

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



**Seguridad y salud ocupacional y su relación con el desempeño
laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta,
Chimbote, 2022**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autora:

Huamán Roldán, Edith Yovanna

Código ORCID: 0000-0002-7442-9243

Asesor:

García León, Edward Aníbal

Código ORCID: 0000-0003-4832-6109

CHIMBOTE – PERÚ

2023

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	ii
INDICE DE TABLAS	iii
PALABRAS CLAVE.....	v
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD.....	vi
TÍTULO.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	20
RESULTADOS.....	23
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	55
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	74

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Análisis descriptivo de la seguridad y salud ocupacional y sus dimensiones.....	23
Tabla 2	Análisis descriptivo de seguridad y salud ocupacional según factores demográficos.....	24
Tabla 3	Análisis descriptivo de la dimensión planificación según factores demográficos.....	26
Tabla 4	Análisis descriptivo de la dimensión organización según factores demográficos.....	28
Tabla 5	Análisis descriptivo de la dimensión dirección según factores demográficos.....	30
Tabla 6	Análisis descriptivo de la dimensión control según factores demográficos.....	32
Tabla 7	Análisis descriptivo del desempeño laboral y sus dimensiones.....	34
Tabla 8	Análisis descriptivo de la seguridad y salud ocupacional según factores demográficos.....	35
Tabla 9	Análisis descriptivo de la dimensión rendimiento en la tarea de la variable desempeño laboral según factores demográficos.....	37
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión comportamiento contraproducente en la tarea de la variable desempeño laboral según factores demográficos...	39
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión rendimiento en el contexto de la variable desempeño laboral según factores demográficos.....	41
Tabla 12	Análisis de normalidad de las variables de estudio y sus dimensiones...	43
Tabla 13	Matriz de correlaciones entre variables y dimensiones de estudio.....	44

Tabla 14	Análisis categórico de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral con sus dimensiones.....	45
Tabla 15	Análisis categórico de planificación y el desempeño laboral con sus dimensiones.....	47
Tabla 16	Análisis categórico de organización y el desempeño laboral con sus dimensiones.....	49
Tabla 17	Análisis categórico de dirección y el desempeño laboral con sus dimensiones.....	51
Tabla 18	Análisis categórico de control y el desempeño laboral con sus dimensiones.....	53

Palabras clave : Seguridad y salud ocupacional, desempeño laboral, condiciones de trabajo, gestión de riesgos, eficiencia.

Keywords : Occupational health and safety, job performance, working conditions, risk management, efficiency

Línea de Investigación - OCDE

Línea	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Subárea	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

Constancia de Originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Seguridad y salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta, Chimbote, 2022”** del (a) estudiante: **Edith Yovana Huamán Roldan** identificado(a) con **Código N° 1116102197**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 12 de Mayo de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO

Seguridad y salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta, Chimbote, 2022

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación entre la salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022, la metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, transversal; la recolección de datos fue de tipo prospectivo; la técnica e instrumentos empleados fueron la encuesta y el cuestionario, en un número de 54 colaboradores administrativos estuvo conformada la población de estudio; para la comprobación de hipótesis, se empleó las técnicas de correlación r de Pearson en vista que el conjunto de datos presentaron una distribución de normalidad. El resultado obtenido fue $r = 0.29$ y $p\text{-valor} < .05$, evidenciando una existencia de correlación de forma significativa entre la salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en el personal administrativo; además, el 40,74% de los encuestados informaron un grado modesto de salud y seguridad en el lugar de trabajo.; igualmente, el desempeño laboral con 38.89% se encuentra en el nivel moderado. En conclusión, se determinó la relación entre la salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos.

ABSTRACT

The purpose of the present investigation was to determine the relationship between health and safety at work and job performance in the administrative collaborators of the Hospital La Caleta in the city of Chimbote in the period 2022, the methodology used had a quantitative approach, descriptive type. correlational, non-experimental, cross-sectional design; data collection was prospective; the technique and instruments used were the survey and the questionnaire, in a number of 54 administrative collaborators the study population was formed; For the verification of hypotheses, Pearson's r correlation techniques were used since the data set presented a normal distribution. The result obtained was $r = 0.29$ and $p\text{-value} < .05$, evidencing a significant correlation between health and safety at work and work performance in administrative personnel; Additionally, 40.74% of respondents reported a modest degree of workplace health and safety.; Likewise, the work performance with 38.89% is at the moderate level. In conclusion, the relationship between health and safety at work and job performance in administrative collaborators was determined.

INTRODUCCIÓN

Debido al escenario internacional por el cual estamos atravesando por el COVID19, en nuestro país, las instituciones de salud han sido unas de las organizaciones más vulnerables y afectadas por el estado de emergencia sanitaria establecida por el gobierno; en este contexto, el propósito del presente estudio fue investigar el impacto de la salud y seguridad ocupacional en el desempeño laboral a través de una evaluación teórica de la literatura relevante, como se describe a continuación:

En el ámbito internacional se tiene el estudio en Ecuador realizado por Sosa (2022) realizó una investigación en el Hospital Esmeraldas Sur, donde la unidad administrativa de Talento Humano se encarga de la seguridad y salud ocupacional (SSO) para mantener a los usuarios internos en óptimas condiciones de salud física y psicológica; se desarrolló un estudio descriptivo, de corte transversal no experimental y cuantitativo-cualitativo; se aplicó una fórmula para la muestra a 236 trabajadores y se emplearon una lista de verificación y un cuestionario para recolectar los datos; llevando a la conclusión de un 95% de los trabajadores consideran la atención del departamento de SSO como amable, paciente y acogedora; por lo tanto, se cree que la percepción de los trabajadores es positiva.

Palomino (2022) expresa que, debido a la frecuencia y multiplicidad de la exposición al riesgo, los hospitales se consideran los lugares de trabajo más peligrosos. Los hallazgos de la aplicación del modelo para la Verificación, Diagnóstico y Vigilancia de la Salud en el Trabajo. Se evaluó la iluminación de diversos lugares del hospital y no se detectaron infracciones a la NOM-025-STPS-2008. El examen de la ergonomía de los puestos de trabajo reveló demandas fisiológicas considerables. La evaluación de seguridad e higiene en el trabajo reveló una deficiencia en la capacitación del personal, así como debilidades en el mantenimiento preventivo y correctivo, así como del equipo biomédico. El uso de productos químicos citotóxicos y formaldehído dio lugar a la detección de riesgos químicos. La aplicación de las mejoras recomendadas produjo resultados excepcionales. Durante la pandemia, el

experimentaron estrés psicológico y ansiedad de COVID-19. Según la escala FCV-19S, más del 80% de los trabajadores interrogados evaluaron el grado de ansiedad como "Mucho miedo". Los méritos de esta investigación fueron la realización de un diagnóstico, el desarrollo de estrategias preventivas y de mejora, y su aplicación en salud y seguridad en el trabajo.

Barcia (2022) se propuso utilizar una metodología de investigación cuantitativa, básica, descriptiva, no experimental, de corte transversal, para conocer el impacto del sistema de seguridad y salud en el trabajo y las condiciones de trabajo del personal médico de un hospital de Guayaquil. Se entregó un cuestionario de 22 preguntas sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo y 17 preguntas sobre las condiciones de trabajo a una muestra de 134 profesionales de la salud. Para asegurar la validez de las herramientas utilizadas, los cuestionarios fueron evaluados por especialistas. Los hallazgos indicaron una correlación directa entre las dos variables con un tamaño del efecto modesto, lo que sugiere una relación positiva entre los constructos. Esto demuestra que cuanto mejor sea el sistema de seguridad y salud en el trabajo, mejores serán las condiciones de trabajo para los profesionales de la salud.

En base a los manifestado por Peres et al. (2022) donde tuvo como objetivo principal analizar la cultura de seguridad del paciente en un hospital universitario desde el punto de vista del personal sanitario de las unidades de cuidados intensivos. Material y procedimiento: De enero a noviembre de 2020, 207 profesionales de la salud y de medicina quienes participaron de una investigación observacional, transversal y cuantitativa. Los participantes completaron el cuestionario mediante la encuesta sobre la cultura de seguridad del paciente, una herramienta previamente validada para el contexto brasileño. Mediante estadística descriptiva y regresión lineal múltiple, se evaluó un umbral de significación de $= 0,05$. Los resultados mostraron que "Aprendizaje organizativo - desarrollo continuo" (64,4%) fue el factor mejor valorado. Dado que ninguna dimensión obtuvo una puntuación inferior al 75%, no se consideró un área fuerte. Ocho características se consideraron deficientes ($\leq 50\%$), siendo "Reacciones no punitivas ante los errores" la que recibió la puntuación más baja (20,3%). La puntuación de seguridad del paciente asignado por el profesional del

hospital en su campo de trabajo ($\beta = 0,502$; $p < 0,001$) y la cantidad de tiempo trabajando en el hospital ($\beta = 0,135$; $p = 0,032$) fueron estadísticamente significativas en relación con la puntuación total. El análisis puso de manifiesto fallos en la organización, siendo la falta de una reacción disciplinaria ante los fallos lo más preocupante. Los directivos deben ofrecer soluciones que fomenten un clima de ausencia de culpa en la notificación de malos incidentes por parte de los profesionales. Al hacer de la seguridad del paciente una prioridad de gestión, una empresa puede prestar servicios de mayor calidad

La investigación realizada por Vega-Monsalve (2017) donde detalla la implementación del programa de seguridad y salud en el trabajo realizado en las empresas colombianas, ubicadas en el departamento de Antioquia, y los componentes causantes, que vienen influyendo en ello. Mediante un estudio transversal, considerando a 73 compañías; se descubrió que las compañías cumplían medianamente el modelo de administración en seguridad y salud en el trabajo, el aspecto con más grande avance fue Organización (87%), y el de menor progreso: Política (67%).

Según el informe de Díaz (2017) durante su investigación realizado en Guatemala, exhibe la relación que hay entre la seguridad en el trabajo y el desarrollo laboral, para lo cual se utilizó un estudio de tipo descriptivo, que se va a hacer en la compañía Corporación La Rotonda, S.A., la cual se ocupa de la venta de materiales de creación en Quetzaltenango, se va a realizar con 50 ayudantes de género masculino y femenino, comprendidos entre las edades de 23 a 45 años, a quienes se les va a pasar una evaluación de desarrollo y una escala de Likert, para entender la seguridad que manejan en su puesto de trabajo y comprender de esta forma su desarrollo laboral.

En el ámbito nacional, se revisó el informe de Quesada (2022) se realizó una investigación aplicada, no experimental y correlacional con la intención de determinar si existe o no relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño de los trabajadores en la empresa CEOC Constructora, Lima 2022. La información se recopiló a través del uso de un cuestionario, y los hallazgos demostraron una asociación significativa y favorable entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los empleados de la organización, con un valor de rho Spearman de 0.710 y un nivel de significancia de $p < 0.000$. Como resultado, debemos concluir que es más probable que la hipótesis alternativa (H1) sea correcta que la hipótesis nula (Ho). Adicionalmente, se encontró que la prevención de riesgos y el desempeño laboral van de la mano. Esto se debe a que los empleados mejor instruidos y conocedores de la prevención de riesgos pueden desempeñar su trabajo de manera segura.

La investigación que realizó Williams (2022) fue otra de las que se llevaron a cabo. El propósito de esta investigación fue evaluar si existe o no una conexión entre la política de seguridad y salud y el nivel de desempeño laboral que alcanzan los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. Esta es una indagación preliminar que adopta un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal. La población objeto de investigación estuvo constituida por 183 trabajadores presenciales del régimen laboral 276. Para recopilar la información se emplearon dos cuestionarios diferentes, cada uno de ellos perteneciente a una variable de investigación diferente. Según los hallazgos, existe una conexión directa entre la integración de la prevención y el desempeño laboral, así como entre el ambiente laboral y el desempeño laboral, los accidentes y enfermedades profesionales y el desempeño laboral, la formación en seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, y la seguridad y salud en el trabajo y desempeño en el trabajo. Como resultado, los investigadores llegaron a la conclusión de que existe una conexión fuerte ($Rho=0.716$) y estadísticamente significativa (valor $p = 0.00 < 0.05$) entre las reglas de salud y seguridad y el nivel de productividad alcanzado por los empleados en su trabajo.

En el transcurso de su investigación, Loza (2022) se propuso investigar la conexión entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la evitación de la exposición al COVID-19 entre los funcionarios que laboran en un hospital de Lima en el año 2021. Un estudio que fue descriptivo, de naturaleza correlacional, de naturaleza no experimental y de diseño transversal se llevó a cabo con un tamaño de muestra de cien empleados. Se utilizaron las opiniones de tres especialistas para verificar varios cuestionarios digitales que se utilizaron para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención del COVID-19. Estas preguntas se encontraron en Google Forms. La aplicación del software SPSS V.25 permitió calcular el alfa de Cronbach, que luego se utilizó para determinar si los instrumentos eran confiables o no. Para efectos del análisis descriptivo, se utilizaron tanto la tabla de frecuencias como el estadístico de correlación de Spearman. Los hallazgos indicaron que había un grado sustancial de correlación entre las dos variables, como lo demuestra el hecho de que la correlación promedio fue de 0.241 y el valor de p fue de 0.004 ($p < 0.05$).

Evaluar la asociación entre el sistema de administración de seguridad y salud en el trabajo y la siniestralidad laboral en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de Huancayo fue el propósito de este estudio, el cual fue motivado por el interés de Córdova (2022) de conocer más sobre seguridad y salud en el trabajo. Para llevar a cabo este estudio, se recopiló material bibliográfico para construir un marco teórico, se realizó observación directa de las condiciones de trabajo y se elaboró una lista de preguntas de acuerdo con la legislación nacional para evaluar el riesgo asociado a la asistencia de una matriz IPERC. La muestra fue escogida entre las múltiples entidades orgánicas que conforman la institución, que incluye un total de 14 departamentos, 47 servicios y 15 oficinas para asegurar que todas las funciones estén adecuadamente cubiertas. Los hallazgos del estudio indicaron que había una correlación inversa, aunque débil ($Rho = -0,269$, $p = 0,000$).

Gonzales (2022) planteó como propósito examinar la relación entre el conocimiento de la terminología de seguridad y salud ocupacional y el riesgo ocupacional en las unidades de procesamiento de dispositivos médicos de los hospitales de nivel II de la provincia de Chanchamayo. Métodos y Materiales: Se trata de un estudio descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, nivel aplicado y diseño transversal; la población de estudio está constituida por 23 profesionales de enfermería; para la recolección de datos de fuente primaria se utilizarán dos encuestas: el primer cuestionario evaluará el nivel de conocimiento con 29 preguntas y el segundo evaluará el riesgo ocupacional con 34 preguntas; ambos instrumentos serán validados por expertos. Antes de realizar las encuestas, será necesario cumplir las normas éticas y obtener el consentimiento informado.

El estudio realizado por Cárdenas (2022) tuvo el objetivo de determinar los factores de riesgo ocupacional y la salud del personal del Centro Quirúrgico de un Hospital ESSALUD de Huancavelica para 2021, se realizará una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo prospectivo. La población estará compuesta por 30 profesionales de la salud (anestesiólogos, licenciados y técnicos en enfermería). La información se recogerá mediante la técnica de encuesta, aplicando un cuestionario para evaluar el riesgo ocupacional con 5 dimensiones y 5 ítems, cada uno con tres opciones de respuesta (nunca, a veces y siempre), así como una lista de cotejo para evaluar la salud del personal, con 5 dimensiones y entre 2 y 5 ítems con respuestas de deterioro o No deterioro. Los resultados obtenidos se representarán en cuadros y gráficas usando pruebas estadísticas descriptivas. La investigación permitirá conocer los datos actuales de los riesgos ocupacionales y de salud del personal que trabaja en el quirófano, que ayudarán a mejorar la salud.

