeficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la tabla 15 se evidencia un Rho de Spearman de 0.774 denotando que existe correlación positiva muy fuerte. La correlación significativa de 1% (0,01). De la misma manera se logró un valor bilateral 0.000 siendo < 0.05 de tal manera se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , demostrando que existe un grado de correlación significativa entre seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador.

Prueba de hipótesis específicas:

Primera hipótesis específica

- H_0 : No existe relación entre la seguridad y salud laboral con la remuneración del colaborador en Essalud II Vitarte, Ate 2021.
- H_1 : Existe relación entre la seguridad y salud laboral con la remuneración del colaborador en Essalud II Vitarte, Ate 2021.

Regla de decisión

Si el valor de sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la H_1

Tabla 16

Prueba de hipótesis de correlacional entre seguridad y salud laboral y remuneración del colaborador

			Seguridad y salud laboral	Remuneración
Rho de Spearman	Seguridad y salud laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Remuneración	Coeficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la tabla 16 se presentó el resultado de la hipótesis realizada mediante el estadístico del Rho de Spearman es de 0.670 denotando que existe una correlación positiva considerable. La correlación significativa de 1% (0,01). De tal manera que se logró un valor bilateral 0.000 siendo < 0.05 de tal manera se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , demostrando que existe un grado de correlación entre seguridad y salud laboral y remuneración.

Segunda hipótesis específica

- H_0 : No Existe relación entre la seguridad y salud laboral con el clima laboral en Essalud II Vitarte, Ate 2021.
- H_1 : Existe relación entre la seguridad y salud laboral con el clima laboral en Essalud II Vitarte, Ate 2021.

Regla de decisión

Si el valor de sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la H_0

Tabla 17

Prueba de hipótesis de correlacional entre seguridad y salud laboral entre clima laboral

			Segurida d y salud laboral	Clima laboral
Rho de Spearman	Seguridad y salud laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la tabla 17 se presentó el resultado de hipótesis realizada mediante el estadístico del Rho de Spearman que fue de 0.540, denotando que existe una correlación positiva considerable. La correlación significativa de 1% (0,01). Del mismo modo, se logró un valor bilateral 0.000 siendo < 0.05 de tal manera se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , demostrando que existe un grado de correlación significativa entre seguridad y salud laboral y clima laboral.

Tercera hipótesis específica

- H_0 : No Existe relación entre la seguridad y salud laboral con la productividad en Essalud II Vitarte, Ate 2021.
- H_1 : Existe relación entre la seguridad y salud laboral con la productividad en Essalud II Vitarte, Ate 2021.

Regla de decisión

Si el valor de sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la H_0

Tabla 18

Prueba de hipótesis de correlacional entre seguridad y salud laboral y productividad

			Seguridad y salud laboral	Productividad
Rho de Spearman	Seguridad y salud laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad	Coeficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la tabla 18 se presentó el resultado de hipótesis realizada mediante el estadístico del Rho de Spearman fue de 0.603, denotando que existe una correlación positiva considerable. La correlación significativa de 1% (0,01). Del mismo modo que se logró un valor bilateral 0.000 siendo < 0.05 de tal manera se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , demostrando que existe un grado de correlación significativa entre seguridad y salud laboral y productividad.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos, facilitaron que el estudio pueda realizar la comparación con los antecedentes considerados para el estudio de una manera más precisa. Los cuales se detallan a continuación:

En base al objetivo general de identificar la relación entre seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador en Essalud II Vitarte, Ate 2021. Conforme a la información obtenida en la tabla 15, evidenciando un grado de correlación positiva muy fuerte ($\rho = 0.774$), entre ambas variables. Asimismo, una significancia de $0.00 < 0.005$ demostrando que los métodos que se realiza en seguridad y salud laboral guarda relación directa con rendimiento del colaborador; Información que al ser confrontados por Alcántara y Morales (2020) en su tesis “Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en las empresas metalmecánicas, La esperanza, Trujillo”, quien obtuvo como resultado una correlación positiva muy fuerte ($\rho = 0.837$), donde demuestra que mediante actividades se puede evitar sucesos de accidentes laborales. Con los resultados expuestos se muestra que coinciden ambos resultados. Como se observa en la tabla 15. Esto se puede corroborar con lo fundamentado por Jiménez (2018), menciona que la gestión de la seguridad y salud ocupacional es un indicador principal para las organizaciones, una variable capaz de inferir en la productividad, clima laboral y también la competitividad de estas.

En base al primer objetivo específico, sobre la relación entre seguridad y salud laboral con la remuneración del colaborador en Essalud II Vitarte, Ate 2021. Según a la información obtenida en la tabla 16, se observa un nivel de correlación positiva considerable ($\rho = 0.670$), entre seguridad y salud laboral y remuneración, de tal manera, con una significancia de $0.000 < 0.005$; demostrando seguridad en los métodos que se empleó en seguridad y salud laboral, guardando relación directa con remuneración. Los datos fueron comparados con los de Gavino (2020), en su investigación titulado “La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III Essalud de Chimbote- 2019”, quien obtuvo como resultado ($\rho = 0.706$), demostrando una correlación positiva muy fuerte. Resultado positivo que demuestra que la seguridad y la remuneración incrementan el rendimiento del colaborador. Además, Jerez (2019), en su investigación titulada

“Influencia del salario emocional en la seguridad y salud de los trabajadores” quien obtuvo como resultado un 25% en cuanto a inducción, capacitación y condiciones de trabajo, mientras que en la condición de ambiente laboral fue del 14% donde se muestra que sustenta el salario emocional siendo influyente en la seguridad y salud de los trabajadores.

En base al segundo objetivo específico, sobre relación entre seguridad y salud laboral y clima laboral en Essalud II Vitarte, Ate 2021. Debido a la información obtenida en la tabla N° 17 se visualiza un grado de correlación positiva media ($\rho=0.540$) entre seguridad y salud laboral y clima laboral, asimismo, con una significancia de $0.000 < 0.005$; demostrando que los métodos que se realiza en seguridad y salud laboral guardan relación directa con clima laboral. Los datos fueron comparados con Saldaña (2020), en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2020”, quien obtuvo una correlación positiva considerable ($\rho=0.618$), Por lo tanto, se considera que existe correlación entre ambas variables, mientras que Carranza (2017), mencionó que son aquellas intervenciones y procesos siendo de estructura organizacional, cambios en el entorno organizacional interno, planificación estratégica, a nivel de diseño o rediseño, mejora en el sistema de comunicación interna y externa, gestión de programas motivacionales, el desempeño y los procesos de productividad.

En base al tercer objetivo específico, sobre relación entre seguridad y salud laboral con la productividad en Essalud II Vitarte, Ate 2021. Según a la información obtenida en la tabla 18, se visualiza un grado de correlación positiva considerable ($\rho=0.603$) entre seguridad y salud laboral y productividad, de tal manera, con una significancia de $0.000 < 0.005$; demostrando que los métodos que se realiza en seguridad y salud laboral guardan relación directa con productividad. Datos que fueron comparados con los de Caruajulca (2018), en su tesis “Seguridad ocupacional y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa industrias Valmaster sac Independencia, 2018”, evidenciando que hay una correlación positiva perfecta ($\rho=957$), Esto significa que a mayor seguridad ocupacional mejor será la productividad, asimismo Uchuya (2020), en su tesis “Capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2020”, demostrando obtener una correlación positiva considerable

(rho=0.613), en ese sentido, los estudios realizados denotaron que existe relación entre la variable capacitación con productividad.

VI. CONCLUSIONES

Considerando los objetivos planteados y resultados obtenidos, se plantea las siguientes conclusiones:

Primera. Se identifica la relación que existe entre seguridad y salud laboral con el rendimiento del colaborador en Essalud II Vitarte, Ate 2021, obteniendo un Rho de Spearman de 0.774 con una significancia de $0.00 < 0.005$; entre ambas variables, demostrando un grado de correlación positiva muy fuerte. Se concluye que, es muy importante la implementación y la buena gestión en seguridad y salud laboral debido a que permite tener un mejor control de riesgos laborales, mediante el cual aumenta el rendimiento del colaborador.

Segunda. Se identifica la relación que existe entre seguridad y salud laboral con la remuneración del colaborador en Essalud II Vitarte, Ate 2021, obteniendo un Rho de Spearman de 0.670 con una significancia de $0.000 < 0.005$; entre ambas variables, demostrando un grado de correlación positiva considerable. Se concluye que, al desarrollar una buena gestión en seguridad y salud laboral permite obtener resultados eficientes por parte de los colaboradores, por lo tanto, se les retribuye con optimas remuneraciones y una mejor calidad de vida para el colaborador.

Tercera. Se identifica la relación que existe entre seguridad y salud laboral y clima laboral en Essalud II Vitarte, Ate 2021, puesto que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.540 con una significancia de $0.000 < 0.005$; entre ambas variables, demostrando un grado de correlación positiva media. Se concluye, desarrollando una adecuada gestión en seguridad y salud laboral permite conseguir un adecuado clima laboral dentro de la institución, lo cual permite a los colaboradores desarrollar sus actividades siendo motivados durante su jornada laboral.