En el estudio realizado por Lizano y Pea (2022), el propósito general fue desarrollar un sistema de seguridad y salud en el trabajo con la intención de prevenir la enfermedad por COVID 19 en el personal médico que labora en la institución Comunidad Saludable Sullana. Para ello, se determinó hacer uso de una metodología aplicada, que incluyó tanto una estrategia cuantitativa como un diseño preexperimental. Los hallazgos mostraron que el cumplimiento de las

recomendaciones de SST fue deficiente y solo se siguió el cincuenta por ciento de los estándares COVID 19. Además, se encontró que la proporción de pacientes infectados era del setenta y seis por ciento, y diez de ellos presentaban comorbilidades. Como resultado, se puso en marcha una estrategia de salud ocupacional y se elaboró una matriz de objetivos y metas para el año 2022. Además, también se han elaborado la propuesta del plan de seguridad y salud en el trabajo y la propuesta del plan de vigilancia preventiva y vigilancia. Control de COVID-19. Se encontró que el cumplimiento de las instrucciones de la SST es del 88,70%, lo cual es un alto grado de cumplimiento; además, hubo una caída del 64% en los contagios. Estos hallazgos se presentan como una conclusión.

Por otro lado el trabajo desarrollado por Landa (2020), donde tuvo como objetivo determinar la influencia del programa de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Tropicales de la ciudad de Piura en el año 2019; con respecto a la metodología empleada en la investigación fue de tipo descriptivo, correlacional y de diseño no experimental; el estudio utilizó una población la cual estuvo conformada por 34 trabajadores, a quienes se les suministro una encuesta mediante un cuestionario conteniendo 28 preguntas. Los resultados obtenidos reflejas que el 41.2% de los colaboradores están casi siempre presente, mientras que el 55.9% ha opinado que está siempre presente; mediante la prueba de estadística inferencial Rho de Spearman demuestra que el programa de seguridad y salud ocupacional depende del desempeño laboral de manera directa, con un coeficiente de correlación de 0.735.

Así mismo, Solier (2020), durante su investigación con un enfoque cuantitativo mediante un diseño no experimental, correlacional, transversal planteó como objetivo determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C en la ciudad de Ayacucho en el periodo 2020; utilizó a 74 colaboradores de la empresa constructora como población de estudio, a quienes se les aplicó los instrumentos validados por dos expertos y una confiabilidad alta. Los resultados inferenciales indican que existe relación entre gestión de seguridad y salud ocupacional y el

desempeño laboral mediante Rho 0,345 y p-valor 0.00 que representa un nivel bajo de correlación.

Por otro lado, Delgado (2018) mediante su estudio tiene como propósito analizar la relación entre la salud ocupacional y el desempeño de los trabajadores de la empresa de transportes Luchito EIRL en el periodo 2016, con la finalidad de mejorar las competencias de los colaboradores orientados al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales, como también la calidad del servicio al cliente. Se empleó la guía de observación, luego se recopiló los datos a través de una encuesta de salud ocupacional de 14 preguntas; así como también se realizó un cuestionario de 12 preguntas para el desempeño de los colaboradores; se consideró la escala de Likert. La investigación llega a la conclusión que la salud ocupacional está relacionada significativamente con el desempeño de los trabajadores.

La investigación desarrollada por Vega (2018) describe el programa estratégico de prevención de riesgos y seguridad ocupacional y su relación con el desempeño laboral en trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) de Camaná durante el 2017, el objetivo fue evidenciar que la implementación de un programa estratégico contribuye a la prevención de riesgos, de seguridad y salud ocupacional y se relaciona con el desempeño laboral del trabajador; el estudio utilizó a 46 trabajadores para la investigación se distinguieron entre el personal administrativo y de seguridad. Los principales resultados de la investigación se indica el personal administrativo (11) opinan que las labores realizadas no están sujetas a riesgo sobre seguridad y salud ocupacional, lo contrario ocurre con el personal de seguridad, están influenciados por la jornada de 24 horas sufren de cansancio, desatención y disminución de su capacidad de vigilancia; es decir, los factores que influyen en el comportamiento laboral se explican por el tipo de trabajo desempeñado entre administrativos y vigilantes.

En el caso de Llerena (2019) en su estudio de diseño correlacional plantea como objetivo determinar la relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista durante el año 2017, se seleccionó a 49 colaboradores entre docentes y personal administrativo para conformar la muestra de estudio, se les aplicó una encuesta para cada variables; los resultados evidencian que la gestión de la seguridad y salud ocupacional es inadecuada en un 55%, el desempeño laboral con un 55% se encuentra en nivel medio; de forma inferencial se corrobora una relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral, el coeficiente r de Pearson es igual a 0.733, lo cual demuestra la existencia de una correlación positiva media.

Existe un estudio en la ciudad de Trujillo, investigación no experimental correlacional simple realizada por Farfán (2020) con el propósito de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital de EsSalud nivel III – E en 2019, la muestra no probabilística estuvo conformada por 36 colaboradores, a quienes se les aplicó el cuestionario de gestión del talento humano y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados de la investigación arrojaron que el personal administrativo presenta un desempeño laboral regular con un 28%; donde concluye una relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo con un $Rho = 0.614$ y una significación bilateral equivalente a 0.000.

Para Ichuta (2018) sostiene en su exploración tuvo como propósito general mostrar la asociación de la salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno. se utilizó el procedimiento hipotético-deductivo, con diseño no experimental, explicativo, para la recolección de la información se utilizó como técnica la encuesta aplicada a 86 trabajadores. Los resultados señalan que la salud ocupacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores; de igual modo, señalan que la salud ocupacional es regular en un 30.9%; el 29.4% expresan que las condiciones de la seguridad ocupacional influyen relevantemente el desempeño laboral; y el 22.1% sugiere que la higiene

laboral se relaciona relevantemente con el desempeño laboral, según el coeficiente de chi-cuadrado donde la salud ocupacional influye en el desempeño laboral con una posibilidad de error de 0.007 inferior al 0.05.

La investigación aplicada realizada por Chuquiya (2018) planteó como objetivo determinar la relación entre la percepción de seguridad, salud ocupacional y el desempeño laboral de la empresa SERGICON S.A.C. cuyo nivel fue descriptiva, correlacional y de diseño no experimental, transversal, la población fue 40 empleados, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario conteniendo 15 ítems para cada una de las variables. Finalmente se determinó que la seguridad, salud ocupacional se correlaciona con el desempeño laboral evidenciado mediante un $Rho = 0.786$ correlación positiva alta.

Para Castillejo (2019) en su investigación de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal y nivel correlacional desarrollado en el Consorcio Rayan tuvo como propósito obtener la relación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral, se elaboró una encuesta de opinión múltiple para los 30 trabajadores que conformaron la población, el instrumento de investigación fue el cuestionario conteniendo los 44 ítems en escala de Likert de cinco categorías. El resultado alcanzado evidencia que existe correlación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral mediante la correlación de Rho de Spearman igual a 0.891.

En ese sentido, Palomino (2020) el trabajo desarrollado en la ciudad de Lima, para determinar la relación entre la seguridad, salud ocupacional y el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. en el año 2019; la metodología utilizada para el estudio fue de tipo básico, nivel descriptivo y correlacional, cuyo diseño fue no experimental de corte transversal; la encuesta fue utilizada como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados permiten concluir que la seguridad, salud ocupacional tiene relación de forma significativa con el desempeño laboral de los obreros según los hallazgos de la prueba de correlación de Pearson.

La fundamentación científica para el presente estudio se ha considerado la teoría para el desempeño laboral, donde Chiavenato (2002) define como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. El desempeño del colaborador depende siempre de la salud ocupacional, ya que esta es necesaria para tener en la persona un rendimiento laboral óptimo y eficaz y eficiente.

Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral es la conducta del trabajador en pos de las metas dadas; esta es la estrategia individual para alcanzar los objetivos. Chiavenato define el desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en pos de los objetivos fijados”. En cuanto el desempeño de un puesto de trabajo sugiere que el trabajador está expuesto a riesgos que pueden impactar en su salud de diversas formas, esto se debe a que por un lado existen tareas que requieren de la manipulación o exposición a componentes nocivos o venenosos que podrían tener implicaciones sobre la salud del personal. En este sentido, el desempeño de un puesto de trabajo implica que el trabajador está expuesto a riesgos que pueden afectar su salud de diferentes formas. Por otro lado, existe el agotamiento físico o psíquico que aumenta la posibilidad de adquirir una enfermedad o patología a consecuencia del trabajo. Un ejemplo de esto sería el estrés, la gran carga de trabajo o la insatisfacción laboral, todos ellos potenciadores de infartos, enfermedades cardiovasculares y muchas otras condiciones que se podrían presentar (Díaz, 2015).

Dessler (2001), al discutir el acto de evaluar el desempeño, lo define como la calificación otorgada al empleado que refleja su desempeño en el presente y en el pasado en relación con los estándares definidos por la empresa para su desempeño. Además, destaca que el procedimiento de evaluación del trabajador implica definir normas laborales que permitan presentar información sobre el desempeño a fin de erradicar las deficiencias identificadas para su respectiva erradicación. Se ha analizado las teorías de seguridad y salud en el trabajo de Díaz (2009), y se ha determinado que el ejercicio de una actividad profesional conlleva esfuerzo y necesidad. El desempeño de una tarea implica la exposición a peligros que pueden tener diversos efectos en el bienestar de los empleados. De manera similar, Chinchilla (2002) indica que la seguridad en el trabajo es responsable de atender una variedad de peligros que contribuyen a los accidentes laborales, tales como peligros eléctricos, falta de mecanismos de protección contra partes móviles de máquinas, equipos y herramientas, caída de objetos pesados, defectuosos, circunstancias de orden y limpieza, riesgos de trabajo e incendio, entre otros. Con base en las definiciones anteriores, la seguridad laboral puede definirse como la aplicación de medidas preventivas y correctivas a nivel organizacional para proteger a los empleados de los riesgos laborales cotidianos.

En el apartado de seguridad, Chamocho (2014) habla de las medidas tecnológicas que están diseñadas para ayudar tanto al trabajador como a la empresa en la prevención de cualquier tipo de percance que pueda ocurrir en su trabajo. Esta consideración está en salvaguardar la vida y la salud de los trabajadores, además de garantizar la integridad de las instalaciones de fabricación. Según Martínez y Reyes (2005), la salud ocupacional es el contexto en el que se pretende evaluar y controlar el ambiente de trabajo, así como el objetivo de la identificación temprana de cualquier enfermedad ocupacional mediante marcadores o indicadores. La salud ocupacional se considera el contexto en el cual el objetivo es evaluar y gestionar el ambiente de trabajo.

En tal sentido, Chiavenato (2011), especifica que son factores que fabrican la condición física y social del trabajo y partes del contenido del trabajo, que trabajan en el bienestar del trabajador y que se identifican con los recursos académicos y las posibilidades imaginativas del tema. Fernández (2013). Lo describe como el conjunto de actividades gerenciales planificadas para brindar bienestar y seguridad satisfactorios en el lugar de trabajo, según las leyes del tema. Para Taylor et al. (2005), la preocupación por la salud de los trabajadores y por los accidentes en el lugar de trabajo y la salud de la comunidad impulsó un proceso de vía legislativa. La legislación sobre salud y seguridad se hizo común en todo el mundo. Era principalmente obligatorio, es decir, especificaba una serie de obligaciones y se limitaba en general a áreas específicas de actividad, como la minería o las industrias, así como a los lugares de trabajo de las entidades públicas.

Justificación de la investigación

Debido al contexto que viene atravesando por urgencia en la salud pública por el COVID19, el presente estudio tiene como justificación y particular consideración comprender el nivel de percepción de los colaboradores sobre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño de los colaboradores, además como estos constructos se relacionan entre sí, para brindar información relevante a la institución, teniendo como razón sustancial incrementar las capacidades y habilidades del talento humano en la institución, fundamento por el cual la investigación se desarrollará en un escenario adverso en el Hospital La Caleta.

La investigación se justifica, desde el punto de vista de la relevancia social en comprender e interpretar la percepción del personal administrativo con la intención incrementar el bienestar laboral de cada trabajador en la institución, la contribución estará orientada directamente a los colaboradores administrativos de la institución, en base a la información obtenida servirá para la alta dirección de la institución tome las decisiones pertinentes; de tal forma que las autoridades involucradas gestionen y desarrollen oportunamente reglas para hacer mejor las condiciones laborales del personal administrativo del Hospital La Caleta.

Considerando como punto de vista el aporte científico, el estudio investigativo, se origina de la necesidad existente de disminuir la brecha existente en la línea de exploración sobre la gestión del talento humano, en relación a la razón de la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital La Caleta, intentando encontrar la difusión de los resultados y conclusiones en las redes académicas y de investigación, incrementando el conocimiento teórico relacionado al inconveniente que perjudica a la institución en tiempos de pandemia. Se precisa que los instrumentos de medición a usar a lo largo del estudio se fundamentan en las teorías sobre el desarrollo laboral propuesto por Chiavenato para contrastar con nuestros resultados; con respecto a la seguridad y salud ocupacional se fundamenta en la iniciativa realizada por Diaz (2009), dichos instrumentos estarán oportunamente validados y fueron confiables garantizando los resultados para una investigación de calidad.

Sobre el problema de investigación, en el contexto mundial, se tiene que la seguridad y salud ocupacional hoy en día está teniendo una trascendencia importante en las organizaciones, las cuales se vienen esforzando por posicionarse en el mercado con un elevado nivel de competitividad, teniendo como ejemplo de esto, es el interés de llevar a cabo dentro de su organización una política preventiva de accidentes, control de peligros en sus procesos, con el objeto de proyectar de forma positiva una imagen institucional para el grupo de interés, creando de esta manera un óptimo ámbito laboral para su personal y cumplir las metas estratégicas propuestas en diferentes aspectos de gestión, salud y rentabilidad. Unos de los factores que ha influenciado es la globalización, debido a los adelantos tecnológicos y el mercado competitivo entre las instituciones a nivel mundial han permitido cambios sustanciales en las organizaciones, por esto se han predeterminado leyes y normas que ayuden al confort, la seguridad y salud del talento humano.

Para la Organización Mundial del Trabajo (OIT, sf) según estimaciones 317 millones de personas son víctimas de accidentes del trabajo; así mismo, considera que por cada 100,000 trabajadores en la industria se registran 11.1 accidentes mortales, es decir casi 2,34 millones de personas mueren anualmente por causas relacionadas al trabajo, por tal motivo la prevención es relevante para mejorar la salud y seguridad en el trabajo. En América Latina y el Caribe, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) estima que un 42.4% del empleo está en riesgo alto y el 16.5% se ubica en riesgo medio-alto; CEPAL (2021) indica que el contexto económico y laboral para el 2021, está enmarcada por la pandemia por el COVID19, esperando un regreso gradual del mercado laboral, además de un incremento parcial de la tasa de empleabilidad.

Por otro lado, el Banco Mundial (BM, 2021) el COVID19 ha afectado negativamente la economía mundial, el Perú no está exento, factores como la informalidad, aglomeración en los hogares, calidad en los servicios públicos y precarias condicione en salud fueron los detonantes para disminuir la población bruta interna (PBI); a finales del 2021, se viene recuperando la economía nacional, se tiene una esperanza del 11.3%, además del descenso de la pobreza en un 29.8% por la transferencia monetarias. Por lo cual, se desea una baja considerable en el déficit fiscal al 4.5% para finales del 2021 y un incremento del 3.5% del PBI en el año 2022 debiendo de superar los desafíos de diversidad en la economía y servicios públicos como salud, educación, agua y saneamiento.

En el Perú, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (MTPE, 2021) en base al informe del mes de diciembre, se tiene un total de 385,554 empresas y 4,004,595 trabajadores en el sector privado. En base a las estadísticas del sistema informático de Notificación de Accidentes de Trabajo en el mes de diciembre del 2021, se ha presentado 2,692 notificaciones, un incremento del 19.4% comparado con el 2020; de los cuales corresponde al 8.51% a servicios sociales y de salud. Las formas de accidentes de trabajo no mortales más frecuentes son: golpes por objetos (excepto caídas) (13,30%); caída de personas a nivel (12,35%); esfuerzos físicos o falsos movimientos (11,86%); otras formas.

Los trabajadores del sector salud, se encuentran expuestos a riesgos físicos, químicos, biológicos, psicológicos y ergonómicos; tomando mayor relevancia los riesgos biológicos debido a su propagación mayormente por el aire, ante ello, la pandemia ha desnudado por completo las debilidades del sistema de salud, en este sentido es clave asegurar el funcionamiento del sistema de salud salvaguardando la salud, seguridad y bienestar del personal.