Cuarta. Se determina la relación que existe entre seguridad y salud laboral con la productividad en Essalud II Vitarte, Ate 2021, obteniendo un Rho de Spearman de 0.603 con una significancia de $0.000 < 0.005$; entre ambas variables, demostrando una correlación positiva considerable. Se concluye, empleando una adecuada gestión de un sistema de seguridad en la organización permite obtener una excelente productividad permitiéndoles mejorar el desempeño laboral en la organización.

VII. RECOMENDACIONES

La presente investigación manifiesta las siguientes recomendaciones:

Primera. Se recomienda promover el desarrollo de la seguridad laboral, considerando políticas y procedimientos para una adecuada gestión de seguridad con la finalidad de prevenir diversos accidentes en los colaboradores, para lograr un alto desempeño laboral del colaborador.

Segunda. Se recomienda a la institución verificar el cumplimiento de las normas de manera constante de seguridad establecidas dentro del Essalud II Vitarte, el cual ayudara a los colaboradores a sentirse más protegidos al momento de desempeñar sus labores en sus áreas de trabajo, utilizando adecuadamente todos sus implementos de protección.

Tercera. Se recomienda implementar diversas estrategias, considerando la integración para crear un ambiente de confianza, creando una comunicación transparente para fortalecer una cultura organizacional y el reconocimiento de los distintos logros que obtengan los colaboradores durante su jornada laboral, demostrando actitud positiva y compromiso con su desempeño laboral, de esta manera lograr un clima idóneo que influya en resultados positivos para la institución.

Cuarta. Se recomienda al hospital Essalud II Vitarte, aplicar herramientas de gestión como charlas de seguridad y salud, lo cual genere el buen desarrollo de las habilidades de los colaboradores, así mismo establecer tareas en bloques considerando los descansos adecuados hacia el colaborador, bajo este mecanismo, se obtendrá un buen rendimiento, y la recuperación de energía para seguir laborando con normalidad.

REFERENCIAS

- Abusleme, O, Molina, S. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán, Chile. *Revista académica & negocios*, Vol. 2(1) 41-56 /2016 <https://www.redalyc.org/journal/5608/560863109005>
- Acibadem, U. d. (2016). The ethics of occupational health and safety in turkey: responsibility and consent to risk. *Acta Bioethica*, 1(22), 114. <https://n9.cl/6pom7>
- Alanya, & Hualy. (2019). *Influencia de la ergonomía en el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la contrata empresa - mineros pan american silver s.a - unidad huaron*. Tesis, grado de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo ,Lima . <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2742>
- Alcántara. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas, La Esperanza, Trujillo – 2020*.Tesis, grado de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo, lima <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53264>
- Arenas, Bayona, & Vega. (2018). Modelo Estratégico Integral para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo .Tesis para obtener el título profesional de Ingeniero Industrial Universidad Cesar Vallejo .<https://hdl.handle.net/20.500.12692/52954>
- Arevalo. (2018). *Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de san Roque de Cumbaza*. Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública , Universidad cesar vallejo , Tarapoto. <https://n9.cl/i0kvv>
- Armero. (2018). *Influencia de la norma OHSAS 18001 en la mejora de seguridad laboral en obras civiles, ARMER – 2017*.Tesis, para obtener el título profesional de Ingeniero Civil. Universidad Cesar Vallejo, lima <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31498>

- Bazán. (2019). impact of occupational health and safety regulations on the employee's decision to take up employment. *Sciendo*, 1. doi:10.2478/czoto-2019-0018
- Baca., V y Florian., J. (2018). *Implementación de un Plan de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, para disminuir los niveles de riesgos laborales en capo Caleb I.t.d.a. – Chepén, 2018*. Tesis, para obtener el título profesional de Ingeniero Industrial. Universidad Cesar Vallejo, Lima <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39743>
- Balasundaram, K. e. (2017). Improvement of Ergonomic Factors in a Textile Industry. *Engineering and Technology*, 4(5). <https://n9.cl/kqo2p>
- Caruajulca (2018). *Seguridad ocupacional y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa industrias valmaster sac independencia*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo, Lima . <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25177>
- Carranza. (2017). *Clima laboral y su influencia en la satisfacción del personal de salud que labora en el servicio de hospitalización del centro de salud santa cruz*. Tesis ,para obtener el título profesional de Licenciatura en Administración. Universidad Cesar Vallejo, Chota <https://search.ebscohost.com/login.aspx>
- Chacalla. (2019). *Seguridad y salud en trabajo, sector construcción y su relación con fiscalización de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Trujillo* . Tesis, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo, La Libertad, Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53264>
- Cáceres. (2019). *Seguridad-Salud ocupacional y la calidad de vida laboral en la empresa Tottus Campoy en el distrito de San Juan de Lurigancho*. Tesis, grado de Licenciatura en Administración Universidad César Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61292>