En la ciudad de Chimbote, se ubica el Hospital La Caleta, definido como una institución pública adscrita al Ministerio de Salud, cuenta con un modelo de buenas prácticas para la gestión administrativa y clínica, que se viene consolidado en su categoría II-2; en base a su estructura orgánica cuenta con 24 especialidades médicas que atienden directamente a los pacientes y 12 oficinas administrativas como apoyo a la gestión institucional, el talento humano está conformado por personal médico, enfermeras, obstétricas, técnicos en enfermería, técnicos administrativos entre otros, haciendo un total de 406 colaboradores. La institución está buscando el camino a la alta complejidad, además de ser reconocido por el sector y la comunidad regional como hospital referencial en servicios especializados de salud.

En este sentido, por las consideraciones expuestas y ante el marco normativo Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento D.S. 005-2012-TR y sus modificatorias; así como, como los derechos fundamentales de toda persona; la presente investigación pretende medir el nivel de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos a lo largo del presente año, cuyos resultados podrán considerarse como insumo para el desarrollo de actividades estratégicas orientadas a fortalecer el talento humano en el hospital, ayudando de forma eficiente en su bienestar laboral brindándole mejor calidad de vida; por lo descrito, se expone la siguiente interrogante:

¿Cómo se relaciona la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022?; además se cuenta con los problemas específicos, se describen a continuación: a) ¿Cuál es el nivel de la seguridad y salud ocupacional del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022?; b) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022?; c) ¿Cómo la planificación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022?; d) ¿Cómo la organización se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022?; e) ¿Cómo la dirección se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022?; f) ¿Cómo el control se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022?.

En cuanto a la conceptualización y operacionalización de las variables según Ibáñez (2011) menciona que la seguridad y salud ocupacional están vinculadas al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. Con respecto a las dimensiones de la variable se ha considerado a Fernández (2013) donde fundamenta en cuatro aspectos de suma relevancia, la planificación, organización, dirección y control. a) La planificación, para que una institución realice correctamente sus actividades debe considerar el plan de seguridad y salud ocupacional y el mapa de riesgos con su respectivo presupuesto dirigido por el comité de seguridad plenamente capacitado. b) La organización, es la etapa donde el personal responsable debe encargarse que las actividades y las personas que realizan dichas acciones deben llevar un equilibrio, en este acápite se consideran aspectos como los reglamentos, normativas, comunicación e integración. c) La dirección, en esta etapa el personal responsable debe encargarse de llevar a cabo las actividades dentro de la institución, los criterios a tomar en cuenta son los requerimientos, indicadores, simulacros y atenciones de salud ocupacional. d) El control, se realizan actividades para supervisar si las metas u objetivos se están cumpliendo eficientemente, asimismo,

se verifican si los colaboradores cumplen con sus funciones y se cumplen con los objetivos, los aspectos a desarrollar están enmarcados por la verificación de las medidas, evaluación de riesgos e investigación de las incidencias.

Actualmente, el tema del desempeño laboral ha ido creciendo en el transcurso de los años, hay quienes piensan que el desempeño solo es realizar algunas actividades y no mencionan que el desempeño es también un conocimiento de evaluaciones, planeación estratégica, etc. De ese modo, el desempeño es parte de la competitividad para desarrollar en las mismas una productividad humana para mejorar el crecimiento del personal. El desempeño laboral se determinaba en función de parámetros de eficiencia, eficacia y productividad, a partir de algunos años el desempeño laboral se define como el valor total esperado de los episodios de comportamiento discreto que un individuo lleva a cabo durante un período de tiempo estándar (Motowidlo et. al, 2012).

El desempeño laboral es un tema que se ha venido estudiando desde tiempos atrás, esencialmente se plasma en las actividades que realiza el trabajador dentro de la organización, contribuyendo a las actividades y obligaciones que se le encomienda, mediante aspectos tales como, la calidad, eficiencia Sherman et al. (2001), a continuación, se describen las dimensiones: a) El desempeño de la tarea o laboral, se puede definir como “la competencia con la cual los individuos realizan las tareas sustantivas o técnicas centrales para su trabajo (Viswesvaran y Ones, 2000). b) El desempeño contextual puede definirse como comportamientos que apoyan el entorno organizativo, social y psicológico en el que debe funcionar el núcleo técnico, y que tienen consecuencias positivas para el entorno organizativo, pero que no son exigibles ni tampoco remunerados (Díaz-Vilela et. al., 2015). c) El comportamiento de trabajo contraproducente se puede definir como un comportamiento que perjudica el bienestar de la organización. (Koopmans et. al., 2014a).

Para el presente estudio, se plantearon las hipótesis siguientes: a) H_0 : No existe relación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022. b) H_1 : Existe relación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022.

Para la formulación de los objetivos, se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote durante el 2022. Así mismo, se plantearon los objetivos específicos: a) Describir el nivel de la seguridad y salud ocupacional del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022. b) Describir el nivel de desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022. c) Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022. d) Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022. e) Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022. f) Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022.

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

Según el tipo de investigación, el presente estudio se clasificó:

- Según el proceso: en vista que se tuvo la intención de comprender la percepción y expectativa de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta sobre la seguridad y salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral; además de describir cada una de las variables de estudio contribuyendo a la generación de nuevo conocimiento, el estudio fue básico, debido que se desarrolló para contrastar las teorías en un contexto real (Hernández y Mendoza, 2018).
- En coherencia con el fin de la ciencia: dada la problemática planteada con anterioridad, la presente investigación estuvo enmarcado dentro de los estudios de alcance correlacional; los cuales son estudios que tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos categorías o variables en un contexto en particular. El estudio tiene enfoque cuantitativo, debido que utiliza la recolección de datos mediante la encuesta y como instrumento el cuestionario para comprobar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de Investigación

El diseño de investigación se considera como un grupo de pautas formales y organizadas de forma sistemática con la intención de estudiar los constructos o variables y sus relaciones. Por esto, se considera como las acciones sistemáticas a realizar según un esquema, el nivel y tipo de exploración, antes planificado por el investigador, de esta forma como el sistema rígido a continuar en la preparación del reporte (Tacillo, 2016).

Población.

La población o universo, es el conjunto de todos los casos u observaciones que concuerdan con determinadas especificaciones (Hernández y Mendoza, 2018). El Hospital La Caleta durante el periodo 2022 según el área de remuneraciones, el personal administrativo con vínculo laboral es de 54 personas quienes conformaran la población de estudio en la institución. No se trabajará con muestra.

Los criterios de selección:

- Participación voluntaria.
- Género masculino y femenino.
- Personal administrativo en estado activo.

Los criterios de exclusión:

- Personal con licencia laboral.
- Personal en estado ético o bajo efectos de drogas.

Técnicas e instrumentos de investigación.

Durante el estudio se utilizarán como técnica, la encuesta y el instrumento de medición, será la escala. Para el presente estudio se empleará el instrumento para medir la seguridad y salud ocupacional propuesto por Tuesta (2018). Asimismo, se empleará el instrumento propuesto por Koopmans et al. (2013) mediante la ficha de rendimiento laboral; para el caso de la variable desempeño laboral fundamentado en la investigación sobre la administración del recurso humano (Chiavenato, 2009).

La seguridad y salud ocupacional será medida mediante una escala, la cual consta de cuatro dimensiones, 14 indicadores y un total de 20 ítems o reactivos; la variable desempeño laboral será evaluada mediante con la escala de rendimiento laboral, la cual contiene tres dimensiones con 12 indicadores y con un total de 16 ítems o reactivos. Durante el presente estudio se realizó el proceso de validez mediante el juicio de tres expertos (Anexo 03) y confiabilidad de cada uno de los instrumento de medición; el coeficiente alfa de Cronbach de 0.970 y 0.907 para los instrumentos de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral respectivamente (Anexo 03), garantizando de esta manera los resultados de la investigación, siendo criterios para

asegurar la calidad de los resultados, dichos procedimientos fueron realizados con anterioridad a la aplicación de los instrumentos a los participantes, para posteriormente obtener la base de datos y luego el análisis estadístico descriptivo e inferencial.

Análisis de la información.

Los datos fueron recolectados de los instrumentos aplicados a las unidades de estudio, dicha información fue organizada y ordenada en una matriz de datos. Las aplicaciones informáticas que fueron utilizadas para el procesamiento de los datos en el estudio fue IBM SPSS Statistics v28 y RStudio v2022.02.0, el estadígrafo principal para el procesamiento de los datos se realizó mediante la correlación, empleándose técnicas paramétricas como r de Pearson y no paramétricas como ρ de Spearman según los criterios y naturaleza de las variables y dimensiones considerando la prueba de normalidad con Kolmogorov – Smirnov (Tabla 9); adicionalmente se hizo uso de la estadística descriptiva para un mejor entendimiento e interpretación de los resultados.

La presente investigación tomó como base los principios éticos de Sgreccia: donde prima el principio de respeto a la dignidad de la persona. Todos los participantes en la investigación fueron tratados con respeto, solicitando su consentimiento informado, protegiendo su identidad en cada encuesta aplicada, mediante código numérico. Igualmente, todos los participantes fueron informados del propósito de la investigación, el uso de las respuestas proporcionó resultados estadísticos y las consecuencias que puede tener en sus vidas, lo cual no les ha producido ningún tipo de daño.

RESULTADOS

Análisis Descriptivo

La seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral son aspectos claves para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todo el personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote. Por ello, es importante evaluar ambos fenómenos periódicamente, para mejorar los diversos componentes involucrados en las variables evaluadas. Los resultados de la aplicación de los instrumentos de medición sobre seguridad y salud ocupacional en la empresa muestran que, en general, el desempeño laboral del personal administrativo es bueno en estos aspectos, evidenciando de esta manera el primer objetivo específico, describir el nivel de la seguridad y salud ocupacional del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022.

Sin embargo, también se han identificado algunos otros factores en las que se necesita hacer mejoras, como en la dirección y control, aspectos clave para el bienestar y la productividad del personal, y por ello es fundamental trabajar en estos aspectos para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos.

Tabla 1

Análisis descriptivo de la seguridad y salud ocupacional y sus dimensiones

Descripción	Bajo		Moderado		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Seguridad y Salud Ocupacional	15	27.778	22	40.741	17	31.481
Planificación	15	27.778	22	40.741	17	31.481
Organización	16	29.630	37	68.519	1	1.852
Dirección	13	24.074	17	31.481	24	44.444
Control	13	24.074	19	35.185	22	40.741

En la Tabla 1, en general, podemos decir que la empresa tiene una buena evaluación en el aspecto de seguridad y salud ocupacional, ya que el 40.74% de las evaluaciones han sido en nivel moderado y el 31,48% en nivel alto. Sin embargo, en la dimensión planificación se tiene un 27.78% de las evaluaciones corresponden al

nivel bajo, el 40.74% en nivel moderado y el 31.48% en nivel alto. Para la dimensión organización, la mayoría de las opiniones han sido en nivel moderado en un 68.52%, mientras que solo un participante ha sido en nivel alto (1,85%). Esto podría indicar que la empresa necesita mejorar en el aspecto de organización. Tanto para la dimensión de dirección como para la de control, se muestra una mayoría de las evaluaciones con resultados altos, siendo un 44.44% y 40.74%, seguidos de resultados moderados en un 31.48% y 35.19% respectivamente y finalmente resultados bajos en un 24.07% para ambos casos. Mediante un análisis detallado se tiene la variable seguridad y salud ocupacional según las características demográficas de cada participante, los resultados a continuación:

Tabla 2

Análisis descriptivo de seguridad y salud ocupacional según factores demográficos

Descripción	Seguridad y Salud Ocupacional						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	N	%	N	%		
Sexo								
Mujer	11	20.370	15	27.778	7	12.963	33	61.111
Hombre	4	7.407	7	12.963	10	18.519	21	38.889
Edad								
18 a 29	1	1.852	2	3.704	0	0.000	3	5.556
30 a 59	11	20.370	14	25.926	8	14.815	33	61.111
60 a más	3	5.556	6	11.111	9	16.667	18	33.333
Estado civil								
Soltero	9	16.667	8	14.815	3	5.556	20	37.037
Conviviente	2	3.704	2	3.704	1	1.852	5	9.259
Casado	4	7.407	12	22.222	11	20.370	27	50.000
Viudo	0	0.000	0	0.000	2	3.704	2	3.704
Nivel de estudio								
Secundaria	1	1.852	2	3.704	1	1.852	4	7.407
Técnica	3	5.556	5	9.259	8	14.815	16	29.630
Superior	11	20.370	15	27.778	8	14.815	34	62.963
Grupo ocupacional								
Profesional	7	12.963	11	20.370	1	1.852	19	35.185
Técnico	8	14.815	11	20.370	16	29.630	35	64.815
Total	15	27.778	22	40.741	17	31.481	54	100.000

En la Tabla 2, se evidencia los resultados realizados de la evaluación de la variable seguridad y salud ocupacional, según el sexo se observa una mayor consolidación en el nivel moderado con un 27.778% en las mujeres, en comparación con los hombres, quienes lo perciben en el nivel alto. En base, a la edad se tiene frecuencias similares, donde los jóvenes y adultos sostienen el nivel moderado con un 3.704% y 25.926%, en comparación con los adultos mayores sostienen un nivel alto, con un 16.667%. Para el estado civil, se observa en los casados, una mayor frecuencia en el nivel moderado con 22.222%, seguidos por el nivel bajo en los solteros con un 16.667% de frecuencia, así como también se encuentran los convivientes con la mayor frecuencia tanto en el nivel bajo como moderado con un 3.704% y por último se encuentran los viudos con una frecuencia mayor en el nivel alto con un 3.704%. Según el nivel de estudio, los participantes con estudios superiores muestran un nivel moderado con un 27.778%, aquellos con estudios técnicos representan un nivel alto con un 14.815%, seguidos de quienes cuentan con estudios de nivel secundaria que muestran un nivel moderado con un 3.704%. Finalmente, los técnicos con 29.630% indican un nivel alto y los profesionales con 20.370% con un nivel moderado.

La evaluación detallada de la dimensión planificación correspondiente a la variable seguridad y salud ocupacional, se han obtenido los resultados siguientes basados en los factores demográficos.

Tabla 3

Análisis descriptivo de la dimensión planificación según factores demográficos

Descripción	Planificación						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	N	%	n	%		
Sexo								
Mujer	11	20.370	14	25.926	8	14.815	33	61.111
Hombre	4	7.407	8	14.815	9	16.667	21	38.889
Edad								
18 a 29	0	0.000	3	5.556	0	0.000	3	5.556
30 a 59	12	22.222	13	24.074	8	14.815	33	61.111
60 a más	3	5.556	6	11.111	9	16.667	18	33.333
Estado civil								
Soltero	9	16.667	7	12.963	4	7.407	20	37.037
Conviviente	2	3.704	2	3.704	1	1.852	5	9.259
Casado	4	7.407	12	22.222	11	20.370	27	50.000
Viudo	0	0.000	1	1.852	1	1.852	2	3.704
Nivel de estudio								
Secundaria	1	1.852	2	3.704	1	1.852	4	7.407
Técnica	3	5.556	6	11.111	7	12.963	16	29.630
Superior	11	20.370	14	25.926	9	16.667	34	62.963
Grupo ocupacional								
Profesional	7	12.963	9	16.667	3	5.556	19	35.185
Técnico	8	14.815	13	24.074	14	25.926	35	64.815
Total	15	27.778	22	40.741	17	31.481	54	100.000

En la Tabla 3, se evidencia los resultados realizados de la evaluación de la dimensión planificación de la variable seguridad y salud ocupacional, según el sexo se observa una mayor consolidación en el nivel moderado con un 27.778% en las mujeres, en comparación con los hombres, quienes lo perciben en el nivel alto en una frecuencia del 16.667%. En base, a la edad se tiene frecuencias similares, donde los

jóvenes y adultos sostienen el nivel moderado con un 5.556% y 24.074%; en comparación con los adultos mayores quienes perciben un nivel alto de la variable en un 16.667%.