- Díaz. (2016). Plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral del área remuneraciones obreros - municipalidad provincial de Chiclayo. Tesis, para obtener el título profesional de Administrador. Universidad Cesar Vallejo, Pimentel. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16347>
- Díaz. (2019). *Seguridad y Salud Ocupacional para prevenir y minimizar Riesgos Laborales en la empresa W&D Construcciones S.A.C, - Cajamarca 2019*. Tesis, para obtener el título profesional de Ingeniero Industrial. Universidad Cesar Vallejo Lima <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58873>
- Espinoza, & Perez. (2019). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para reducir accidentes laborales en el área de producción de la empresa Cantarana SAC, Chimbote*. Tesis, para obtener el título profesional de Ingeniero Industrial. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43774>
- Fatih, A.(2016). The ethics of occupational health and safety in turkey: responsibility and consent to risk. *Acta Bioethica* 2016; 22 (1): 111-118
- Gonzales. (2017). *Control interno de inventarios y la competitividad empresarial en las mypes del sector textil de la galería Rodríguez, la victoria*. Tesis, para obtener el título profesional de Contador Público. Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9865>
- Gómez, A. et al. (octubre/ diciembre 2016). I Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador. Principales resultados en la ciudad de Quito, 2016. *Revista medicina y seguridad del trabajo* 2019;65(257):238-251
- Heredia, P., Benites, A., y Marcillo, J. (2017). Análisis de la normativa de Seguridad y Salud Ocupacional. *Revista Publicando*. 4 No 12. (2). 2017, 3-15. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/679>
- Huanayay. (2021). *Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-*

19. Tesis , grado de Licenciatura en Psicología. Universidad Cesar Vallejo Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59768>
- Jáuregui. (2018). El estrés laboral en el bajo rendimiento laboral de los trabajadores del Seguro Integral de Salud San Miguel, 2018. Tesis, grado de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo, lima <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19994>
- Kaya., Ö, Akalp., G. (2019). Occupational Health and Safety Perception of Students. Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources. 2019;21(1):95-110. doi:10.4026/isguc.543464
- Lujan, (2017). *Seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores del área de operaciones de Kaizen Group S.A.C. Cercado de Lima – 2017*. Tesis, grado de Licenciatura en Administración. Universidad Cesar Vallejo, lima <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22337>
- Mauricio, (2018). *Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Almacén Especializado de la DIRESA - Ayacucho*. Tesis, grado de Licenciatura en Administracion. Universidad Cesar Vallejo, Ayacucho. <https://search.ebscohost.com/login.aspx>
- Martínez. (2018).“Personnel management and human resources”. Recovered from: https://www.researchgate.net/publication/31601149-Administracion_de_Personal_y_Recuersos_Humanos
- Mejía, C., et al (2016). Conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo en dos hospitales de Lima-Perú. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2016; 25: 211-219 <http://scielo.isciii.es/scielo.php>
- Medina (2018). “Analysis of recruitment and selection procedures for personnel in human resources management at the Edil Oriental Maturim company - MonagasState (Master's thesis)”. Recovered from: http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/651/1/TESIS658.311_G582a_01.pdf

- Molina. (2018). *La gestión administrativa y su incidencia en el riesgo laboral en la empresa pismade s.a.* Tesis, Universidad nacional de Chimborazo , Riobamba - Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5144>
- Molina., G, Ríos., O. (2020). Occupational health and safety in agriculture. A systematic review. *Rev. Fac. Med.* 2020;68(4): In press - 2020. English. doi: <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v68n4.76519>.
- Moquillaza. (2020). *Políticas públicas para la promoción y prevención de la salud en un hospital nacional, Lima.* Tesis, para obtener el título profesional de Licenciatura en Administracion. Universidad Cesar Vallejo, Lima <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42937>
- Mura, L. G. (Abril de 2019). Position of employee benefifits in remuneration structure. *Transformations in business & economics*, 18(2). Obtenido de <https://n9.cl/znbzk>
- Neto, L. C. (2020). Prioritization of occupational health and safety indicators using the Fuzzy-AHP method. *Production*, 30. doi:10.1590/0103-6513.20200054
- Páez.,C, Castaño.,C. (2019). Occupation and correlation between perceived quality of work life, emotional intelligence and coping strategies in university graduates. *Rev. Fac. Med.* 2019;67(4):419-27. English. doi: <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v67n4.71216>.
- Paredes. (2017). *Perfiles de cargos en seguridad y salud ocupacional en empresas constructoras y metalmecánicas de quito – ecuador.* Tesis, para obtener el título profesional de Ingeniera Industrial. Universidad Tecnológica Equinoccial. <https://doi.org/10.29019/eyn.v8i1.322>
- Pizango. (2019). *Seguridad y salud, y su relación con la calidad de vida laboral en la empresa Corporación Megaluz S.A.C. en la ciudad de Tarapoto, año 2018.* Tesis, grado de Licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo, lima <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34597>
- Ramos. (2017). *El Sistema de Gestión de Seguridad y la prevención en la Salud Ocupacional de los trabajadores en el rubro de telecomunicaciones, Callao.*