Para el estado civil, se observa en los casados, una mayor frecuencia en el nivel moderado con 22.222%, seguidos por el nivel bajo en los solteros con un 16.667% de frecuencia, así como también se encuentran los convivientes con la mayor frecuencia tanto en el nivel bajo como moderado con un 3.704% y por último se encuentran los viudos con una frecuencia igual en el nivel alto y moderado con un 3.704% para cada nivel. Según el nivel de estudio, los participantes con estudios superiores muestran un nivel moderado con un 25.926%, aquellos con estudios técnicos representan un nivel alto con un 12.963%, seguidos de quienes cuentan con estudios de nivel secundaria que muestran un nivel moderado con un 3.704%. Finalmente, los técnicos con 25.926% indican un nivel alto y los profesionales con 16.667% con un nivel moderado.

Igualmente, se realizó el análisis detallado de la dimensión organización de la variable seguridad y salud ocupacional, a continuación, se presentan los resultados en base a los factores demográficos.

Tabla 4

Análisis descriptivo de la dimensión organización según factores demográficos

Descripción	Organización						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	N	%	n	%		
Sexo								
Mujer	12	22.222	21	38.889	0	0.000	33	61.111
Hombre	4	7.407	16	29.630	1	1.852	21	38.889
Edad								
18 a 29	1	1.852	2	3.704	0	0.000	3	5.556
30 a 59	12	22.222	20	37.037	1	1.852	33	61.111
60 a más	3	5.556	15	27.778	0	0.000	18	33.333
Estado civil								
Soltero	8	14.815	12	22.222	0	0.000	20	37.037
Conviviente	1	1.852	4	7.407	0	0.000	5	9.259
Casado	7	12.963	19	35.185	1	1.852	27	50.000
Viudo	0	0.000	2	3.704	0	0.000	2	3.704
Nivel de estudio								
Secundaria	1	1.852	3	5.556	0	0.000	4	7.407
Técnica	3	5.556	13	24.074	0	0.000	16	29.630
Superior	12	22.222	21	38.889	1	1.852	34	62.963
Grupo ocupacional								
Profesional	8	14.815	11	20.370	0	0.000	19	35.185
Técnico	8	14.815	26	48.148	1	1.852	35	64.815
Total	16	29.630	37	68.519	1	1.852	54	100.000

En la Tabla 4, se evidencia los resultados realizados de la evaluación de la dimensión organización de la variable seguridad y salud ocupacional, según el sexo se observa una mayor consolidación en el nivel moderado con un 38.889% en las mujeres, similar a la percepción por parte de los hombres quienes muestran una frecuencia del 29.630% en el nivel moderado. En base, a la edad se tiene frecuencias similares en todas las edades, involucrando tanto a jóvenes, adultos como a adultos mayores, percibiéndose así un nivel moderado en una frecuencia del 3.704%, 37.037% y 27.778% respectivamente.

Para el estado civil, se observa en los casados, una mayor frecuencia en el nivel moderado con 35.185%, seguidos por el nivel moderado en los solteros con un 22.222% de frecuencia, así como también se encuentran los convivientes con la mayor frecuencia en el nivel moderado con un 7.407 % y por último se encuentran los viudos con una frecuencia mayor en el nivel moderado con un 3.704%. Según el nivel de estudio, los participantes con estudios superiores muestran un nivel moderado con un 38.889%, aquellos con estudios técnicos representan un nivel moderado con un 24.074 %, seguidos de quienes cuentan con estudios de nivel secundaria que muestran un nivel moderado con un 5.556%. Finalmente, según el grupo ocupacional, los técnicos con 48.148% y los profesionales con 20.370% indican un nivel moderado.

Asimismo, se han obtenido los resultados en base a los factores demográficos de la dimensión dirección de la variable seguridad y salud ocupacional, se presentan a continuación.

Tabla 5

Análisis descriptivo de la dimensión dirección según factores demográficos

Descripción	Dirección						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Sexo								
Mujer	10	18.519	12	22.222	11	20.370	33	61.111
Hombre	3	5.556	5	9.259	13	24.074	21	38.889
Edad								
18 a 29	1	1.852	1	1.852	1	1.852	3	5.556
30 a 59	10	18.519	11	20.370	12	22.222	33	61.111
60 a más	2	3.704	5	9.259	11	20.370	18	33.333
Estado civil								
Soltero	9	16.667	6	11.111	5	9.259	20	37.037
Conviviente	1	1.852	2	3.704	2	3.704	5	9.259
Casado	3	5.556	9	16.667	15	27.778	27	50.000
Viudo	0	0.000	0	0.000	2	3.704	2	3.704
Nivel de estudio								
Secundaria	0	0.000	3	5.556	1	1.852	4	7.407
Técnica	2	3.704	5	9.259	9	16.667	16	29.630
Superior	11	20.370	9	16.667	14	25.926	34	62.963
Grupo ocupacional								
Profesional	8	14.815	5	9.259	6	11.111	19	35.185
Técnico	5	9.259	12	22.222	18	33.333	35	64.815
Total	13	24.074	17	31.481	24	44.444	54	100.000

En la Tabla 5, se evidencia los resultados realizados de la evaluación de la dimensión dirección de la variable seguridad y salud ocupacional, según el sexo se observa una mayor consolidación en el nivel moderado con un 22.222 % en las mujeres, en comparación a la percepción por parte de los hombres quienes muestran una frecuencia del 24.074% en el nivel alto. En base a la edad, se tiene frecuencias similares en los adultos y adultos mayores, siendo que presentan una frecuencia predominante en el nivel alto del 22.222% y del 20.370% respectivamente; en comparación con los jóvenes quienes presentan una frecuencia del 1.852% para cada uno de los niveles.

Para el estado civil, se observa en los casados, una mayor frecuencia en el nivel alto con 27.778%, seguidos por el nivel bajo en los solteros con un 16.667% de frecuencia, así como también se encuentran los convivientes con una frecuencia similar en el nivel moderado y alto con un 3.704% y por último se encuentran los viudos con una frecuencia mayor en el nivel alto con un 3.704%. Según el nivel de estudio, los participantes con estudios superiores muestran un nivel alto con un 25.926%, de la misma manera aquellos con estudios técnicos representan un nivel alto con un 16.667%, seguidos de quienes cuentan con estudios de nivel secundaria que muestran un nivel moderado con un 5.556%. Finalmente, según el grupo ocupacional, los técnicos con 33.333% presentan un nivel alto y los profesionales con un 14.815% indican un nivel bajo.

Finalmente, para cuarta dimensión de control de la variable seguridad y salud ocupacional, se presentan a continuación los resultados en base a los factores demográficos de los participantes.

Tabla 6

Análisis descriptivo de la dimensión control según factores demográficos

Descripción	Control						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Sexo								
Mujer	10	18.519	13	24.074	10	18.519	33	61.111
Hombre	3	5.556	6	11.111	12	22.222	21	38.889
Edad								
18 a 29	1	1.852	1	1.852	1	1.852	3	5.556
30 a 59	10	18.519	13	24.074	10	18.519	33	61.111
60 a más	2	3.704	5	9.259	11	20.370	18	33.333
Estado civil								
Soltero	8	14.815	6	11.111	6	11.111	20	37.037
Conviviente	1	1.852	2	3.704	2	3.704	5	9.259
Casado	4	7.407	11	20.370	12	22.222	27	50.000
Viudo	0	0.000	0	0.000	2	3.704	2	3.704
Nivel de estudio								
Secundaria	0	0.000	3	5.556	1	1.852	4	7.407
Técnica	3	5.556	4	7.407	9	16.667	16	29.630
Superior	10	18.519	12	22.222	12	22.222	34	62.963
Grupo ocupacional								
Profesional	7	12.963	6	11.111	6	11.111	19	35.185
Técnico	6	11.111	13	24.074	16	29.630	35	64.815
Total	13	24.074	19	35.185	22	40.741	54	100.000

En la Tabla 6, se evidencia los resultados realizados de la evaluación de la dimensión control de la variable seguridad y salud ocupacional, según el sexo se observa una mayor consolidación en el nivel moderado con un 24.074% en las mujeres, en comparación a la percepción por parte de los hombres quienes muestran una frecuencia del 22.222 % en el nivel alto. En base a la edad, los adultos presentan una mayor frecuencia en el nivel moderado, con un 24.074% para este; en comparación al 20.370% del nivel alto en adultos mayores y en contraste con los jóvenes, quienes muestran una frecuencia del 1.852% en todos los niveles.

Para el estado civil, se observa en los casados, una mayor frecuencia en el nivel alto con 22.222%, seguidos por el nivel bajo en los solteros con un 14.815% de frecuencia, así como también se encuentran los convivientes con una frecuencia similar en el nivel moderado y alto con un 3.704% y por último se encuentran los viudos con una frecuencia mayor en el nivel alto con un 3.704%. Según el nivel de estudio, los participantes con estudios superiores muestran una frecuencia similar del 22.222% en los niveles alto y moderado, de la misma manera aquellos con estudios técnicos representan un nivel alto con un 16.667%, seguidos de quienes cuentan con estudios de nivel secundaria que muestran un nivel moderado con un 5.556%. Finalmente, según el grupo ocupacional, los técnicos con 29.630% presentan un nivel alto y los profesionales con un 12.963% indican un nivel bajo.

Los resultados de la aplicación de los instrumentos de medición sobre desempeño laboral del personal administrativo de la organización que, en general, el desempeño laboral del personal administrativo es bueno en estos aspectos, evidenciando de esta manera el segundo objetivo específico, describir el nivel de desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022.

Desde un punto de vista genérico, los resultados son favorables para la organización en vista de los resultados obtenidos evidencian un desempeño laboral en el personal administrativo saludable en beneficio del hospital. Se detallan los resultados de la variable desempeño laboral y sus respectivas dimensiones.

Tabla 7

Análisis descriptivo del desempeño laboral y sus dimensiones

Descripción	Bajo		Moderado		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Desempeño Laboral	16	29.630	21	38.889	17	31.481
Rendimiento en la Tarea	13	24.074	24	44.444	17	31.481
Comportamiento Contraproducente	15	27.778	9	16.667	30	55.556
Rendimiento en el Contexto	13	24.074	22	40.741	19	35.185

La Tabla 7, demuestra en lo general, una evaluación favorable en nivel moderado, mediante un 38.89% y 31.48% en nivel alto; por otro lado, con respecto a las dimensiones los resultados reflejan mayor consolidación en los niveles moderados y altos; para el caso de rendimiento en la tarea, un 44.44% y 31.48% respectivamente; en el comportamiento contraproducente, demostrado con un 16.67% y 55.56%; por último, rendimiento en el contexto, evidenciado con 40.74% y 35.19% para cada grupo indicado.

De la misma forma, mediante un análisis descriptivo se tiene la variable desempeño laboral según las características sociodemográfica de cada participante, los resultados a continuación:

Tabla 8

Análisis descriptivo de la seguridad y salud ocupacional según factores demográficos

Descripción	Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Sexo								
Mujer	13	24.074	11	20.370	9	16.667	33	61.111
Hombre	3	5.556	10	18.519	8	14.815	21	38.889
Edad								
18 a 29	2	3.704	1	1.852	0	0.000	3	5.556
30 a 59	13	24.074	11	20.370	9	16.667	33	61.111
60 a más	1	1.852	9	16.667	8	14.815	18	33.333
Estado civil								
Soltero	10	18.519	7	12.963	3	5.556	20	37.037
Conviviente	2	3.704	2	3.704	1	1.852	5	9.259
Casado	4	7.407	10	18.519	13	24.074	27	50.000
Viudo	0	0.000	2	3.704	0	0.000	2	3.704
Nivel de estudio								
Secundaria	1	1.852	1	1.852	2	3.704	4	7.407
Técnica	3	5.556	9	16.667	4	7.407	16	29.630
Superior	12	22.222	11	20.370	11	20.370	34	62.963
Grupo ocupacional								
Profesional	9	16.667	5	9.259	5	9.259	19	35.185
Técnico	7	12.963	16	29.630	12	22.222	35	64.815
Tota	16	29.630	21	38.889	17	31.481	54	100.000
1								

En la Tabla 8, se evidencia los resultados realizados de la evaluación de la variable desempeño laboral según las características sociodemográficas de cada participante; según el sexo se observa una mayor consolidación en el nivel bajo con un 24.074% en las mujeres, en comparación a la percepción por parte de los hombres quienes muestran una frecuencia del 18.519% en el nivel alto. En base a la edad, los adultos presentan una mayor frecuencia en el nivel bajo con un 24.074 % para este; en comparación al 16.667% del nivel moderado en adultos mayores y en contraste con los jóvenes, quienes muestran una frecuencia del 3.704% en el nivel bajo.

Para el estado civil, se observa en los casados, una mayor frecuencia en el nivel alto con 24.074%, seguidos por el nivel bajo en los solteros con un 18.519% de frecuencia, así como también se encuentran los convivientes con una frecuencia similar en el nivel bajo y moderado con un 3.704% y por último se encuentran los viudos con una frecuencia mayor en el nivel moderado con un 3.704%. Según el nivel de estudio, los participantes con estudios superiores muestran una frecuencia del 22.222% en el nivel bajo, de la misma manera aquellos con estudios técnicos representan un nivel moderado con un 16.667%, seguidos de quienes cuentan con estudios de nivel secundaria que muestran un nivel alto con un 3.704%. Finalmente, según el grupo ocupacional, los técnicos con 29.630% presentan un nivel moderado y los profesionales con un 16.667% indican un nivel bajo.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión rendimiento en la tarea de la variable desempeño laboral según factores demográficos

Descripción	Rendimiento en la Tarea						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Sexo								
Mujer	11	20.370	14	25.926	8	14.815	33	61.111
Hombre	2	3.704	10	18.519	9	16.667	21	38.889
Edad								
18 a 29	2	3.704	1	1.852	0	0.000	3	5.556
30 a 59	9	16.667	15	27.778	9	16.667	33	61.111
60 a más	2	3.704	8	14.815	8	14.815	18	33.333
Estado civil								
Soltero	7	12.963	10	18.519	3	5.556	20	37.037
Conviviente	2	3.704	2	3.704	1	1.852	5	9.259
Casado	4	7.407	10	18.519	13	24.074	27	50.000
Viudo	0	0.000	2	3.704	0	0.000	2	3.704
Nivel de estudio								
Secundaria	0	0.000	2	3.704	2	3.704	4	7.407
Técnica	4	7.407	8	14.815	4	7.407	16	29.630
Superior	9	16.667	14	25.926	11	20.370	34	62.963
Grupo ocupacional								
Profesional	8	14.815	6	11.111	5	9.259	19	35.185
Técnico	5	9.259	18	33.333	12	22.222	35	64.815
Total	13	24.074	24	44.444	17	31.481	54	100.000

En la Tabla 9, se evidencia los resultados realizados de la evaluación de la variable desempeño laboral según las características sociodemográficas de cada participante; según el sexo se observa una mayor consolidación en el nivel moderado con un 25.926% en las mujeres, similar a la percepción de los hombres quienes en un 18.519% consideran un nivel moderado. En base a la edad, los adultos presentan una mayor frecuencia en el nivel moderado con un 27.778% para este; en comparación al 14.815% del nivel moderado y alto en adultos mayores; a diferencia de los jóvenes, quienes muestran una frecuencia del 3.704% en el nivel bajo. Para el estado civil, se observa en los casados, una mayor frecuencia en el nivel alto con 24.074%, seguidos por el nivel moderado en los solteros con un 18.519% de frecuencia, así como también se encuentran los convivientes con una frecuencia similar en el nivel bajo y moderado con un 3.704% y por último se encuentran los viudos con una frecuencia mayor en el nivel moderado con un 3.704%.

Según el nivel de estudio, los participantes con estudios superiores muestran una frecuencia del 25.926% en el nivel moderado, de la misma manera aquellos con estudios técnicos representan un nivel moderado con un 14.815%, seguidos de quienes cuentan con estudios de nivel secundaria que muestran un nivel alto y moderado con un 3.704% para cada uno. Finalmente, según el grupo ocupacional, los técnicos con 33.333% presentan un nivel moderado y los profesionales con un 14.815% indican un nivel bajo.