- Tesis, grado de Licenciada en Administracion. Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14445>
- Ramos, A. A. (Abril de 2016). Application of the Delphi Method for the inclusion of externalities in occupational safety and health analysis . *DYNA*, 83(196). doi:: <http://dx.doi.org/10.15446/dyna.v83n196.5660>
- Romero. (2015). *Rol y condiciones estratégicas del médico dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Revista. Med Secur Trab*, 2015; 61 (238) 34-44 <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100004>
- Rodríguez. (2018). *Salario emocional y rendimiento laboral en makro supermayorista s.a., santa anita*. Tesis, grado de Licenciada en Administracion. Universidad Cesar Vallejo, Lima <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19305>
- Rodrigues, P. G. (2016). Work ability and health of security guards at a public University: a cross-sectional study. *RLAE (Revista Latino Americana de Enfermagen)*, 8. doi:10.1590/1518-8345.0616.2725
- Robles, G., Stifi, A., José, L., Ponz-Tienda, & Gentes, S. (2014). *Labor Productivity in the Construction Industry Factors Influencing the Spanish Construction Labor Productivity. International Journal of Civil, Architectural, Structural and Construction Engineering*, 8(10). <https://n9.cl/3jnz8h>
- Ruelas. (2017). *Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral*. Tesis, para obtener el título profesional de Licenciada en Administración. Universidad Católica San Pablo, Arequipa. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65236>
- Ruiz,S (2019). Estudio bibliométrico de los artículos publicados en revistas ecuatorianas indexadas en latindex sobre seguridad y salud en el trabajo. Universidad Internacional SEK, Quito DOI:10.33789/talentos.6.1.93
- Sakowsk., P, Marcinkiewicz., A. (2019). *International Journal of Occupational Medicine and Enviro Mental Health; Heidelberg*. tomo 32. Nª 3, 353-361. DOI:10.13075/ijomeh.1896.01384

- Salvador. (2019). *Seguridad y salud ocupacional percibido por los colaboradores del instituto nacional de rehabilitación* . Tesis, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://search.ebscohost.com/login.aspx>
- Suarez. (2018). *Asociación de los factores de riesgo físico y ergonómico del personal de enfermería al nivel de satisfacción laboral en la unidad de cuidados intensivos del hospital regional cusco*. Tesis grado de Licenciatura Universidad Cesar Vallejo, Cusco . <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33936>
- Vázcones, Gomez, Merino, Suasnavas, Russo, & Vilared. (2018). *condiciones de seguridad y salud en el trabajo (1er ed.)*. Quito, Ecuador : Santillana
- Valdivia. (2020). *Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota*. Tesis para obtener el grado de maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49760>
- Vega, N. (2016). Razones del incumplimiento de los controles de seguridad en el trabajo en Empresas Colombianas. *Ciencia Trabajo*. Colombia. Dic; 18 [57]: 154-158). - Bing <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300154>
- Vidal. (2019). *Seguridad -salud ocupacional y riesgo laboral de los trabajadores del Grupo Aban S.A.C, Puente Piedra, 2019*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, lima
- Wang, C. M. (2019). Agent-Based Modeling of Employee Protection-Oriented Safety Proactivity Behaviors at Small Scale Enterprises. (P. Shi, Ed.) *BioMed Research International*, 1. doi:<https://doi.org/10.1155/2019/2471418>
- Wongwarissara, P., Padchasuwan, N. y Laohasiriwong, W. (2020). Occupational Health and Safety Problems, Health Literacy, Mental Health and Quality of life among Public Work Division Workers in the Northeast of Thailand - A Cross-sectional Study. *Journal of clinical and diagnostic research*.14 (11), 12-16.

- Guillen, Rojas. (2020). *Sistema web para el proceso de produccion en la empresa "carpinteria palomino SRL"*. Lima, Perú. Tesis para obtener el titulo ptofesional de Ingeniero en Sistemas. Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56866>
- Zambrano, D. (2020). ENEMDU Ecuador: estudio de la percepción de la seguridad y salud, 2018. *Salud UIS*. 2020; 52(3): 215-223. doi: <http://dx.doi.org/10.18273/revsal.v52n3-2020004>
- Zelada. (2018). *La compensación en el rendimiento laboral del Personal en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018*. Tesis, grado de Licenciado en Administracion. Universidad Cesar Vallejo, lima <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19328>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Seguridad y salud laboral	Según Díaz (2016), explica que todas las organizaciones tanto públicas como privadas deben establecer estrategias de orientación sobre seguridad y salud laboral que permite identificar y controlar los peligros y riesgos; todo sobre la prevención de la salud de los colaboradores; obteniendo un mejor respaldo para la organización y permitiendo obtener excelentes rendimientos laborales y mayores beneficios.	Se realizó la medición de la variable seguridad y salud laboral mediante la técnica de la encuesta, para lo cual se empleó el instrumento del cuestionario representado por 6 dimensiones, 21 indicadores y 42 ítems. Para ello, fueron medidos mediante la escala de Likert.	control de peligros y riesgos Prevención de la salud Factor Ergonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad industrial • Enfermedades laborales • Productividad • Diagnostico • Tratamiento oportuno • Reducción de incidencias de enfermedades • Repercusión • Carga física • Carga estática • Postura 	1,2 3, 4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16 17,18 19,20	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Rendimiento del colaborador	Según Chiavenato (2000) citado por Rodríguez (2018), el rendimiento laboral es el comportamiento del colaborador durante el tiempo de jornada y en la búsqueda de los objetivos determinados; en donde contribuyan las funciones y tareas de los colaboradores para el crecimiento de la organización.	Para la siguiente medición de la variable rendimiento del colaborador fue mediante la encuesta, para lo cual se empleó el instrumento del que está constituido por 42 ítems. Para ello, fueron medidos mediante la escala de Likert.	Remuneraciones Clima laboral Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo • Conocimiento • Dedicación • Habilidades • Percepción • Interrelación • Comunicación • desempeño • Calidad • Beneficio • desarrollo 	21,22 23,24 25,26 27,28 29,30 31,32 33,34 35,36 37,38 39,40 41,42	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Anexo 2: Determinación de la muestra

Según la formula tenemos:

$$N = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) e^2 + (z^2 \cdot p \cdot q)}$$

Donde:

N= es el tamaño de la población siendo 389 colaboradores del Essalud II de vitarte.

n= es la muestra a encontrar

p= representa la probabilidad de éxito=0.5

q= representa la probabilidad de fracaso= 0.5

e= representa el nivel de error 5% = 0.05

z= representa el nivel de confianza al 95% = 1.96

Seguidamente reemplazamos en la fórmula:

$$n = \frac{389(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(389 - 1) 0.05^2 + (1.96^2 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 193.532 \quad \longrightarrow \quad n = 194$$

La muestra que se consideró para el siguiente estudio fue 194 colaboradores, siendo hombres y/o mujeres mayores de 18 años.

CUESTIONARIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL CON EL RENDIMIENTO DEL COLABORADOR EN ESSALUD II VITARTE. ATE,2021

El presente cuestionario forma parte de una investigación cuyo propósito es recolectar información de todos los colaboradores que laboran dentro del Essalud II Vitarte, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la seguridad y salud laboral. esta investigación tiene carácter netamente académico, por lo que apelamos de su buen criterio para responder el cuestionario con certeza necesaria.

Para responder el cuestionario leer detenidamente las preguntas y marque con (x) lo que usted considera correcta según corresponda.

ESCALA ORDINAL				
1= NUNCA	2= CASI NUNCA	3= A VECES	4= CASI SIEMPRE	5= SIEMPRE

VARIABLE 1			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL							
Nº	Dimensión	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Control de peligros y riesgos	¿La empresa les recuerda constantemente las normas de seguridad?					
2		¿Cree usted que en la institución se imparte frecuentemente capacitaciones de seguridad?					
3		¿Usted ha sufrido o adquirido alguna enfermedad profesional en la institución?					
4		¿Usted recibe atención oportuna cuando aparece alguna enfermedad laboral?					
5		¿Usted conoce las políticas del área en el cual se desempeña?					
6		¿Manejan en la institución estándares de productividad?					
7	Prevención de la salud	¿En la institución se ha implementado un sistema de gestión para la seguridad y salud laboral?					
8		¿Existe en la institución algún comité de seguridad y salud en el trabajo para prevenir aquellos accidentes durante la jornada laboral?					