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión comportamiento contraproducente en la tarea de la variable desempeño laboral según factores demográficos

Descripción	Comportamiento Contraproducente						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Sexo								
Mujer	11	20.370	7	12.963	15	27.778	33	61.111
Hombre	4	7.407	2	3.704	15	27.778	21	38.889
Edad								
18 a 29	2	3.704	0	0.000	1	1.852	3	5.556
30 a 59	12	22.222	4	7.407	17	31.481	33	61.111
60 a más	1	1.852	5	9.259	12	22.222	18	33.333
Estado civil								
Soltero	8	14.815	3	5.556	9	16.667	20	37.037
Conviviente	2	3.704	0	0.000	3	5.556	5	9.259
Casado	5	9.259	6	11.111	16	29.630	27	50.000
Viudo	0	0.000	0	0.000	2	3.704	2	3.704
Nivel de estudio								
Secundaria	1	1.852	0	0.000	3	5.556	4	7.407
Técnica	2	3.704	2	3.704	12	22.222	16	29.630
Superior	12	22.222	7	12.963	15	27.778	34	62.963
Grupo ocupacional								
Profesional	7	12.963	6	11.111	6	11.111	19	35.185
Técnico	8	14.815	3	5.556	24	44.444	35	64.815
Total	15	27.778	9	16.667	30	55.556	54	100.000

En la Tabla 10, se evidencia los resultados realizados de la evaluación de la variable desempeño laboral según las características sociodemográficas de cada participante; según el sexo se observa una mayor consolidación en el nivel alto con un 27.778% tanto en los hombres como en las mujeres. En base a la edad, los adultos presentan una mayor frecuencia en el nivel alto con un 31.481% para este; junto al 22.222% del nivel alto en adultos mayores; a diferencia de los jóvenes, quienes muestran una frecuencia del 3.704% en el nivel bajo.

Para el estado civil, se observa en los casados, una mayor frecuencia en el nivel alto con 29.630%, seguidos por el nivel alto en los solteros con un 16.667% de frecuencia, así como también se encuentran los convivientes con una frecuencia similar en el nivel alto con un 5.556% y por último se encuentran los viudos con una frecuencia mayor en el nivel alto con un 3.704%. Según el nivel de estudio, los participantes con estudios superiores muestran una frecuencia del 27.778% en el nivel alto, de la misma manera aquellos con estudios técnicos representan un nivel moderado con un 22.222%, seguidos de quienes cuentan con estudios de nivel secundaria que muestran un nivel alto con un 5.556%. Finalmente, según el grupo ocupacional, los técnicos con 44.444% presentan un nivel alto y los profesionales con un 12.963% indican un nivel bajo.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión rendimiento en el contexto de la variable desempeño laboral según factores demográficos

Descripción	Rendimiento en el Contexto						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Sexo								
Mujer	11	20.370	12	22.222	10	18.519	33	61.111
Hombre	2	3.704	10	18.519	9	16.667	21	38.889
Edad								
18 a 29	2	3.704	1	1.852	0	0.000	3	5.556
30 a 59	10	18.519	12	22.222	11	20.370	33	61.111
60 a más	1	1.852	9	16.667	8	14.815	18	33.333
Estado civil								
Soltero	8	14.815	8	14.815	4	7.407	20	37.037
Conviviente	2	3.704	2	3.704	1	1.852	5	9.259
Casado	3	5.556	10	18.519	14	25.926	27	50.000
Viudo	0	0.000	2	3.704	0	0.000	2	3.704
Nivel de estudio								
Secundaria	0	0.000	2	3.704	2	3.704	4	7.407
Técnica	4	7.407	8	14.815	4	7.407	16	29.630
Superior	9	16.667	12	22.222	13	24.074	34	62.963
Grupo ocupacional								
Profesional	6	11.111	7	12.963	6	11.111	19	35.185
Técnico	7	12.963	15	27.778	13	24.074	35	64.815
Total	13	24.074	22	40.741	19	35.185	54	100.000

En la Tabla 11, se evidencia los resultados realizados de la evaluación de la dimensión de rendimiento en el contexto de la variable desempeño laboral según las características sociodemográficas de cada participante; según el sexo se observa una mayor consolidación en el nivel moderado con un 22.222% en las mujeres; similar al 18.519% de los hombres en el nivel moderado. En base a la edad, los adultos presentan una mayor frecuencia en el nivel moderado con un 22.222% para este; en comparación al 14.815% del nivel alto en adultos mayores y al 3.704% de los jóvenes, quienes lo perciben en un nivel bajo.

Para el estado civil, se observa en los casados, una mayor frecuencia en el nivel alto con 25.926%, seguidos por el nivel bajo y moderado en los solteros con un 14.815% de frecuencia en ambos niveles, así como también se encuentran los convivientes con una disposición similar en un 3.704% para los niveles bajo y moderado; y por último se encuentran los viudos con una frecuencia mayor en el nivel moderado con un 3.704%. Según el nivel de estudio, los participantes con estudios superiores muestran una frecuencia del 24.074% en el nivel alto, de la misma manera aquellos con estudios técnicos representan un nivel moderado con un 14.815%, seguidos de quienes cuentan con estudios de nivel secundaria que muestran un nivel alto y moderado con un 3.704% en ambos niveles. Finalmente, según el grupo ocupacional, los técnicos y los profesionales perciben mayoritariamente un nivel moderado en un 27.7778% y 12.963% respectivamente.

Análisis Inferencial

Para evidenciar los siguientes objetivos específicos de tipo inferencial, se realizó el análisis estadístico para determinar el comportamiento de las variables, seguridad y salud ocupacional, y el desempeño laboral, además de desarrollar el análisis para cada dimensión, por cuanto las hipótesis para contrastar la distribución de normalidad en cada una de las variables se plantean como sigue:

H_1 : El conjunto de datos de la variable no tiene una distribución de normalidad.

H_0 : El conjunto de datos de la variable tiene de la distribución de normalidad.

En este sentido, la prueba de normalidad empleada fue de Kolmogorov – Smirnov debido que se cuenta con 54 participantes; los resultados de la evaluación se detallan a continuación.

Tabla 12

Análisis de normalidad de las variables de estudio y sus dimensiones

Descripción	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico	p-valor
Salud y Seguridad Ocupacional	0.113	0.083
Planificación	0.132	0.020
Organización	0.142	0.008
Dirección	0.125	0.035
Control	0.141	0.009
Desempeño Laboral	0.119	0.054
Rendimiento en la tarea	0.124	0.039
Comportamiento contraproducente	0.287	0.001
Rendimiento en el contexto	0.157	0.002
Corrección de significación de Lilliefors		

La Tabla 12, evidencia los resultados de normalidad de cada conjunto de datos, se tiene que las variables salud y seguridad ocupacional y el desempeño laboral cuentan con distribución normal debido al p-valor $> .05$, tomando como decisión no rechazar la hipótesis nula, debido que no se tiene la suficiente evidencia estadística. Todo lo contrario, sucede con las dimensiones de cada variable, en vista que el p-valor $< .05$ para cada caso, se decide rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis del investigador, es decir, las dimensiones evaluadas no tienen una distribución de normalidad.

Realizado el análisis de normalidad cuyo propósito fue definir las pruebas paramétricas y no paramétricas para determinar la correlación entre la variables y dimensiones en la presente investigación; las únicas variables que cumple con una distribución normal fueron la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral, en tal sentido se emplea la prueba r de Pearson; para el caso de las dimensiones de ambas variables no se distribuyen o se ajustan a la curva de normalidad, por lo tanto se utilizó la técnica estadística rho de Spearman como prueba no paramétrica.

A continuación, se presentan los resultados en una matriz de correlaciones entre las variables y dimensiones correspondientes, conteniendo el valor estadístico y el p-valor, se detalla a continuación.

Tabla 13

Matriz de correlaciones entre variables y dimensiones de estudio

Variable	Desempeño Laboral		Rendimiento en la Tarea		Comportamiento Contraproducente		Rendimiento en el Contexto	
	Valor	p-valor	Valor	p-valor	Valor	p-valor	Valor	p-valor
Seguridad y Salud Ocupacional	0.29*	0.033*	0.16	0.238	0.45	< .001	0.15	0.268
Planificación	0.21	0.123	0.14	0.331	0.36	0.007	0.19	0.437
Organización	0.23	0.092	0.14	0.319	0.42	0.002	0.14	0.320
Dirección	0.33	0.015	0.23	0.103	0.51	< .001	0.20	0.146
Control	0.32	0.017	0.20	0.139	0.44	< .001	0.24	0.079

*Valores obtenidos mediante prueba estadística r de Pearson

Para evidenciar el objetivo general, determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote durante el 2022, se realizó el análisis descriptivo bivariado con la finalidad de conocer a mayor detalle la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral con sus dimensiones, se tienen los resultados siguientes.

Tabla 14

Análisis categórico de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral con sus dimensiones

Descripción	Seguridad y Salud Ocupacional						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Desempeño Laboral								
Bajo	7	12.963	9	16.667	0	0.000	16	29.630
Moderado	5	9.259	4	7.407	12	22.222	21	38.889
Alto	3	5.556	9	16.667	5	9.259	17	31.481
Rendimiento en la Tarea								
Bajo	5	9.259	7	12.963	1	1.852	13	24.074
Moderado	5	9.259	8	14.815	11	20.370	24	44.444
Alto	5	9.259	7	12.963	5	9.259	17	31.481
Comportamiento Contraproducente								
Bajo	8	14.815	7	12.963	0	0.000	15	27.778
Moderado	2	3.704	6	11.111	1	1.852	9	16.667
Alto	5	9.259	9	16.667	16	29.630	30	55.556
Rendimiento en el Contexto								
Bajo	6	11.111	6	11.111	1	1.852	13	24.074
Moderado	5	9.259	6	11.111	11	20.370	22	40.741
Alto	4	7.407	10	18.519	5	9.259	19	35.185
Total	15	27.778	22	40.741	17	31.481	54	100.00

De la Tabla 14, se tienen una opinión en el nivel bajo del 12.963% en comparación con el nivel alto de 9.259% entre las variables de interés; con respecto a las dimensiones del desempeño laboral se tiene, con el rendimiento en la tarea, se cuenta con la misma frecuencia en los niveles bajo y alto; a diferencia de la dimensión comportamiento contraproducente, donde un 14.815% representa la nivel bajo, en comparación con el nivel alto del 29.630%; el rendimiento en el contexto se refleja un 11.111% y un 9.269% en los niveles bajo y alto respectivamente.

Para contrastar la hipótesis general, se plantearon como hipótesis:

- H₁ : Existe relación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022.
- H₀ : No existe relación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022.

Considerando los resultados de la matriz de correlaciones según la Tabla 13, se tiene un $r = 0.29$ y un $p\text{-valor} < .05$; por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, inexistencia de relación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022; aceptando la hipótesis del investigador. Así mismo, se realizó el análisis correlacional encontrando relación con el comportamiento contraproducente mediante una $\rho = 0.45$ y $p\text{-valor} < .05$.

Para contrastar el tercer objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión planificación de la variable seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote durante el 2022, se realizó el análisis descriptivo bivariado con la finalidad de conocer a mayor detalle la asociación entre la planificación con el desempeño laboral con sus dimensiones, se tienen los resultados siguientes.

Tabla 15

Análisis categórico de planificación y el desempeño laboral con sus dimensiones

Descripción	Planificación						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Desempeño Laboral								
Bajo	6	11.111	10	18.519	0	0.000	16	29.630
Moderado	5	9.259	5	9.259	11	20.370	21	38.889
Alto	4	7.407	7	12.963	6	11.111	17	31.481
Rendimiento en la Tarea								
Bajo	4	7.407	8	14.815	1	1.852	13	24.074
Moderado	7	12.963	7	12.963	10	18.519	24	44.444
Alto	4	7.407	7	12.963	6	11.111	17	31.481
Comportamiento Contraproducente								
Bajo	6	11.111	9	16.667	0	0.000	15	27.778
Moderado	3	5.556	4	7.407	2	3.704	9	16.667
Alto	6	11.111	9	16.667	15	27.778	30	55.556
Rendimiento en el Contexto								
Bajo	5	9.259	7	12.963	1	1.852	13	24.074
Moderado	5	9.259	6	11.111	11	20.370	22	40.741
Alto	5	9.259	9	16.667	5	9.259	19	35.185
Total	15	27.778	22	40.741	17	31.481	54	100.000

De la Tabla 15, se tienen una opinión similar en el nivel bajo y alto con un 11.111% entre la planificación y desempeño laboral; con respecto a las dimensiones del desempeño laboral se tiene, con el rendimiento en la tarea, se cuenta con las frecuencias en los niveles bajo y alto de 7.407% y 11.111%; a diferencia de la dimensión comportamiento contraproducente, donde un 11.111% representa la nivel bajo, en comparación con el nivel alto del 27.778%; el rendimiento en el contexto se refleja un 9.259% en los niveles bajo y alto respectivamente.

Para contrastar la hipótesis específica, se plantearon como hipótesis:

H_1 : Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022.

H_0 : No existe relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022.

Considerando los resultados de la matriz de correlaciones según la Tabla 13, se tiene una $\rho = 0.21$ y un $p\text{-valor} > .05$; por lo tanto, se decide no rechazar la hipótesis nula, inexistencia de relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022, debido a la evidencia estadística obtenida. Complementariamente, se realizó el análisis correlacional encontrando relación con el comportamiento contraproducente mediante una $\rho = 0.36$ y $p\text{-valor} < .05$.

Para contrastar el cuarto objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión organización de la variable seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote durante el 2022, se realizó el análisis descriptivo bivariado con la finalidad de conocer a mayor detalle la asociación entre la organización con el desempeño laboral con sus dimensiones, se tienen los resultados siguientes.

Tabla 16
Análisis categórico de organización y el desempeño laboral con sus dimensiones

Descripción	Organización						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Desempeño Laboral								
Bajo	8	14.815	8	14.815	0	0.000	16	29.630
Moderado	4	7.407	17	31.481	0	0.000	21	38.889
Alto	4	7.407	12	22.222	1	1.852	17	31.481
Rendimiento en la Tarea								
Bajo	6	11.111	7	12.963	0	0.000	13	24.074
Moderado	6	11.111	18	33.333	0	0.000	24	44.444
Alto	4	7.407	12	22.222	1	1.852	17	31.481
Comportamiento Contraproducente								
Bajo	7	12.963	8	14.815	0	0.000	15	27.778
Moderado	3	5.556	6	11.111	0	0.000	9	16.667
Alto	6	11.111	23	42.593	1	1.852	30	55.556
Rendimiento en el Contexto								
Bajo	7	12.963	6	11.111	0	0.000	13	24.074
Moderado	4	7.407	18	33.333	0	0.000	22	40.741
Alto	5	9.259	13	24.074	1	1.852	19	35.185
Total	16	29.630	37	68.519	1	1.852	54	100.000

De la Tabla 16, se tienen una opinión similar en el nivel bajo y alto con un 14.815% y 1.852% entre la organización y desempeño laboral; con respecto a las dimensiones del desempeño laboral se tiene, con el rendimiento en la tarea, se cuenta con las frecuencias en los niveles bajo y alto de 11.111% y 1.852%; a diferencia de la dimensión comportamiento contraproducente, donde un 12.963% representa la nivel bajo, en comparación con el nivel alto del 1.852%; el rendimiento en el contexto se refleja un 12.963% y 1.852% en los niveles bajo y alto respectivamente.

Para contrastar la hipótesis específica, se plantearon como hipótesis:

- H_1 : Existe relación entre la organización y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022.
- H_0 : No existe relación entre la organización y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022.

Considerando los resultados de la matriz de correlaciones según la Tabla 13, se tiene $\rho = 0.23$ y un p -valor $> .05$; por lo tanto, se decide no rechazar la hipótesis nula, inexistencia de relación entre la organización y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022, debido a la evidencia estadística obtenida. También, se realizó el análisis correlacional encontrando relación con el comportamiento contraproducente mediante una $\rho = 0.42$ y p -valor $< .05$.

Para contrastar el quinto objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión dirección de la variable seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote durante el 2022, se realizó el análisis descriptivo bivariado con la finalidad de conocer a mayor detalle la asociación entre la dirección con el desempeño laboral con sus dimensiones, se tienen los resultados siguientes.