9		¿Cree usted que el personal cuenta con la información actualizada en seguridad y salud ocupacional?					
10		¿Actualmente en la empresa han considerado nuevas medidas de seguridad para la prevención de la salud del personal?					
11		¿Cree usted que las estrategias de prevención vigentes ayudan a reducir los riesgos contra la seguridad y salud ocupacional?					
12		¿Cree usted que una buena gestión en seguridad ayudaría a minimizar las enfermedades profesionales?					
13	Factor ergonómico	¿Según usted en la institución se aplican métodos de evaluación para las tareas repetitivas?					
14		¿Crees que es obligatorio la evaluación de riesgos ergonómicos en la institución?					
15		¿Cree usted que la carga física guarda relación con la jornada laboral en el puesto que se desempeña?					
16		¿Considera usted que estar demasiado tiempo en una misma posición ocasiona tensión y fatiga muscular?					
17		¿Tiene usted algún conocimiento de cómo actuar si llegara a sufrir un accidente sobre alguna carga estática?					
18		¿En el trabajo en el cual se desempeña usted permite combinar la posición de pie - sentado?					
19		¿Realizan dentro de la empresa algunos ejercicios para preservar la formación de una postura correcta?					
20		¿Considera usted que la mala postura trae como consecuencia alteraciones funcionales?					

VARIABLE 2			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPR	SIEMPR E
RENDIMIENTO DEL COLABORADOR							
Nº	Dimensión	Pregunta	1	2	3	4	5
21	Remuneración	¿Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?					
22		¿Usted cree que la consideración de otros beneficios podría mejorar su calidad de vida laboral?					
23		¿Usted tiene conocimiento sobre los beneficios que brinda la institución?					
24		¿Tiene usted conocimiento sobre los tipos de gratificaciones que existen?					
25		¿Las remuneraciones que se otorgan en la institución corresponden a las horas trabajadas?					
26		¿En el área donde labora usted existe alguna compensación económica por labores extras?					
27		¿Cree usted que en la institución las remuneraciones se dan según el desempeño?					
28		¿La remuneración que usted percibe actualmente está acorde a sus habilidades?					
29	Clima laboral	¿Cree usted que el jefe directo es justo en sus decisiones?					
30		¿Usted se siente seguro de que los objetivos de la institución se logran por el esfuerzo mancomunado?					
31		¿Existe buena interrelación y comunicación entre las distintas áreas de la institución?					
32		¿Mantiene usted buena relación con sus jefes superiores?					
33		¿Cree usted que la comunicación es clave para crear un buen clima laboral en la institución?					
34		¿Crees que una buena comunicación dentro de la organización establece un buen manejo de información para el cumplimiento de las distintas actividades?					

35		¿Consideras tener un buen desempeño laboral dentro de tu área?					
36		¿Usted cree que el desempeño del personal depende del clima laboral de la institución?					
37	Productividad	¿Consideras que en la institución se desarrollan una buena gestión de calidad?					
38		¿Cree usted que la institución se esfuerza por lograr una mejor gestión de calidad?					
39		¿Cree usted que las mejoras tecnológicas en la institución están ayudando al personal a desempeñarse mejor?					
40		¿Cree usted que los resultados de la gestión de la institución son positivos?					
41		¿Consideras tener una labor productiva constante durante todo el día?					
42		¿Consideras un factor clave al tiempo para generar productividad?					

Anexo 4: Validación del Instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARD FRANCISCO
I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Completo - UCV](#)
I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor(es) del instrumento: VASQUEZ TROYES, YUMALI y YANGALI AQUINO, FABIOLA ESTELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Seguridad y salud Laboral

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

I. **PROMEDIO DE VALORACION**

81%

Ate, [24 de agosto del 2021](#)



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMIÓN, EDGARD FRANCISCO
I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Completo - UCV](#)
I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor(es) del instrumento: VASQUEZ TROYES, YUMALI y YANGALI AQUINO, FABIOLA ESTELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Rendimiento del colaborador

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

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

III. PROMEDIO DE VALORACION

80%

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 45962909

Firma de experto informante
DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE
I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Completo - UCV](#)
I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor(es) del instrumento: [VASQUEZ TROYES, YUMALI](#) y [YANGALI AQUINO, FABIOLA ESTELA](#)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Seguridad y salud laboral

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

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

80%

Ate, [24 de agosto del 2021](#)

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE
I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Completo - UCV](#)
I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor(es) del instrumento: [VASQUEZ TROYES, YUMALI](#) y [YANGALI AQUINO, FABIOLA ESTELA](#)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Rendimiento del colaborador

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


I. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

81%

Ate, [24 de agosto del 2021](#)


Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. [FARRORUIZLIZET MALENA](#)
I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Completo - UCV](#)
I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor(es) del instrumento: [VASQUEZ TROYES, YUMALI](#) y [YANGALI AQUINO, FABIOLA ESTELA](#)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Seguridad y salud Laboral

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

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

80%

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, [24 de agosto del 2021](#)



Firma de experto informante
DNI N° [46417339](#)

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. [FARRORUIZLIZET MALENA](#)
I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Completo - UCV](#)
I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor(es) del instrumento: [VASQUEZ TROYES, YUMALI](#) y [YANGALI AQUINO, FABIOLA ESTELA](#)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Rendimiento del colaborador

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

81%



Firma de experto informante
DNI N° 46417339

Anexo 5: Consentimiento Informado



Lima, 27 de mayo del 2021

Señor Doctor:
JEAN LOUIS FRANCIA VELASQUEZ
Director
Hospital II Vitarte - Essalud
Presente.-

Asunto : Autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica

De nuestra mayor estimación:

Sea la presente portadora de mi más cordial saludo, así como también la solicitud de poder tomar el nombre del Hospital que dignamente representa, con la finalidad de realizar un trabajo de investigación con el objetivo de obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad César Vallejo.

El Título propuesto del Proyecto de Investigación es: **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL COLABORADOR EN EL HOSPITAL ESSALUD II DE VITARTE, ATE 2021**

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

Sin otro particular y agradeciéndole de antemano su atención a la presente, nos despedimos muy cordialmente de usted.

Atentamente,

Yumali Vásquez Troyes
Alumna IX Ciclo - Facultad de Administración
DNI: 46247794

Fabiola Estela Yangali Aquino
Alumna IX Ciclo - Facultad de Administración
DNI: 71764377

Lima, 27 de mayo del 2021

Señor Doctor:
JEAN LOUIS FRANCIA VELASQUEZ
Director
Hospital II Vitarte - Essalud
Presente.-



Asunto : Autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica

De nuestra mayor estimación:

Sea la presente portadora de mi más cordial saludo, así como también la solicitud de poder tomar el nombre del Hospital que dignamente representa, con la finalidad de realizar un trabajo de investigación con el objetivo de obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad César Vallejo.

El Título propuesto del Proyecto de Investigación es: **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL COLABORADOR EN EL HOSPITAL ESSALUD II DE VITARTE, ATE 2021**

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

Sin otro particular y agradeciéndole de antemano su atención a la presente, nos despedimos muy cordialmente de usted.

Atentamente,

Yumali Vásquez Troyes
Alumna IX Ciclo - Facultad de Administración
DNI: 46247794

Fabiola Estela Yangali Aquino
Alumna IX Ciclo - Facultad de Administración
DNI: 71764377



PROX. N° 1086 - H-IV-GRPA-ESSALUD-II
DIRECCION
HOSPITAL II VITARTE
RED PRESTACIONAL ALMENA
Tramitado a: *de autorización*
Fecha: *07/06/2021*

Informe	<input type="checkbox"/>	Proyecto de Carr.
Atención	<input type="checkbox"/>	Difusión
Comisión	<input checked="" type="checkbox"/>	Coordinar y Eval.
Autorizado	<input type="checkbox"/>	Consolidar
Archivo	<input type="checkbox"/>	Conocimiento y *

0592-2021-628

Anexo 7: Escala de Medición de Alfa de Cronbach

Rangos	Nivel
Alfa de Cronbach > 0.9	Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	Pobre
Alfa de Cronbach > 0.5	Inaceptable

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Anexo 8: Rango de decisión del Rho de Spearman

Rango de decisión del Rho de Spearman	
-0.90 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy perfecta
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerada
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.9 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández. Fernández y Bautista (2014)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "SEGURIDAD Y SALUD LABORAL CON EL RENDIMIENTO DEL COLABORADOR EN ESSALUD II VITARTE, ATE 2021", cuyos autores son VASQUEZ TROYES YUMALI, YANGALI AQUINO FABIOLA ESTELA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID 0000 0002 1067 9550	Firmado digitalmente por: MIBARDALESC el 16-12- 2021 21:04:34

Código documento Trilce: TRI - 0225685