Tabla 17

Análisis categórico de dirección y el desempeño laboral con sus dimensiones

Descripción	Dirección						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Desempeño Laboral								
Bajo	7	12.963	8	14.815	1	1.852	16	29.630
Moderado	4	7.407	4	7.407	13	24.074	21	38.889
Alto	2	3.704	5	9.259	10	18.519	17	31.481
Rendimiento en la Tarea								
Bajo	5	9.259	6	11.111	2	3.704	13	24.074
Moderado	5	9.259	6	11.111	13	24.074	24	44.444
Alto	3	5.556	5	9.259	9	16.667	17	31.481
Comportamiento Contraproducente								
Bajo	6	11.111	9	16.667	0	0.000	15	27.778
Moderado	3	5.556	2	3.704	4	7.407	9	16.667
Alto	4	7.407	6	11.111	20	37.037	30	55.556
Rendimiento en el Contexto								
Bajo	6	11.111	5	9.259	2	3.704	13	24.074
Moderado	3	5.556	6	11.111	13	24.074	22	40.741
Alto	4	7.407	6	11.111	9	16.667	19	35.185
Total	13	24.074	17	31.481	24	44.444	54	100.000

De la Tabla 17, se tienen una opinión similar en el nivel bajo y alto con un 12.963% y 18.519% entre la dirección y desempeño laboral; con respecto a las dimensiones del desempeño laboral se tiene, con el rendimiento en la tarea, se cuenta con las frecuencia en los niveles bajo y alto de 9.259% y 16.667%; a diferencia de la dimensión comportamiento contraproducente, donde un 11.111% representa la nivel bajo, en comparación con el nivel alto del 37.037%; el rendimiento en el contexto se refleja un 11.111% y 16.667% en los niveles bajo y alto respectivamente.

Para contrastar la hipótesis específica, se plantearon como hipótesis:

- H_1 : Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022.
- H_0 : No existe relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022.

Considerando los resultados de la matriz de correlaciones según la Tabla 13, se tiene una $\rho = 0.33$ y un $p\text{-valor} < .05$; por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, inexistencia de relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022, debido a la evidencia estadística obtenida. Por otro lado, se realizó el análisis correlacional encontrando relación con el comportamiento contraproducente mediante una $\rho = 0.51$ y $p\text{-valor} < .05$.

Para contrastar el sexto objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión control de la variable seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote durante el 2022, se realizó el análisis descriptivo bivariado con la finalidad de conocer a mayor detalle la asociación entre la dirección con el desempeño laboral con sus dimensiones, se tienen los resultados siguientes.

Tabla 18

Análisis categórico de control y el desempeño laboral con sus dimensiones

Descripción	Control					Total		
	Bajo		Moderado		Alto			
	%	n	%	n	%	n	%	
Desempeño Laboral								
Bajo	12.963	9	16.667	0	0.000	16	29.630	
Moderado	7.407	3	5.556	14	25.926	21	38.889	
Alto	3.704	7	12.963	8	14.815	17	31.481	
Rendimiento en la Tarea								
Bajo	9.259	7	12.963	1	1.852	13	24.074	
Moderado	9.259	6	11.111	13	24.074	24	44.444	
Alto	5.556	6	11.111	8	14.815	17	31.481	
Comportamiento Contraproducente								
Bajo	12.963	8	14.815	0	0.000	15	27.778	
Moderado	3.704	3	5.556	4	7.407	9	16.667	
Alto	7.407	8	14.815	18	33.333	30	55.556	
Rendimiento en el Contexto								
Bajo	11.111	6	11.111	1	1.852	13	24.074	
Moderado	7.407	6	11.111	12	22.222	22	40.741	
Alto	5.556	7	12.963	9	16.667	19	35.185	
Total	24.074	19	35.185	22	40.741	54	100.000	

De la Tabla 18, se tienen una opinión similar en el nivel bajo y alto con un 12.963% y 14.815% entre el control y desempeño laboral; con respecto a las dimensiones del desempeño laboral se tiene, con el rendimiento en la tarea, se cuenta con las frecuencia en los niveles bajo y alto de 9.259% y 14.815%; a diferencia de la dimensión comportamiento contraproducente, donde un 12.963% representa la nivel bajo, en comparación con el nivel alto del 33.333%; el rendimiento en el contexto se refleja un 11.111% y 16.667% en los niveles bajo y alto respectivamente.

Para contrastar la hipótesis específica, se plantearon como hipótesis:

- H₁ : Existe relación entre el control y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022.
- H₀ : No existe relación entre el control y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022.

Considerando los resultados de la matriz de correlaciones según la Tabla 13, se tiene una $\rho = 0.32$ y un $p\text{-valor} < .05$; por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, inexistencia de relación entre el control y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022, debido a la evidencia estadística obtenida. Por otro lado, se realizó el análisis correlacional encontrando relación con el comportamiento contraproducente mediante una $\rho = 0.44$ y $p\text{-valor} < .05$.

-

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Se realiza el análisis de los resultados obtenidos en la investigación realizada, en el que se evaluó la relación entre los niveles de seguridad y salud ocupacional (SSO) y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, utilizando los instrumentos propuestos por Tuesta (2018) y Koopmans et al. (2013) cuya confiabilidad obtenida mediante el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.970 y 0.907 para los instrumentos de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral respectivamente, garantizando de esta manera los resultados de la investigación, se pretende dar una visión clara y explicar los resultados obtenidos en la investigación, para así poder determinar la relación entre SSO y el desempeño laboral.

Los resultados iniciales muestran que el nivel de seguridad y salud ocupacional (SSO) en los empleados del Hospital La Caleta fue predominantemente moderado, con un porcentaje de 40.74%; el porcentaje de empleados con un nivel bajo fue de 27.78%, mientras que un 31.48% de los empleados tuvo un nivel alto de SSO. Esto indica que los empleados tienen un conocimiento adecuado de las normas de seguridad y salud ocupacional, así como una comprensión adecuada de los riesgos asociados con el trabajo. Considerando los aspectos demográficos, los grupos que presentan mayor percepción son los hombres, con un 18.519%; los adultos mayores en un 16.667%; los casados presentan un 20.370%; con estudios técnicos y superior con 14.815%; y finalmente, los que tienen grupo ocupacional técnico con un 29.630%.

En cuanto a la planificación, el 40.74% de los empleados tuvo un nivel moderado, seguido de un 27.78% de bajo y un 31.48% de alto. Esto significa que el personal administrativo del Hospital está preparado para planificar y organizar sus actividades laborales de forma eficiente. En el caso de la organización, el 68.52% de los empleados tuvo un nivel moderado, el 29.63% un nivel bajo y solo el 1.85% un nivel alto. Esto indica que el personal administrativo del Hospital La Caleta tiene la capacidad para organizar sus actividades de forma eficaz. En lo que respecta a la dirección, el 44.44% de los empleados tuvo un nivel alto, el 31.48% un nivel moderado

y el 24.07% un nivel bajo. Esto significa que el personal administrativo del Hospital tiene la capacidad de tomar decisiones adecuadas en relación con los procesos y actividades laborales. Finalmente, en cuanto al control, el 40.74% de los empleados tuvo un nivel alto, seguido de un 35.19% con un nivel moderado y un 24.07% con un nivel bajo. Esto indica que el personal administrativo del Hospital tiene la capacidad para controlar sus actividades laborales de forma eficaz.

El desempeño laboral en los empleados del Hospital fue considerado moderado, con un porcentaje de 38.89%; así mismo, el porcentaje de empleados con un nivel bajo fue de 29.63%, mientras que un 31.48% de los empleados tuvo un nivel alto de desempeño. Esto indica que los empleados del Hospital cuentan con una comprensión adecuada de sus tareas y la forma en que se deben llevar a cabo. En lo que respecta al rendimiento en la tarea, el 44.44% de los empleados tuvo un nivel moderado, el 24.07% un nivel bajo y el 31.48% un nivel alto. Esto significa que el personal administrativo del Hospital está preparado para realizar sus tareas de forma eficiente. Adicionalmente, se tiene el análisis del desempeño laboral según los factores sociodemográficos, con mejor valoración se tiene los grupos siguientes, las mujeres y los adultos mediante con 16.667% para cada caso; los casados en un 50.00%; y los que se encuentra con estudios superiores y grupo ocupacional técnico con 62.963% y 64.815% respectivamente.

En cuanto al comportamiento contraproducente, el 55.56% de los empleados tuvo un nivel alto, el 27.78% un nivel bajo y solo el 16.67% un nivel moderado. Esto indica que el personal administrativo del Hospital tiene la capacidad para controlar sus comportamientos inadecuados. Por otro lado, el rendimiento en el contexto, el 40.74% de los empleados tuvo un nivel moderado, el 35.19% un nivel alto y el 24.07% un nivel bajo. Esto significa que el personal administrativo del Hospital está preparado para trabajar en equipo y en un entorno seguro y productivo.

La normalidad de las variables y dimensiones de estudio se evidencia distribución en el conjunto de datos de las variables de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral son normal, ya que la prueba de Kolmogorov – Smirnov arrojó valores de p-valor mayores que 0.05. Esto significa que la distribución de los datos en estas variables es similar con una distribución normal. Por lo tanto, se pueden aplicar métodos estadísticos paramétricos como r de Pearson para analizar los datos obtenidos. Caso contrario, se empleó pruebas estadísticas no paramétricas, como rho de Spearman para el análisis correlacional.

Los resultados de la matriz de correlación muestran que hay una correlación significativa entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral ($r = 0.29$, $p < .05$). Esto significa que a medida que los niveles de seguridad y salud ocupacional aumentan, también lo hace el desempeño laboral. También, se encontró una correlación con el comportamiento contraproducente ($\rho = 0.45$, $p < .001$). Además, se encontró una correlación significativa entre la dirección y el comportamiento contraproducente ($\rho = 0.51$, $p < .001$); igualmente, entre el control y el comportamiento contraproducente ($\rho = 0.44$, $p < .001$). Esto sugiere que a medida que aumentan los niveles de dirección y control, también lo hacen los comportamientos contraproducentes. En consecuencia, se encontraron correlaciones significativas entre la dirección y el desempeño laboral ($\rho = 0.33$, $p < .05$) y entre la planificación y el rendimiento en el contexto ($\rho = 0.36$, $p < .05$). Finalmente, se tiene correlación entre la organización y el comportamiento contraproducente ($\rho = 0.42$, $p < .05$). Esto indica que un mejor nivel de planificación y organización se asocia con un mejor comportamiento contraproducente.

Se discuten los resultados obtenidos en la investigación realizada con el fin de determinar la relación entre los niveles de seguridad y salud ocupacional (SSO) y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta. Posteriormente a la discusión se abordaron las conclusiones de la investigación, así como las implicaciones para la práctica. Sobre el objetivo general para determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote durante el 2022; se

demuestran que hay una correlación significativa entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral, así como entre la dirección, control, planificación y organización con el comportamiento contraproducente. Estos resultados sugieren que un mejor nivel de seguridad y salud ocupacional, dirección, control, planificación y organización se asocia con un mejor desempeño laboral y comportamientos contraproducentes; esto se debe a que una mejor gestión de estos factores proporciona un entorno seguro, motivado y estable en el que los trabajadores pueden trabajar sin temor y con la confianza de que se les reconoce y recompensa el trabajo realizado.

Los resultados son corroborados con la investigación realizada por Diaz (2017) donde indica la existencia de relación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, porque permite que los colaboradores realicen el trabajo de mejor forma al establecer medidas de seguridad, ya que hace que todo el personal se sienta seguro al momento de ejecutar sus tareas diarias y así evitar accidentes y enfermedades. En la misma línea se encuentra el estudio de Delgado (2018) sostiene que el personal tiene una comprensión adecuada de sus tareas y un nivel moderado de comportamiento, lo que demuestra que el personal administrativo del Hospital está preparado para realizar sus tareas de forma eficiente y controlar sus comportamientos inadecuados. Por lo tanto, es importante considerar la implementación de programas estratégicos de prevención de riesgos, seguridad y salud ocupacional para un mejor desempeño laboral de los trabajadores (Vega, 2018).

Además, Chuquija (2018) mediante sus evidencias alcanzadas determinaron una percepción de seguridad, salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral; porque existe asistencias y condiciones médicas, higiene y seguridad, en relación a los riesgos, enfermedades y accidentes que pueden ocurrir. Asimismo, los resultados de Farfán (2020) mostraron una relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal administrativo con un $Rho = 0.614$ y una significancia bilateral equivalente a 0.000. Dichas aseveraciones, son confirmadas por Landa (2020) logrando determinar la relación significativa, con una correlación de Rho de Spearman de 0.708 (70.80%) alta y directa entre la dimensión de seguridad y la variable dependiente desempeño laboral de los trabajadores. Igualmente, el estudio realizado

por Solier (2020) mediante la aplicación de la prueba de hipótesis de (Rho 0,345 y p-valor 0,000) se concluye que se ha demostrado la hipótesis general; de acuerdo al objetivo planteado que representa un nivel bajo de correlación entre las variables de estudio.

Respecto al primer objetivo específico, describir el nivel de la seguridad y salud ocupacional del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022; los resultados encontrados no coinciden en la misma línea de investigación con el estudio de Díaz-Vargas et al. (2015) se pudo identificar el nivel de seguridad y salud ocupacional presente en una empresa manufacturera, ubicada en la ciudad de Medellín. A través del análisis de los datos recolectados de los procesos de producción y del personal de la empresa, se concluyó que el nivel de SSO en la empresa era bajo. Por lo contrario, sucede en el estudio realizado en el Hospital La Caleta donde muestra que los empleados presentan un nivel moderado de SSO, lo que indica que hay una comprensión adecuada de los riesgos asociados con el trabajo, así como una adecuada planificación y organización. Sin embargo, el estudio también muestra que hay una falta de concientización en cuanto a la dirección y el control; al igual que Llerena (2019), donde demostró que la gestión de la seguridad y salud ocupacional era inadecuada en un 55%, sucediendo lo mismo con Delgado (2018) sobre las medidas de salud ocupacional a los trabajadores de la empresa Transportes Luchito EIRL busca salvaguardar la integridad de los empleados para brindar un servicio adecuado, sin embargo, según la opinión del 50% de los colaboradores la empresa no cumple con las capacitaciones sobre salud ocupacional; asimismo, el 33% afirma que la organización no tiene lineamientos claros sobre cuidado y riesgos en el trabajo, y el 57% manifiesta que el ambiente en donde trabajan no tiene las señalizaciones de seguridad.

Los resultados coinciden con el estudio de Díaz (2017) mostrando un nivel de seguridad y salud ocupacional (SSO) de los empleados de Corporación La Rotonda, fue predominantemente alto, con un porcentaje de 76.00%; el porcentaje de empleados con un nivel bajo fue de 18.00%, mientras que un 6.00% de los empleados tuvo un nivel moderado de SSO. Esto indica que los empleados tienen un alto conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, así como una comprensión adecuada de los riesgos asociados con el trabajo. Además, el estudio también reveló que el nivel de desarrollo laboral de los empleados fue predominantemente alto, con un porcentaje de 86.00%, mientras que el porcentaje de empleados con un nivel bajo fue de 11.00% y un 3.00% tuvo un nivel moderado.

En el caso de Landa (2020), los resultados de ambos estudios coinciden, donde sugieren que el desempeño laboral de los empleados del Hospital La Caleta y de la empresa Tropicales de la ciudad de Piura depende directamente de sus conocimientos y comprensión de las normas de seguridad y salud ocupacional, así como de su capacidad para planificar, organizar, dirigir y controlar sus actividades laborales. Por

Para el segundo objetivo específico, describir el nivel de desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022, los hallazgos son corroborados por el estudio desarrollado por Llerena (2019), con respecto al desempeño laboral, teniendo como resultado que se encuentra en un nivel medio, puesto que el 55% los colaboradores encuestados así lo manifestaron, esto debido a que lograron detectar las deficiencias en el comportamiento de sus compañeros, lo cual no permite que todos se sientan cómodos en el ambiente de trabajo, del mismo modo no se está llegando a las metas y no se están obteniendo los resultados esperados.

Asimismo, Díaz (2017) el grado de desempeño laboral de los colaboradores, constituye un elemento fundamental para el buen funcionamiento de la empresa, ya que la evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios para la organización y el personal. Los factores que afectan el desempeño laboral del personal son mobiliarios y equipo proporcionado, iluminación, ventilación, información que se brinda sobre seguridad, señalizaciones de emergencia y capacitaciones. Igualmente, Farfán (2020) sobre el desempeño laboral del personal administrativo fue de 39% presentando un nivel excelente y en sus dimensiones calidad fue de 39% y nivel de productividad fue de 72% presentando un nivel bueno; mientras que la dimensión meta fue de 47%, presentando un nivel regular.

Caso contrario sucede con Delgado (2018) refiere que el desempeño actual del 13% de los trabajadores de la empresa de Transportes Luchito EIRL se encuentra en nivel bajo con respecto al cumplimiento de los objetivos organizacionales, y con un 60% de la indiferencia de los colaboradores en la participación activa en capacitaciones brindadas por la empresa, además de un 53% que manifiesta que su rendimiento disminuye al avanzar el horario laboral pese a que solo el 7% tiene una asistencia puntual al horario de trabajo, asimismo, solo el 27% tiene una buena calidad en el servicio que brindan al cliente.

Es vital tener un marco teórico sobre las dimensiones de las variables seguridad y salud ocupacional y del desempeño laboral para poder discutir con profundidad sobre el tema; sin embargo, no se puede abordar los conceptos y principios involucrados con una perspectiva completa debido que los antecedentes no han abordado la influencia o correlación de las dimensiones con la variable. Por lo tanto, la discusión queda postergada por limitaciones encontradas; en tal sentido se realiza un análisis exhaustivo sobre el conocimiento sólido alcanzado como resultado para su futura discusión.

El tercer objetivo específico, determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022; tomando los hallazgos de la matriz de correlación presentados en la Tabla 13, tenemos un valor rho de 0,21 y un valor p mayor a 0,05; por lo tanto, se ha decidido no rechazar la hipótesis nula, la cual señala que no existe relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo, debido a la evidencia estadística que se obtuvo apoya la hipótesis nula. Adicionalmente se realizó el análisis categórico dimensiones de desempeño laboral y planificación se tiene; con el desempeño en la tarea, tenemos frecuencias en los niveles bajo y alto de 7.407% y 11.111%; en contraste con la dimensión de comportamiento contraproducente, donde el 11.111% representa el nivel bajo, comparado con el nivel alto de 27.778%; el rendimiento en el contexto refleja un 9.259% en el nivel bajo y alto. Del mismo modo, existe una opinión similar de los trabajadores en el nivel bajo y alto con un 11.111% entre la planificación y el rendimiento laboral.

Con respecto, al análisis correlacional realizado entre la planificación y las dimensiones de la variable desempeño laboral, rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducente y rendimiento en el contexto, se ha encontrado relación únicamente con el comportamiento contraproducente mediante una rho = 0.36 y p-valor < .05; rechazando la hipótesis nula, por la evidencia estadística encontrada.

Para el cuarto objetivo específico, determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022; se tiene rho = 0.23 y un p-valor > .05; por lo tanto, se decide no rechazar la hipótesis nula, inexistencia de relación entre la organización y el desempeño laboral del personal administrativo. También se demuestra los resultados de la dimensión organización y el desempeño laboral con sus dimensiones, existen diferencias significativas entre los niveles bajo y alto en cuanto a la organización y el desempeño laboral, 14.815% y 1.852% respectivamente; con el rendimiento en la tarea en los niveles bajo y alto en 11.111% y 1.852% con la organización; y el comportamiento contraproducente en los niveles de bajo y alto en 12.963% y 1.852%. Se indica que el análisis correlacional realizado entre la

organización y dimensiones de la variable desempeño laboral, rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducente y rendimiento en el contexto, se ha encontrado relación únicamente con el comportamiento contraproducente mediante una $\rho = 0.42$ y $p\text{-valor} < .05$; rechazando la hipótesis nula, por la evidencia estadística encontrada.

Quinto objetivo específico, determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022; se ha hallado una $\rho = 0.33$ y un $p\text{-valor} < .05$; decidiéndose rechazar la hipótesis nula, inexistencia de relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal administrativo, debido a la evidencia estadística obtenida.

De la misma manera, se tienen una opinión de los administrativos, sosteniendo en el nivel bajo y alto con un 12.963% y 18.519% entre la dirección y desempeño laboral; con respecto a las dimensiones del desempeño laboral se tiene, con el rendimiento en la tarea, se cuenta con las frecuencia en los niveles bajo y alto de 9.259% y 16.667%; a diferencia de la dimensión comportamiento contraproducente, donde un 11.111% representa la nivel bajo, en comparación con el nivel alto del 37.037%; el rendimiento en el contexto se refleja un 11.111% y 16.667% en los niveles bajo y alto respectivamente. El análisis correlacional realizado entre la dirección y las dimensiones de la variable desempeño laboral, rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducente y rendimiento en el contexto, se ha encontrado relación únicamente con el comportamiento contraproducente mediante una $\rho = 0.42$ y $p\text{-valor} < .05$; rechazando la hipótesis nula, por la evidencia estadística encontrada.

Sexto objetivo específico, determinar la relación entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022; se tiene una $\rho = 0.32$ y un $p\text{-valor} < .05$; por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, inexistencia de relación entre el control y el desempeño laboral del personal administrativo, debido a la evidencia estadística obtenida. Así mismo, la opinión del personal evaluado es la misma en los niveles bajo y alto, con un 12.963% y un 14.815% entre el control y el rendimiento

laboral. En cuanto al rendimiento laboral, la frecuencia en los niveles bajo y alto es de 9.259% y 14.815%. Esto contrasta con la dimensión de comportamiento contraproducente, donde el 12.963% es el nivel bajo y el 33.333% es el nivel alto; rendimiento en el contexto, donde el 12.963% es el nivel bajo y el 14.815%. El análisis correlacional realizado entre el control y las dimensiones de la variable desempeño laboral, rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducente y rendimiento en el contexto, se ha encontrado relación únicamente con el comportamiento contraproducente mediante una $\rho = 0.44$ y $p\text{-valor} < .05$; rechazando la hipótesis nula, por la evidencia estadística encontrada.

La investigación sobre seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral presenta algunas limitaciones entre las más relevantes se tiene la imposibilidad de generalizar los resultados a otros hospitales, debido al hecho que los resultados obtenidos de manera en particular, no necesariamente son aplicables a otros hospitales. Esto se debe a que cada hospital puede tener una cultura y estructuras diferentes, y los resultados de la investigación pueden variar según la ubicación geográfica, el tamaño de la población, el nivel de desarrollo, el nivel educativo y otros factores, como la imposibilidad de controlar factores externos, estos pueden afectar los resultados existen muchos factores fuera del control del investigador como políticos, económicos, sociales, culturales, tecnológicos, ambientales, etc., pudiendo afectar el modo en que los participantes responden a los cuestionarios.

CONCLUSIONES

- Se ha determinado una relación entre la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta durante el periodo 2022, mediante un r de Pearson igual a 0.29 y p -valor $< .05$.
- Los resultados demostraron que el nivel de seguridad y salud ocupacional del personal administrativo del Hospital es moderado, con una buena capacidad para desarrollar sus actividades laborales. Es decir, el personal administrativo tiene una comprensión adecuada de los riesgos asociados con su trabajo.
- Se evidenció que el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital es moderado, con una buena capacidad para realizar sus tareas de forma consciente, controlando sus comportamientos contraproducentes y trabajar en equipo; el personal administrativo conoce sus tareas y responsabilidades desempeñándose sus funciones de forma adecuada.
- Se determinó inexistencia de relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022 mediante la prueba no paramétrica rho de Spearman $\rho = 0.21$ y p -valor $> .05$, no se rechaza la hipótesis nula.
- Se logró determinar la inexistencia de relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022 mediante la prueba no paramétrica rho de Spearman $\rho = 0.23$ y p -valor $> .05$, no se rechaza la hipótesis nula por la falta de evidencia estadística.
- Se evidenció estadísticamente la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022 mediante la prueba no paramétrica rho de Spearman $\rho = 0.33$ y p -valor $< .05$, se rechaza la hipótesis nula por la evidencia estadística obtenida.

- Se determinó la relación entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, durante el periodo 2022 mediante la prueba no paramétrica rho de Spearman $\rho = 0.32$ y $p\text{-valor} < .05$, se rechaza la hipótesis nula por la evidencia estadística obtenida.

RECOMENDACIONES

En base a las evidencias obtenidas del estudio sobre la seguridad y salud ocupacional del personal administrativo en el Hospital La Caleta de Chimbote durante el periodo 2022, se proponen las recomendaciones focalizadas para fortalecer áreas clave y mejorar la seguridad, salud ocupacional y la eficiencia laboral del personal administrativo en el hospital.

- Se recomienda implementar mediante un enfoque integral y continuo de gestión de seguridad y salud ocupacional con estándares internacionales que incorpore la retroalimentación constante, la mejora progresiva de los procesos, y el fortalecimiento de liderazgo, para garantizar no solo la comprensión y aplicación de medidas de seguridad, sino también la optimización del desempeño laboral en un entorno hospitalario en constante evolución.
- Es recomendable que el Hospital La Caleta de Chimbote implemente programas de seguridad y salud ocupacional para garantizar el bienestar de los trabajadores administrativos y por consecuencia el desempeño laboral de cada uno de ellos, es prioridad la adopción de medidas de prevención para minimizar el riesgo de lesiones o enfermedades, así como el desarrollo de programas de educación para mejorar la conciencia de los trabajadores sobre la seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- Es importante que el Hospital La Caleta promueva y fomente el desarrollo de habilidades laborales en el personal administrativo para mejorar su desempeño y productividad mediante las habilidades y capacidades laborales de sus trabajadores; esto incluye la capacitación y educación en temas relacionados con la gestión de tiempo, el trabajo en equipo, la comunicación, la toma de decisiones y la solución de problemas para realizar de forma eficaz sus tareas y responsabilidades.
- La dirección del Hospital La Caleta incorpore herramientas de planificación, organización y control para mejorar la eficiencia en el desempeño de los trabajadores administrativos, aspectos esenciales para facilitar el trabajo del

personal administrativo y establecimiento de prioridades, de organización para coordinar los esfuerzos y de control para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Además, realizar evaluaciones periódicas del desempeño laboral de los trabajadores administrativos para la toma de decisiones de forma oportuna ante cualquier debilidad o acción correctiva.

- El Hospital La Caleta debe reforzar la estructura de organización como facilitadora del desempeño, revisando y mejorando los procesos organizativos para potenciar su impacto positivo en el desempeño laboral. Esto puede incluir estructuras de comunicación más efectivas y claridad en las responsabilidades.
- Establecer un comité de seguimiento y evaluación mediante la conformación de un equipo multidisciplinario encargado de monitorear la implementación de las recomendaciones. Este comité podría realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de las intervenciones propuestas y ajustarlas según sea necesario.
- A la comunidad académica y científica que desarrolle estudios similares en diferentes ámbitos para establecer una valoración más adecuada de la seguridad y salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo profundizando sobre la relación entre la planificación, la organización, la dirección y el control con el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Mundial [BM] (07 de octubre del 2021). Perú Panorama general.
<https://www.bancomundial.org/es/country/peru/overview#1>
- Barcia, A. (2022). Sistema de seguridad y salud ocupacional y condiciones de trabajo del personal de salud en un hospital de Guayaquil 2022. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96923>
- Cárdenas, M. (2022). Riesgo ocupacional y salud del personal de centro quirúrgico en un Hospital ESSALUD de Huancavelica, 2021. [Tesis de Pregrado]. Universidad María Auxiliadora. Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/957>
- Castillejo, V. (2019). Seguridad y Salud Ocupacional para Mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Consorcio Rayan – San Luis 2019.
- Chamochumbi, C. (2015). Seguridad e higiene industrial. (Primera edición). Fondo Editorial de la UIGV.
- Chiavenato, I. (1999). Administración del Recurso Humano. Quinta Edición. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. (9° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chinchilla, R. (2002). Salud y seguridad en el trabajo. Costa Rica: EUNED.
- Chuquiya, J. (2018). Percepción de Seguridad, Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en el Empresa SERGICON S.A.C., San Martín de Porres 2018.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). <http://hdl.handle.net/11362/45557>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. políticas de protección de la relación laboral y de subsidios a la contratación durante la pandemia de COVID-19. <https://hdl.handle.net/11362/47510>.
- Córdova, L. y Pillco, J. (2022). Influencia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los accidentes laborales en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de Huancayo. [Tesis de Maestría]. Universidad Continental. Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/11209>.
- Delgado, H. (2018). La salud ocupacional y su relación en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Transportes Luchito EIRL – Trujillo 2016.
- Dessler, G. (2001). Administración de personal. (Octava edición): México. Editorial Prentice Hall.
- Díaz, M. (2009). Prevención de riesgos laborales y medioambientales en mantenimiento de vehículos. España: Paraninfo.
- Díaz, M. (2015). Prevención de riesgos laborales. (Tercera edición): España. Editorial Paraninfo.
- Díaz, M. (2017). Seguridad en el trabajo y desempeño laboral (Estudio realizado con colaboradores Corporación la Rotonda, S. A. Quetzaltenango). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>.
- Farfán, R. (2020). Gestión del Talento Humano relacionado con el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de un Hospital Nivel III – E.
- Fernández, L. (2013). Derecho del trabajo y seguridad social. España. Editorial.

- Gonzales, R. (2022). Conocimiento del sistema de gestión de seguridad y salud y riesgo laboral del personal de enfermería de las centrales de esterilización de los Hospitales II de Chanchamayo. [Tesis de Pregrado]. Universidad Privada Norbert Wiener. Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6371>.
- Ichuta, A. (2018). Influencia de la Salud Ocupacional en el Redimiendo Laboral de los Trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Puno – 2017.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A., & De Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi: 10.1108/17410401311285273
- Landa, C. (2020). Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019.
- Lizano, C. y Peña, E. (2022) Sistema de seguridad y salud en el trabajo para prevenir los contagios por COVID 19 en el personal de salud del establecimiento de salud Comunidad Saludable – 2022. [Tesis de Pregrado]. Universidad César Vallejo. Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96190>
- Llerena, F. (2019). Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017.
- Loza, L. (2022). Gestión en seguridad y salud del trabajo y prevención del covid-19 en los trabajadores de un Hospital en Lima – 2021. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83231>
- Martínez, M. y Reyes, M. (2005). Salud y Seguridad en el trabajo. La Habana. Editorial Ciencias Médicas.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (MTPE, 2021). Boletín Estadístico Mensual: Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes

peligrosos y enfermedades ocupacionales. Edición diciembre 2021.
<https://www.gob.pe/institucion/mtppe/informes-publicaciones/2800014-boletin-estadistico-mensual-edicion-diciembre-2021>.

Organización Internacional del Trabajo (sf). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>.

Palomino, A. (2020). La Seguridad, Salud Ocupacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima, 2019.

Palomino, C. (2022). Salud y seguridad, exigencias psicosociales, percepción, opinión y miedo al COVID-19 en un Hospital de Oncología. [Maestría Tesis]. Universidad Autónoma de Chihuahua. Recuperado: <http://repositorio.uach.mx/id/eprint/528>

Peres, F., Peres, L., Haas, V., Magnabosco, P., Figueiredo, V., & Raponi, M. (2022). AVALIAÇÃO DA SEGURANÇA DO PACIENTE NA PERSPECTIVA DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE. Ciencia y enfermería, 28, 16. EPUB 05 de septiembre de 2022. <https://dx.doi.org/10.29393/ce28-16asfm60016>

Quesada, F. (2022). Gestión de seguridad y salud ocupacional en relación al desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022. [Tesis de Pregrado]. Universidad César Vallejo. Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97242>

Soiler, R. (2020). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020.

Sosa, L. (2022). Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional Del Hospital General Esmeraldas Sur – Delfina Torres De Concha Periodo 2020-2021 [Tesis de Maestría]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/3065>

- Tacillo, E. (2016). Metodología de la Investigación Científica. Universidad Bausate y Meza. <http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/49>
- Taylor, G., Easter, K. y Hegney, R. (2005). Mejora de la salud y la seguridad en el trabajo. Madrid: S.A. Elsevier España.
- Vega, H. (2018). Programa estratégico de Prevención de Riesgos y Seguridad Ocupacional y su Relación con el Desempeño Laboral en Trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) de Camaná 2017.
- Vega-Monsalve, N. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00062516>.
- Williams, N. (2022). Políticas de seguridad y salud y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91527>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz operacionalización de variable

Variable	Definición		Dimensiones	Indicadores
	Conceptual	Operacional		
Seguridad y salud *ocupacional	Acciones de orden administrativo con la finalidad de otorgar seguridad y salud apropiadas en el centro laboral, en función de la normativa sobre la materia (Fernández, 2013)	La variable seguridad y salud ocupacional está conformada por cuatro dimensiones y 14 indicadores que engloban a 20 ítems o reactivos para su medición mediante una escala Likert	Planificación	Plan Mapa de riesgo Presupuesto Comité de seguridad
			Organización	Reglamento Normas y leyes Comunicación e integración
			Dirección	Requerimientos Indicadores Simulacros Atenciones
			Control	Cumplimiento Evaluación Investigación
Desempeño laboral	Es uno de los constructos que mayor atención ha recibido por parte de los estudiosos del comportamiento organizacional. Posiblemente, su popularidad se deba a que la competitividad y la productividad de las organizaciones se encuentra íntimamente ligadas al desempeño individual de sus miembros (Koopmans et al., 2014)	La variable desempeño laboral está conformada por tres dimensiones y 12 indicadores que engloban a 16 ítems o reactivos para su medición mediante una escala Likert	Rendimiento en la tarea	Planeamiento Organización del trabajo Orientación a resultados Priorización del trabajo Eficiencia laboral
			Comportamiento contraproducente	Negatividad Falta de pertinencia
			Rendimiento en el contexto	Iniciativas Tareas laborales desafiantes Actualización de conocimientos Habilidades laborales Soluciones creativas frente a nuevos problemas

ANEXO 02: Matriz de Consistencia

Tipo	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
G	¿Cómo se relaciona la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022?	Determinar relación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022.	La relación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote en el 2022, es significativo	Variable 01: Seguridad y salud ocupacional
E ₁	¿Cuál es el nivel de la seguridad y salud ocupacional del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022?	Describir el nivel de la seguridad y salud ocupacional del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2020.	El nivel de la seguridad y salud ocupacional del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, en el periodo 2020, es alto.	Variable 02: Desempeño Laboral
E ₂	¿Cuál es el nivel del desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022?	Describir el nivel de desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022.	El nivel de desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, en el periodo 2022, es alto.	
E ₃	¿Cómo la planificación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022?	Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022.	La relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote durante el 2022, es significativo.	
E ₄	¿Cómo la organización se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2020?	Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022.	La relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote durante el 2022, es significativo.	
E ₅	¿Cómo la dirección se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2020?	Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022.	La relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote durante el 2022, es significativo.	
E ₆	¿Cómo el control se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2020?	Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote, 2022.	La relación entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de la ciudad de Chimbote durante el 2022, es significativo.	

ANEXO 03: Instrumentos de Medición

INSTRUMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Estimado(a) trabajador (a), estamos interesados en conocer su opinión sobre la seguridad y salud ocupacional en el Hospital La Caleta. Esta encuesta no constituye ninguna forma de control o de auditoría, su finalidad es académica y de investigación científica universitaria. Agradeceremos su participación.

Se solicita calificar mediante la marcación (con una "X") cada ítem o pregunta, considerando las valoraciones siguientes: 01- Nunca, 02-Casi Nunca, 03-Regularmente, 04-Casi Siempre, 05-Siempre.

N	Descripción	Valoración				
		01	02	03	04	05
01	¿El plan de seguridad y salud ocupacional es elaborado de forma participativa?					
02	¿El mapa de riesgos es elaborado en forma participativa?					
03	¿Se asigna presupuesto para la planificación de la seguridad y salud ocupacional?					
04	¿La conformación del comité de seguridad responde a la planificación de las actividades del plan de seguridad y salud ocupacional?					
05	¿La participación activa de los directivos en la planificación de las actividades de seguridad y salud ocupacional?					
06	¿La participación activa de los trabajadores en la planificación de las actividades de seguridad y salud ocupacional?					
07	¿La organización de la seguridad y salud ocupacional en función del reglamento de trabajo?					
08	¿La organización de los trabajadores para cumplir con la seguridad y salud ocupacional?					
09	¿La organización institucional en función de los riesgos o peligros que pueden identificarse en su área de trabajo?					
10	¿La organización de los directivos en la comunicación de nuevas directivas o lineamientos de seguridad y salud ocupacional?					
11	¿La implementación de los mecanismos de seguridad y salud ocupacional en la institución?					
12	¿La programación de fechas para monitorear el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud ocupacional en la institución?					
13	¿La realización de simulacros en sincronización con el entorno regional y/o nacional?					
14	¿El proceso de capacitación y formación en seguridad y salud ocupacional en la institución?					
15	¿La atención de riesgos, incidentes y accidentes laborales dentro de la institución?					
16	¿El sistema de verificación de las medidas de seguridad y salud ocupacional en la institución?					
17	¿La pertinencia de la retroalimentación de los hallazgos para la mejora de la seguridad y salud ocupacional en la institución?					
18	¿La participación del Comité de Seguridad en el control del plan de seguridad y salud ocupacional de la institución?					
19	¿La participación de los directivos en el control del plan de seguridad y salud ocupacional de la institución?					
20	¿Los reportes de control de incidentes y accidentes laborales que lleva a cabo la institución?					

INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) trabajador (a), estamos interesados en conocer su opinión sobre el desempeño laboral en el Hospital La Caleta. Esta encuesta no constituye ninguna forma de control o de auditoría, su finalidad es académica y de investigación científica universitaria. Agradeceremos su participación.

Se solicita calificar mediante la marcación (con una "X") cada ítem o pregunta, considerando las valoraciones siguientes: 01- Nunca, 02-Casi Nunca, 03-Regularmente, 04-Casi Siempre, 05-Siempre.

N	Descripción	Valoración				
		01	02	03	04	05
01	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
02	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
03	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
04	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
05	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
06	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
07	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
08	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
09	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
15	Participé activamente de las reuniones laborales					
16	Mi planificación laboral fue óptima					

ANEXO 4: Juicio de Expertos

Evaluador 01

I. Información General

Apellidos : González Chávez
Nombres : Carlos Manuel
Grado Académico : Doctor
DNI : 10588387
Fecha : 14/12/2022

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Seguridad y Salud Ocupacional y su relación con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital La Caleta, Chimbote 2022

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado

II. Aspectos a evaluar							
N°	Indicadores de Evaluación	Descripción de los Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			[01-09]	[10-13]	[14-16]	[17-18]	[19-20]
01	Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado				17	
02	Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
03	Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
04	Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
05	Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
06	Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
07	Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
08	Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
09	Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
10	Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria Parcial					16	122	39
Sumatoria Total			177				
Coefficiente de Validez = (Sumatoria Total x 0.005)			0.885				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación Global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena
177 =	0.885

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



González Chávez Carlos Manuel
Doctor
DNI N° 10588387

Evaluador 02

I. Información General

Apellidos : Santos Díaz
Nombres : Pablo Arnulfo
Grado Académico : Maestro en Educación
DNI : 32542582
Fecha : 14/12/2022

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Seguridad y Salud Ocupacional y su relación con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital La Caleta, Chimbote 2022

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado

II. Aspectos a evaluar							
N°	Indicadores de Evaluación	Descripción de los Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			[01-09]	[10-13]	[14-16]	[17-18]	[19-20]
01	Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
02	Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
03	Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
04	Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
05	Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
06	Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			14		
07	Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
08	Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
09	Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
10	Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria Parcial					14	123	38
Sumatoria Total			175				
Coefficiente de Validez = (Sumatoria Total x 0.005)			0.875				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación Global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena
175 =	0.875

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Santos Díaz Pablo Arnulfo
Maestro en Educación
DNI N° 32542582

Evaluador 03

I. Información General

Apellidos : Sevillano Esquivel
Nombres : Jacqueline Amalis
Grado Académico : Licenciada en Administración
DNI : 32854234
Fecha : 14/12/2022

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Seguridad y Salud Ocupacional y su relación con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital La Caleta, Chimbote 2022

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado

II. Aspectos a evaluar								
N°	Indicadores de Evaluación	Descripción de los Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
			[01-09]	[10-13]	[14-16]	[17-18]	[19-20]	
01	Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado				18		
02	Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20	
03	Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18		
04	Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18		
05	Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18		
06	Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19	
07	Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19	
08	Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18		
09	Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18		
10	Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18		
Sumatoria Parcial						126	58	
Sumatoria Total							184	
Coefficiente de Validez = (Sumatoria Total x 0.005)							0.92	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación Global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena
184 =	0.92

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Sevillano Esquivel Jacqueline Amalis
Licenciada en Administración
DNI N° 32854234

ANEXO 5: Análisis de Confiabilidad

Instrumento seguridad y salud ocupacional

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Media	DE	α de Cronbach	ω de McDonald
escala	2.87	0.840	0.970	0.972

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

	Media	DE	If item dropped	
			α de Cronbach	ω de McDonald
SSOAP01	2.60	1.221	0.970	0.972
SSOAP02	2.60	1.192	0.969	0.971
SSOAP03	2.60	1.221	0.971	0.972
SSOAP04	2.80	1.031	0.969	0.971
SSOAP05	2.83	0.913	0.968	0.970
SSOAP06	2.47	0.860	0.970	0.972
SSOBP07	2.90	1.062	0.968	0.970
SSOBP08	2.67	0.884	0.969	0.971
SSOBP09	2.90	0.923	0.968	0.970
SSOBP10	2.70	0.952	0.969	0.970
SSOCP11	2.77	1.104	0.969	0.971
SSOCP12	2.90	0.995	0.968	0.970
SSOCP13	3.50	1.106	0.970	0.972
SSOCP14	3.00	1.145	0.968	0.970
SSOCP15	3.20	1.095	0.968	0.970
SSODP16	3.03	1.033	0.967	0.969
SSODP17	2.77	1.006	0.969	0.971
SSODP18	2.97	0.999	0.968	0.970
SSODP19	3.00	0.983	0.968	0.970
SSODP20	3.10	1.185	0.968	0.970

Instrumento desempeño laboral


Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Media	DE	α de Cronbach	ω de McDonald
escala	4.02	0.555	0.907	0.918

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

	Media	DE	If item dropped	
			α de Cronbach	ω de McDonald
DLAAP01	4.43	0.728	0.899	0.910
DLAAP02	4.13	0.860	0.899	0.911
DLAAP03	4.10	0.960	0.909	0.919
DLAAP04	4.33	0.661	0.903	0.914
DLAAP05	4.33	0.844	0.895	0.906
DLAAP06	4.20	0.761	0.896	0.907
DLAAP07	4.17	0.791	0.899	0.910
DLABP08	3.40	0.932	0.908	0.920
DLABP09	4.03	1.066	0.906	0.917
DLABP10	3.50	0.820	0.904	0.917
DLABP11	3.53	0.730	0.902	0.916
DLABP12	3.53	0.776	0.904	0.917
DLACP13	4.10	1.125	0.906	0.915
DLACP14	4.30	0.702	0.895	0.905
DLACP15	4.10	0.923	0.900	0.912
DLACP16	4.17	0.913	0.894	0.906

ANEXO 6: Formato de publicación en repositorio



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1 Información del Autor			
HUAMAN ROLDAN EDITH YOVANNA	32981612	yovanita24@hotmail.com	
Apellidos y Nombres	DNI	Correo Electrónico	
2 Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3 Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4 Título del Documento de Investigación			
<p>"SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL LA CALETA, CHIMBOTE 2022"</p>			
5 Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6 Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (<i>info@u-repo/semantic/openAccess</i>)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (<i>info@u-repo/semantic/restrictedAccess</i>) ⁴		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			


A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente deajo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académica o título profesional.


B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital



Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	26	12	2023



Firma

Importante

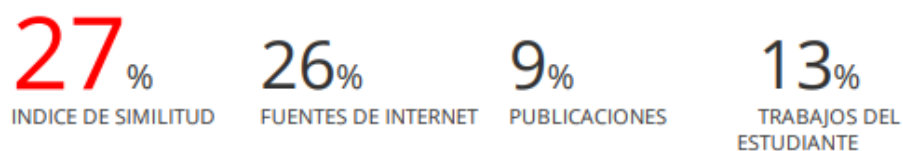
1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 004-2018-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, Inciso 8.2
 2. Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM
 3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
 4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONYTEC-DEIC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
 5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
 6. Según el inciso 6.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RENAT) "Las universidades, institucionales y accionales de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales empujando al uso de acceso abierto y restringido, los cuales deben postularse al Repositorio Digital (RENAT), a través del Repositorio AUECH".

Nota: En caso de filiación en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444 art. 32, núm. 32.3)

ANEXO 7: Informe de Similitud


TesisYovanaHuamanRoldan.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	1library.co Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%



10	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
12	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	Ninfa Del Carmen Vega-Monsalve. "Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño", Cadernos de Saúde Pública, 2017 Publicación	<1 %
17	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020	<1 %



20	Reyna García Zoila. "La influencia de la cultura y el clima organizacional en el comportamiento del personal académico en una entidad de enseñanza de lenguas", TESIUNAM, 2019 Publicación	<1 %
21	repositorio.icte.ejercito.mil.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uasf.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Urbina Caravez Yusimi Paulette. "Trastornos del sueño secundarios a la violencia física, psicológica y sexual infantil", TESIUNAM, 2011 Publicación	<1 %
27	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



29	"Sistemas alimentarios y COVID-19 en América Latina y el Caribe", Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), 2020	<1 %
Publicación		
30	Beatriz Sora, Amparo Caballer, José M. Peiró. " Spillover outcomes of job insecurity: differences among men and women () ", International Journal of Social Psychology, 2021	<1 %
Publicación		
31	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados	<1 %
Trabajo del estudiante		
32	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion	<1 %
Trabajo del estudiante		
33	Submitted to Universidad de San Martín de Porres	<1 %
Trabajo del estudiante		
34	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru	<1 %
Trabajo del estudiante		
35	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2022	<1 %
Publicación		



36 Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega <1 %
Trabajo del estudiante

37 Edenise Maria Santos da Silva-Batalha, Marta Maria Melleiro. "Patient safety culture in a teaching hospital: differences in perception existing in the different scenarios of this institution", Texto & Contexto - Enfermagem, 2015 <1 %
Publicación

38 Melba Cordoví-Carmenates, Jorge Díaz-Sánchez, Ismel Pérez Sánchez, Yaumara Álvarez-Mirabal. "CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTALACIÓN TURÍSTICA DE JARDINES DEL REY", REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA "YACHASUN", 2020 <1 %
Publicación

39 apirepositorio.unh.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

40 INSTITUTO COMERCIO Y PRODUCCION. "DAAC del Centro de Acopio Jaén-IGA0013878", R.D.G. N° 250-2018-MINAGRI-DVDIAR-DGAAA, 2021 <1 %
Publicación

41 Navor Galeana Norma Patricia. "Administración de la transferencia de" <1 %

resultados de investigación hacia la práctica
clínica en un Instituto Nacional de Salud",
TESIUNAM, 2021

Publicación

42 Pino Peña Rebeca del. "Diagnóstico integral y
propuestas organizacionales para la
administración estratégica del estrés laboral
en plataformas petroleras marinas de la
Sonda de Campeche, México", TESIUNAM,
2005

Publicación

43 SRK CONSULTING (PERU) S.A.. "DAP de la
Planta de Premezclado Wanchaq-
IGA0001163", R.D. N° 287-2015-
PRODUCE/DVMYPE-I/DIGGAM, 2020

Publicación

44 Ulloa Nieto David. "El locus de control y su
relacion con el desempeño laboral en
personal administrativo de la Procuraduria
General de la Republica", TESIUNAM, 2007

Publicación

45 [docplayer.es](https://www.docplayer.es) <1 %

Fuente de Internet

46 Marlon Santiago Leal Paredes, Byron Patricio
Arias Ibarra. "Liderazgo ético para el
fortalecimiento de una cultura organizacional
en las Pymes", PODIUM, 2021

Publicación



47 Minuzzi, Ana Paula, Nádia Chiodelli Salum, Melissa Orlandi Honório Locks, Lúcia Nazareth Amante, and Eliane Matos. "Contributions of healthcare staff to promote patient safety in intensive care", Escola Anna Nery, 2016. <1 %
Publicación

48 "Sustainability, Energy and City", Springer Science and Business Media LLC, 2022 <1 %
Publicación



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo