

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**GESTIÓN DE SEGURIDAD Y EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONTEXTO  
DEL COVID-19 DE LOS TRABAJADORES DE  
LA EMPRESA VERUKAS INGENIEROS  
E.I.R.L. HUACHO**

**PRESENTADO POR:**

**DANY PAUL GONZALES ROMERO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**ASESOR:**

**Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA**

**HUACHO - 2021**

**GESTIÓN DE SEGURIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL  
CONTEXTO DEL COVID-19 DE LOS TRABAJADORES DE LA  
EMPRESA VERUKAS INGENIEROS E.I.R.L. HUACHO**

**DANY PAUL GONZALES ROMERO**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN CIENCIAS DE LOS ALIMENTOS  
HUACHO  
2021**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis de maestría principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre Julia Irene Romero Gonzales, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi hija Mía Isabella Gonzales Huamán, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltan muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí. A mi amigo Michael Ángel Coca Meneses, por el apoyo incondicional sin ellos no hubiera logrado esta meta.

*Dany Paul Gonzales Romero*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mi madre, que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A mi hija, por demostrarme la gran fe que tienen en mí.

A Michael Ángel Coca Meneses, por acompañarme durante todo este arduo camino y compartir conmigo alegrías y fracasos.

Al doctor Abraham Cesar Neri Ayala. Asesor de tesis, por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de esta tesis.

*Dany Paul Gonzales Romero*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>3</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>3</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>4</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>4</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>4</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>5</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>6</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>8</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>8</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>8</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>12</b>
2.3 Bases filosóficas	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>2.4 Definición de términos básicos</b>	<b>36</b>
<b>2.5 Hipótesis de investigación</b>	<b>38</b>
<b>2.5.1 Hipótesis general</b>	<b>38</b>
<b>2.5.2 Hipótesis específicas</b>	<b>38</b>
<b>2.6 Operacionalización de las variables</b>	<b>39</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>41</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>41</b>
<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>41</b>
<b>3.2 Población y muestra</b>	<b>43</b>
<b>3.2.1 Población</b>	<b>43</b>

3.2.2	Muestra	43
3.3	Técnicas de recolección de datos	44
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	44
<b>CAPÍTULO IV</b>		<b>45</b>
<b>RESULTADOS</b>		<b>45</b>
4.1	Análisis de resultados	45
4.2	Contrastación de hipótesis	59
<b>CAPÍTULO V</b>		<b>69</b>
<b>DISCUSIÓN</b>		<b>69</b>
5.1	Discusión de resultados	69
<b>CAPÍTULO VI</b>		<b>72</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		<b>72</b>
6.1	Conclusiones	72
6.2	Recomendaciones	75
<b>REFERENCIAS</b>		<b>76</b>
7.1	Fuentes bibliográficas	76
7.2	Fuentes electrónicas	77
<b>ANEXOS</b>		<b>79</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Marco Normativo de la Gestión de Seguridad en Tiempos de Covid 19</i>	24
<b>Tabla 2</b> <i>Operacionalización de la variable Gestión de seguridad</i>	39
<b>Tabla 3</b> <i>Operacionalización de la variable Desempeño laboral</i>	40
<b>Tabla 4</b> <i>Gestión de seguridad</i>	45
<b>Tabla 5</b> <i>Limpieza y desinfección de los centros de trabajo</i>	46
<b>Tabla 6</b> <i>Lavado y desinfección de manos obligatorio</i>	47
<b>Tabla 7</b> <i>Medidas preventivas de aplicación colectiva</i>	48
<b>Tabla 8</b> <i>Medidas de protección personal</i>	49
<b>Tabla 9</b> <i>Desempeño laboral</i>	50
<b>Tabla 10</b> <i>Eficiencia</i>	51
<b>Tabla 11</b> <i>Eficacia</i>	52
<b>Tabla 12</b> <i>Tabla cruzada de Gestión de seguridad. y Desempeño laboral</i>	53
<b>Tabla 13</b> <i>Tabla cruzada de Limpieza y desinfección. y Desempeño laboral</i>	54
<b>Tabla 14</b> <i>Tabla cruzada de Lavado y desinfección. y Desempeño laboral</i>	55
<b>Tabla 15</b> <i>Tabla cruzada de Medidas preventivas. y Desempeño laboral</i>	56
<b>Tabla 16</b> <i>Tabla cruzada de Medidas de protección. y Desempeño laboral</i>	57
<b>Tabla 17</b> <i>Resultados de la Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones</i>	58
<b>Tabla 18</b> <i>Correlación entre Gestión de seguridad. y Desempeño laboral</i>	59
<b>Tabla 19</b> <i>Correlación entre Limpieza y desinfección. y Desempeño laboral</i>	61
<b>Tabla 20</b> <i>Correlación entre Lavado y desinfección. y Desempeño laboral</i>	63
<b>Tabla 21</b> <i>Correlación entre Medidas preventivas. y Desempeño laboral</i>	65
<b>Tabla 22</b> <i>Correlación entre Medidas de protección. y Desempeño laboral</i>	67

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evolución de Accidentes de Trabajo	14
Figura 2. Gestión de seguridad	45
Figura 3. Limpieza y desinfección de los centros de trabajo	46
Figura 4. Lavado y desinfección de manos obligatorio	47
Figura 5. Medidas preventivas de aplicación colectiva	48
Figura 6. Medidas de protección personal	49
Figura 7. Desempeño laboral	50
Figura 8. Eficiencia	51
Figura 9. Eficacia	52
Figura 10. Gestión de seguridad y Desempeño laboral	53
Figura 11. Limpieza y desinfección y Desempeño laboral	54
Figura 12. Lavado y desinfección y Desempeño laboral	55
Figura 13. Medidas preventivas y Desempeño laboral	56
Figura 14. Medidas de protección y Desempeño laboral	57
Figura 15. Correlación entre Gestión de seguridad. y Desempeño laboral	60
Figura 16. Correlación entre Limpieza y desinfección. y Desempeño laboral	62
Figura 17. Correlación entre Lavado y desinfección. y Desempeño laboral	64
Figura 18. Correlación entre Medidas preventivas y Desempeño laboral	66
Figura 19. Correlación entre Medidas de protección. y Desempeño laboral	68

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación cuenta como objetivo general, el de determinar la relación entre la gestión de seguridad y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

Fue necesario contar con el apoyo del encargado de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L., para que los objetivos estratégicos planteados en este proyecto se realicen con éxito y se logren con ello, los resultados esperados.

Para esta investigación la muestra fue de 40 trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L., utilizando como instrumento de recolección de datos, dos encuestas con escala Likert, 14 ítems para la variable Gestión de seguridad, y 8 ítems para la variable Desempeño laboral. Este estudio es de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental - transversal.

La significancia asintótica es menor que el nivel de significancia. Por tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: la gestión de seguridad se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.396, siendo una correlación positiva y baja de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. no presenta una adecuada limpieza y desinfección de su lugar de trabajo; el lavado y desinfección de manos no es obligatorio; y tanto las medidas preventivas de aplicación colectiva, como las medidas de protección personal, no llegan a ser implementadas en su totalidad; por ello, sus trabajadores presentan un desempeño laboral con resultados poco eficientes y eficaces para el logro de metas y objetivos de la organización.

**Palabras clave:** Gestión de seguridad, desempeño laboral, Covid 19, limpieza y desinfección, lavado y desinfección, medidas preventivas, medidas de protección.

## ABSTRACT

The present research work has the general objective of determining the relationship between safety management and work performance in the context of Covid 19 of the workers of the company Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

It was necessary to have the support of the person in charge of the company Verukas Ingenieros E.I.R.L., so that the strategic objectives proposed in this project are carried out successfully and the expected results are achieved with this.

For this research, the sample consisted of 40 workers from the company Verukas Ingenieros E.I.R.L., using as a data collection instrument, two Likert scale surveys, 14 items for the Safety Management variable, and 8 items for the Job Performance variable. This study is of an applied type, quantitative approach, correlational level and non-experimental - cross-sectional design.

The asymptotic significance is less than the significance level. Therefore, there is enough statistical evidence to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis: safety management is related to job performance in the context of Covid 19 of the workers of the company Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Having a Spearman Rho correlation of 0.396, being a positive and low correlation according to the Bisquerra scale. In other words, the company Verukas Ingenieros E.I.R.L. it does not present adequate cleaning and disinfection of its workplace; hand washing and disinfection is not mandatory; and both the preventive measures of collective application, as well as the personal protection measures, are not fully implemented; For this reason, its workers present a job performance with inefficient and effective results for the achievement of goals and objectives of the organization.

Keywords: Safety management, work performance, Covid 19, cleaning and disinfection, washing and disinfection, preventive measures, protection measures.

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis “Gestión de seguridad y el desempeño laboral en el contexto del Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho”, tiene como objetivo determinar la relación entre gestión de seguridad y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

En esta investigación se fundamenta la variable gestión de seguridad y sus respectivas dimensiones, entre ellas: limpieza y desinfección de los centros de trabajo, lavado y desinfección de manos obligatorio, medidas preventivas de aplicación colectiva, y medidas de protección personal. Asimismo, se explica la variable desempeño laboral, y sus propias dimensiones, entre ellas: eficiencia y eficacia.

Además, las recomendaciones que se señalan en la presente investigación, ayudarán a mejorar la gestión de seguridad y el desempeño laboral de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L., teniendo en cuenta los resultados obtenidos de esta investigación.

Este estudio investigativo está organizado en seis capítulos y de la siguiente manera:

Capítulo I: planteamiento del problema, el cual abarca el planteamiento de la realidad problemática, formulación del problema y objetivos de la investigación.

Capitulo II: Marco Teórico, donde se establece los antecedentes de la investigación, definición de conceptos, bases teóricas, hipótesis general y específico.

Capitulo III: Contiene la metodología, el cual comprende el diseño metodológico, enfoque y tipo de investigación, población y muestra, técnica de recolección de datos y procesamiento de la información.

Capitulo IV: Contiene los resultados de la encuesta en tablas, figuras e interpretaciones.

Capítulo V: Contiene la discusión de la presente investigación.

Capítulo VI: Conclusión y recomendaciones.

Finalmente, se presenta las referencias bibliográficas, y electrónicas; así como los respectivos anexos de la investigación.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial este tema de la gestión de seguridad siempre ha sido muy importante para las empresas, más en estos tiempos de Covid-19 ya que es considerado una pandemia, ha afectado económicamente a todos los países, teniendo una gran cifra de muertes ascendiendo al millón de muertos.

A nivel internacional también existen cifras realmente alertadoras como lo indican en el diario Gestión el cual nos arroja una cifra de 83 096 muertos hasta el 09 de octubre del 2020, como podemos apreciar las cifras hacen que las empresas tomen conciencia de cuán importante es la gestión de seguridad en la organización.

En el Perú, según Centro Nacional de Epidemiología, prevención y Control de Enfermedades – MINSA hay un total de 849 371 casos positivos de covid-19 de los cuales 33 305 han fallecido actualizado hasta el 12 de octubre del 2020.

En esta nueva época como la que estamos viviendo es muy importante las medidas de seguridad que se usen para poder retomar los trabajos y a la vez proteger a nuestros trabajadores dentro del ambiente de trabajo, por ello se promulgo la Resolución Ministerial 239-2020-MINSA en la cual nos dan las nuevas medidas de seguridad ante esta pandemia.

La empresa Verukas ingeniero E.I.R.L. no es ajena a la situación por la que atraviesa el mundo, la empresa también fue afectada por el Covid-19 debido a que un porcentaje de sus trabajadores se contagiaron, algunos de estos murieron y otros se recuperaron pero quedaron con secuelas que los aquejan, no es una situación fácil por ello en el momento en que se retomó las labores presenciales, los trabajadores tienen miedo al contagio y perder la vida al igual que sus compañeros por ello el

gerente de la empresa debe gestionar el protocolo de seguridad ya que sin ello los trabajadores podrían contagiarse y llegar a perder la vida, y si en caso se recuperaran quedarían con secuelas que pueden afectar al desempeño laboral por lo cual dicho desempeño disminuirá en la empresa.

También, en dicha empresa se evidencia que los trabajadores no cumplen el protocolo de seguridad teniendo en cuenta los métodos y procedimientos de limpieza, tampoco no realizan la desinfección de las manos y medidas de prevención de aplicación colectiva. Razón por el cuál, los trabajadores de dicha empresa se enferman permanentemente ocasionando disminución en la eficiencia y eficacia en el desempeño laboral.

Para disminuir el contagio del covid-19 entre los trabajadores planteo investigar la gestión de seguridad y el desempeño laboral a los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. para aportar de manera significativa a la empresa y a sus trabajadores, dicha investigación buscara la relación entre la gestión de seguridad y el desempeño de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión de seguridad y desempeño laboral en el contexto covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la limpieza y desinfección de los centros de trabajo y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021?

¿Cuál es la relación entre el lavado y desinfección de manos obligatorio y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021?

¿Cuál es la relación entre las medidas preventivas de aplicación colectiva y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021?

¿Cuál es la relación entre las medidas de protección personal y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión de seguridad y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la limpieza y desinfección de los centros de trabajo y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

Determinar la relación entre el lavado y desinfección de manos obligatorio y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

Determinar la relación entre las medidas preventivas de aplicación colectiva y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

Determinar la relación entre las medidas de protección personal y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Justificación por su conveniencia**

Esta investigación es de gran valor social porque es un tema de interés por su aporte, a través de este trabajo se ha determinado la relación entre la gestión de seguridad y el desempeño laboral dentro de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. La gestión de seguridad en tiempos de covid-19 se ha vuelto más que exigente ya que se debe tener a los trabajadores realmente seguros para el desempeño de sus labores y poder lograr en objetivo organizacional.

### **1.4.2 Justificación por su valor teórico**

Esta investigación se justifica teóricamente en los siguientes autores de quienes adquirimos sus conocimientos para las variables:

Mejía (2018) indica que “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo forma parte de una las estrategias más exitosas a nivel mundial para la prevención de riesgos (lesiones y enfermedades ocupacionales)”

Chiavenato (2000) indica que “el desempeño son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro d los objetivos de la organización”.

### **1.4.3 Justificación por su relevancia práctica**

Esta investigación permite desarrollar una buena gestión de seguridad mejorando el desempeño de los colaboradores dentro de su área de trabajo evitando así accidentes, incidentes y problemas que se puedan suscitar ya que se cuenta como una medida preventiva para ello, sobre todo en la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.

#### **1.4.4 Justificación por su aporte científico académico**

Esta investigación se basa teóricamente en la ley N° 26842 que explica acerca de la” gestión de seguridad en los tiempos de Covid-19” y en el libro de Chiavenato titulado “Administración de Recursos Humanos”.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

#### **1.5.1 Delimitación conceptual**

Mejía (2018) indica que “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo forma parte de una las estrategias más exitosas a nivel mundial para la prevención de riesgos (lesiones y enfermedades ocupacionales)”

Chiavenato (2000) indica que “el desempeño son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro d los objetivos de la organización”.

#### **1.5.2 Delimitación del universo**

Empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.

#### **1.5.3 Delimitación del espacio geográfico**

Mza. C lote. 07 A.H. la Calichera (paradero grifo), Distrito de Ancón, Provincia de Lima.

#### **1.5.4 Delimitación temporal**

La presente investigación se llevó a cabo en el año 2021.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

La presente investigación tuvo el suficiente respaldo teórico, tuvo fácil acceso a la información, internet, libros, artículos, leyes, etc. También se tuvo la autorización de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.

Los trabajadores tuvieron el tiempo necesario para colaborar con nuestra encuesta, la cual fue anónima, para evitar malos entendidos con la empresa y el trabajador.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Gracia (2017) en su tesis titulada “Análisis de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño Laboral del puerto comercial de autoridad portuaria de Esmeraldas”; su objetivo es analizar la gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral del puerto comercial de Autoridad Portuaria de Esmeraldas; el tipo de su investigación es descriptiva; el enfoque de su investigación fue no experimental; su población fue constituida por 291 trabajadores y su muestra por 97 trabajadores; llegó a la conclusión que, las medidas de prevención de riesgo para la organización son las cualidades anticipadas para realizar las actividades de trabajo de acuerdo a métodos y procedimientos, mantener orden y limpieza de los puestos de trabajo, utilizar el equipo de protección entregado por la empresa, usar los equipo y materiales portuario con los dispositivos de seguridad, modificar las área de trabajo donde la poca iluminación existente sea la causa potencial de accidentes.

Patiño (2014) en su tesis titulada “La gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su impacto en el Clima de Seguridad de los trabajadores de una Empresa Productora de Fertilizantes en Cajeme, Sonora”, su objetivo es identificar los factores que determinan la gestión de la seguridad y salud ocupacional en la empresa, para posteriormente analizar su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores, el diseño de investigación fue de tipo

mixto secuencia, tiene como conclusión la ausencia de una política de seguridad empresarial y de un profesional que coordine la seguridad son factores que limitan la gestión.

Yandún (2011) en su tesis titulada “Diseño de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional - Modelo Ecuador para una Entidad Financiera con énfasis en el factor de Riesgo Psicosocial” aprobada por la Universidad Internacional de Sek, su objetivo es la ausencia de una política de seguridad empresarial y de un profesional que coordine la seguridad son factores que limitan la gestión , su método de investigación es deductivo, su población y muestra está conformada por 100 trabajadores, su conclusión es el diagnóstico técnico legal, permite realizar una matriz de planificación en la que se pueden temporizar el plan de acción del sistema, partiendo de una identificación inicial de riesgos la cual es la base para desarrollar los demás subelementos del sistema de gestión modelo ecuador.

Quinteros y Vera (2013) en su tesis titulada “Propuesta de implementación de un Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la empresa IVÁN BOHMAN C.A.” su objetivo es levantar una línea base que permita dar inicio a la formulación de los problemas y hallazgos encontrados, y así de esta manera podernos, permitir realizar la primera auditoria de cumplimiento de requisitos técnico legales, llevo a la conclusión de que la empresa posee pocos registros técnicos, cumple con la normativa vigente. Esto es Reglamento Interno de Seguridad y Salud Actualizado, Comité paritario de trabajadores empleador actualizados, Planes y Programas operativos actualizados.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Marcelo (2019) en su tesis titulada “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en una Municipalidad del Cono Norte, 2019” aprobada por la Universidad Cesar Vallejo, su objetivo es determinar como el sistema de gestión y seguridad en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad del cono norte; el tipo de su investigación es básica; el nivel de su investigación es correlacional y de diseño no experimental, su población fue constituida por los trabajadores de la municipalidad, su muestra es de 76 colaboradores; llegó a la conclusión de que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, y en sus conclusiones se mencionó que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral.

Bejarano (2018) en su tesis titulada “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para mejorar el Desempeño Laboral en la municipalidad de Huancayo” aprobada por la Universidad Peruana de los Andes; su objetivo es determinar la relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en el área de desarrollo urbano; su tipo de investigación es aplicada; su nivel de investigación es correlacional y su diseño no experimental; su población fue de 40 trabajadores; su muestra estuvo conformada por el total de su población: llegó a la conclusión de que existe una relación directa entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el área de desarrollo urbano, tiene como resultado un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Sagama (2019) en su tesis titulada “Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018” su objetivo fue Determinar la influencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa; su enfoque de investigación es cuantitativo y de corte transversal; el tipo de su investigación es experimental de diseño descriptivo; su población fue de 28 trabajadores y su muestra de 26 trabajadores. Concluye que los valores de la contrastación de hipótesis indican que la relación entre seguridad y salud en el trabajo, con el desempeño laboral, es de tipo directa lo que implica una relación de causalidad, de influencia de una variable en la otra.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión de seguridad**

“El Sistema de Gestión de Seguridad abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados” (ISOTolls, 2016)

Mejía (2018) indica que “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo forma parte de una las estrategias más exitosas a nivel mundial para la prevención de riesgos (lesiones y enfermedades ocupacionales)”

Dentro del ámbito laboral es una obligación hoy en día implementar la Seguridad y Salud en el trabajo regulado bajo la ley N° 30222 garantizando la protección y bienestar de los colaboradores previniendo así los accidentes y enfermedades laborales.

#### **2.2.1.1 Principios de la Gestión de seguridad**

Ley N° 30222 (2016) indica los principios para la seguridad y en el trabajo, según se detalla:

##### **I. Principio de prevención**

“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral” (LEY N° 30222, 2016)

##### **II. Principio de responsabilidad**

El empleador asume de manera legal y económica cualquier accidente o enfermedad del trabajador dentro de su ambiente laboral y desempeño de funciones.

### **III. Principio de cooperación**

Ley 30222 (2016) “El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

### **IV. Principio de información y capacitación**

El empleador debe brindar información y capacitaciones preventivas a sus trabajadores con el fin de evitar accidentes y enfermedades que perjudiquen su trabajo y los objetivos de la organización.

### **V. Principio de gestión integral**

“Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa” (LEY N° 30222, 2016).

### **VI. Principio de protección**

“El estado y empleadores deben garantizar a los trabajadores condiciones de vida saludable tanto física como socialmente, estas condiciones deben basarse en”:

- a) Un ambiente saludable y seguro
- b) Las condiciones de trabajo deben garantizar el logro real de los objetivos de los trabajadores.

## 2.2.1.2 Accidente e incidente de trabajo

### Accidente de trabajo

Ministerio de Trabajo (2014) define el accidente de trabajo como “el suceso ocurrido en el curso o en relación con el trabajo”.

“Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo” (Universidad Pontificia Bolivariana, 2018).

Dentro de los accidentes más comunes podemos encontrar:

Resbalones o Tropezones

Desgarro muscular

Desgaste, repitiendo movimientos siempre

Colisiones y choques

Cortes o raspones

El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, muestra el siguiente gráfico estadístico donde podemos apreciar la “evolución mensual de las notificaciones de accidentes de trabajo actualizado hasta agosto del 2019”.



Figura 1. Evolución de Accidentes de Trabajo

## **Incidente de trabajo**

Definición (2014) define que “un incidente laboral es un problema suscitado en el ámbito laboral que pone en riesgo la salud de los trabajadores”.

Como ya conocemos y podemos apreciar, estos incidentes que pasan en un momento inesperado son consecuencia de que no hay una buena gestión de seguridad dentro de la organización poniendo en riesgo la salud de los trabajadores.

Las consecuencias de un incidente son leves y genera que se paralice por un momento sus funciones a comparación de un accidente el cual si tiene consecuencias graves debido a esto se tiene que muchas veces buscar un reemplazo y dar descanso médico al trabajador perjudicando de esta manera los objetivos organizacionales y personales.

“La verdadera prevención se logra investigando los INCIDENTES y adoptando las recomendaciones que se generan de la investigación, ya que siempre que ocurre un accidente, han ocurrido previamente varios incidentes que alertaron sobre la situación de riesgo.” (Sura, 2015).

Las causas básicas de los accidentes pueden ser:

La ausencia de normas

El diseño inadecuado del puesto de trabajo

La falta de inducción y de entrenamiento

La falta de conocimientos

“Tanto los incidentes como los accidentes son multicausales, es decir que ocurren por la coincidencia de diversos factores, por lo tanto, las medidas de prevención deben también dirigirse a las distintas causas” (Definición MX, 2014).

### **2.2.1.3 Prevención en los ambientes laborales**

En la organización se debe fortalecer el enfoque preventivo, pero para esto se debe reconocer el riesgo y el peligro dentro del ambiente laboral, para ello es indispensable diferenciar lo que es el riesgo y el peligro laboral.

“Existe un peligro cuando hay una situación, sustancia u objeto que tiene una capacidad en sí misma de producir un daño, como lo son las sustancias venenosas, un trabajo en altura, o el uso de una sierra circular” (Ministerio de Trabajo, 2014, p. 20)

El Ministerio de Trabajo (2014) también define “el riesgo laboral es la relación entre la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo con elementos peligrosos y la severidad de dicho daño” (p. 20)

“El mayor desafío de la prevención es lograr que los peligros que puedan presentarse en una situación laboral no se transformen en riesgos” (Ministerio de Trabajo, 2014, p.20)

Escuela Europea de Excelencia (2015) indica que “en la actualidad, la incertidumbre está directamente relacionada con la seguridad de la organización y con la probabilidad de no cumplir con los requisitos de las partes afectadas”

La escuela Europea de Excelencia clasifica al riesgo de la siguiente manera:

Riesgo estratégico o estructural: “Desde este enfoque, el riesgo está relacionado con las oportunidades y amenazas del entorno de la empresa, así como con la cultura organizativa, visión, misión, valores y objetivos”.

Riesgo sistemático: “Es aquel relacionado con la incertidumbre general del mercado, que afecta en todos los ámbitos de la empresa, principalmente al producto y a la satisfacción del cliente”.

Riesgo financiero: “Está relacionado con las formas de financiación de la organización, créditos, clientes morosos, deuda”.

Riesgo operativo: “Está directamente asociado con los procesos productivos y operativos de la organización. Se deben analizar los procedimientos para detectar los posibles riesgos y tomar acciones preventivas o correctivas”.

#### **2.2.1.4 Gestión de seguridad enfocado al contexto Covid**

El covid-19 es una pandemia a nivel mundial, apareció por primera vez en el Perú 04 de marzo del 2020, siendo llamado como paciente cero, poco a poco se fue expandiendo en gran magnitud por nuestro territorio nacional, el presidente al analizar la situación declaró emergencia sanitaria en todo el Perú paralizándose toda actividad económica y poniendo al país en cuarentena desde el 16 de marzo, aun con las medidas preventivas del presidente lamentablemente fallecieron muchas personas, poco a poco se fueron retomando las actividades económicas, al principio solo se aceptaban

el servicio por delivery, para el mes de Julio ya se podía retomar las actividades pero con un mínimo de personas que generalmente era el 50% de colaboradores siempre y cuando estos tengas las medidas correspondientes ante el covid-19, para esto se detalla lo siguiente:

Según Resolución Ministerial 239-2020-MINSA aprueba los “lineamientos para la vigencia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19” según se detalla:

**Lineamiento 1: Limpieza y desinfección de los centros de trabajo**

“Como una medida contra el agente Sars-Cov-2 (COVID-19), se establece la limpieza y desinfección de todos los ambientes de un centro de trabajo. Este lineamiento busca asegurar superficies libres de COVID-19” (Resolución Ministerial 239-2020-MINSA, 2020)

Se asegurarán las medidas de protección y capacitación necesarias para el personal que realiza la limpieza de los ambientes de trabajo; así como la disponibilidad de las sustancias a emplear en la desinfección, según las características del lugar de trabajo y tipo de actividad que se realiza.

El protocolo de limpieza que se lleva a cabo en cada centro de trabajo que atiende de manera presencial es:

1. Desinfecciones de cada una de sus herramientas de trabajo
2. Desinfectar el local, incluyendo toda superficie.
3. Desinfectar los productos cada vez que se va un cliente.

Insumos para limpieza y desinfección según el Instituto Tecnológico de Producción (2020)

“Detergente industrial”

“Hipoclorito de Sodio (Lejía) al 0.1%, viene comercialmente al 5%”

“Solución de Alcohol al 70%”

“Trapeadores”

“Escobas”

“Paños de microfibra”

“Bolsas para basura”

## **Lineamiento 2: Lavado y desinfección de manos obligatorio**

“El empleador, asegura la cantidad y ubicación de puntos de lavado de manos (lavadero, caño con conexión a agua potable, jabón líquido o jabón desinfectante y papel toalla), para el uso libre de lavado y desinfección de los trabajadores” (Resolución Ministerial 239-2020-MINSA, 2020)

El empleador debe poner puntos clave de dispensador de gel, en la entrada y salida antes de evitar el contacto con los productos o con algún colaborador dentro del ambiente laboral.

En todo el ambiente laboral deben estar presente los carteles de concientización acerca del correcto lavado de manos y de la importancia que tiene el uso de alcohol en gel de manera que todos puedan usarlo como modo de prevención antes esta pandemia.

Insumos para lavado y desinfección de manos según el Instituto Tecnológico de Producción (2020)

“Jabón líquido”

“Dispensadores (frascos o sujetos a pared)”

“Agua potable”

“Material para secado de mano (papel desechable)”

Momentos claves para el lavado de manos según el Instituto Tecnológico de Producción (2020)

“Cuando las manos están visiblemente sucias”

“Antes y después de utilizar el lactario”

“Antes de comer”

“Antes de manipular los alimentos”

“Después de usar el baño para la micción y/o defecación”

“Después de la limpieza del hogar”

“Después de tocar objetos o superficies contaminadas (Ej. residuos sólidos, dinero, pasamano de las unidades de servicio de transporte, etc.)”

### **Lineamiento 3: Medidas preventivas de aplicación colectiva**

Resolución Ministerial 239-2020-MINSA (2020) “acciones dirigidas al medio o vía de transmisión de COVID-19 en el ambiente de trabajo, las cuales se implementarán considerando los siguientes aspectos”:

#### **Ambientes adecuadamente ventilados.**

Los ambientes de trabajos deben estar ventilados para que no haya una sobrecarga de aerosoles, por ejemplo, cuando las personas estornudan debe irse ese aire porque puede contaminar a más personas.

### **Renovación cíclica de volumen de aire.**

“La renovación del aire reduce la concentración de los aerosoles más diminutos, que pueden permanecer en suspensión durante horas en ambientes cerrados” (Higie Ambiental, 2020)

### **Distanciamiento social de 1 metro entre trabajadores**

Se ha declarado muy importante debido a que evita el contacto con las personas que quizá estén contagiados.

### **Limpieza y desinfección de calzados**

Esta desinfección de calzado debe ser al momento de ingresar al centro de trabajo para evitar llevar el virus.

## **Lineamiento 4: Medidas de Protección Personal**

“El empleador asegura la disponibilidad de los equipos de protección personal e implementa las medidas para su uso correcto y obligatorio, en coordinación y según lo determine el profesional de salud del Servicio de seguridad y salud en el trabajo” (Resolución Ministerial 239-2020-MINSA, 2020)

### **Uso de mascarillas**

Es obligatorio su uso debido a que esto ayuda a que no se propague el virus y las personas no se enfermen.

Los tipos de mascarilla facial que se deben utilizar son los siguientes según el Instituto Tecnológico de Producción (2020)

“Mascarilla facial reusable tipo tela: elaborada bajo las especificaciones del MINSA, para trabajadores/as que realizan

labores administrativas y que tengan contacto mínimo con otras personas” (p. 20)

“Mascarilla tipo quirúrgica: para trabajadores/as que tengan contacto continuo con 5 a 10 personas (choferes, personal de limpieza, personal de vigilancia); asimismo personal designado para realizar actividades en procesos productivos, investigación, laboratorio, planta, entre otras, en la red CITE” (p.20)

“Mascarilla tipo N95: para Médicos Ocupacionales, ya que brinda protección ante el contacto directo y constante con personas asintomáticas y/o sintomáticas-sospechosas a descartar infección por COVID-19” (p.20)

El tiempo de uso de la mascarilla facial son los siguientes según el Instituto Tecnológico de Producción (2020)

“Mascarilla facial reusable tipo tela: el uso para intercambiar la mascarilla es diario (8 a 10 horas), luego proceder al lavado antes de su reuso (con agua y detergente) y respectivo planchado” (p.21)

“Mascarilla tipo quirúrgica: el uso es de 1 día (24 horas), luego se procede a desechar cortando la mascarilla y colocarlo en una bolsa aparte, rociarla con solución de hipoclorito de sodio (lejía) al 1% para colocarlo junto a los residuos comunes” (p.21)

“Mascarilla tipo N95: el uso es de hasta 3 días (en contacto con la persona con COVID-19) y hasta 7 días si se usa esporádicamente, dependiendo de la manipulación y conservación” (p.21)

### **Lentes protectores**

“Tienen como objetivo proteger los ojos al frente y los lados de una gran variedad de peligros o riesgos”

### **Protector Facial**

Es muy importante debido a que esto impide el paso de las partículas salivales a las otras personas al momento de hablar evitando así todo tipo de contagio.

### **Traje tyvek**

Es un traje especial que cubre toda superficie del cuerpo de los trabajadores generando una seguridad a su salud y a la vez a su estado físico, es obligatorio que todos los trabajadores por su seguridad usen este tipo de traje al momento de desarrollar sus labores.

## 2.2.1.5 Marco normativo

**Tabla 1**

*Marco Normativo de la Gestión de Seguridad en Tiempos de Covid 19*

---

Decisión 584	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 957	Reglamento de la Decisión 584
Ley N°29783	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias
D.S. N°005-2012-TR	Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias
R.M. N°050-2013-TR	Formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del SGSST
R.M. N° 055-2020-TR	Aprueba el documento denominado “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral”
D.S. N° 010-2020-TR	Desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19
R.M. N° 072-2020-TR	Aprueba el documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto”.
R.M. N°193-2020-SA	Aprueban el Documento Técnico: Prevención, Diagnóstico y Tratamiento de personas afectadas por COVID-19 en el Perú.
R.M. 239-2020/MINSA	Aprueba el Documento Técnico: “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19” y sus modificatorias (R.M. N°265- 2020-MINSA)
D.S. N° 080-2020-PCM	Aprueba la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.
D.L. N°1499	Establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio

---

	laborales de los/as trabajadores/as, en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID – 19.
D.S. N° 083-2020-PCM	Prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones
D.L. 1505	Establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

A“En todos los centros laborales públicos y privados se deben adoptar medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del COVID-19.” Art. 2.1.5 DECRETO SUPREMO N° 008-2020-SA.

En el contexto actual de la pandemia los ámbitos de trabajo deben contar con las medidas de prevención y evitar la propagación del virus, basándonos en el marco normativo podemos ver e implementar dentro de nuestra área de trabajo lo necesario para que nuestros trabajadores estén seguros dentro del área de trabajo, evitando así accidentes o enfermedades que perjudiquen al empleado y ala empleador.

“El empleador es responsable de la implementación del SGSST; sin embargo, para conseguir los objetivos propuestos participan todos los integrantes de la organización” (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2020).

## **2.2.2 Desempeño laboral**

Chiavenato (2000) indica que “el desempeño son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización”.

En consecuencia, toda acción errada que haga el empleado afectara a su desempeño de labores perjudicando su prestación de servicios.

Chiavenato (2004) define “el desempeño en el trabajo como el conjunto de actividades y conductas observables en el personal que tienen gran importancia para lograr los propósitos de la organización”.

### **2.2.2.1 Dimensiones del desempeño laboral**

Chiavenato (2004) nos indica que el desempeño laboral tiene las siguientes dimensiones:

#### **a) Eficiencia**

"Significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" (Chiavenato, 2004, p. 52)

Koontz y Weihrich (2004) indica que la eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos" (p. 14).

Dentro de los principales indicadores de la eficiencia tenemos:

#### **Inteligencia y pensamiento creativo**

“Los empleados eficientes utilizan el pensamiento creativo para resolver problemas; no acuden constantemente a la gerencia en cada obstáculo que se les presenta. Llegan a

trabajar listos y dispuestos para llevar a cabo sus funciones”.

(Lawrence, 2016)

Los empleados eficientes tienen la capacidad del empowerment lo que genera la facilidad de resolución de problemas actuando con inteligencia.

### **Comunicadores eficaces**

“La comunicación es un proceso bidireccional, los empleados deben ser capaces de escuchar activamente y comprender lo que alguien les está diciendo, y ser capaces de expresar sus ideas de manera clara, concisa y objetiva” (Lawrence, 2016).

La comunicación efectiva juega un papel muy importante dentro de una organización debido que influirá en la toma de decisiones por ello los empleados deben expresarse bien de manera oral y escrita.

### **Habilidades interpersonales fuertes**

Lawrence (2016) “Los empleados eficaces trabajan bien con los demás. No siempre pueden ser agradables, pero tratan a los demás con respeto y profesionalismo”.

Son habilidades que enriquecen a una persona porque no los hace egoísta, al contrario, son personas transparentes que se llevan bien con todos los miembros de la organización porque quiere que todo salgan adelante como equipo.

## **Ética**

“Los empleados eficientes no eluden la responsabilidad y son personas con quienes la administración puede contar” (Lawrence, 2016).

Son personas muy leales dentro de la organización y es debido a esto que la administración confía en estas personas, no son capaces de exponer cosas privadas de la organización, son honestos y directos cuando se les toca temas privados o preguntas difíciles en torno a lo que no les compete como temas netamente de la organización.

## **b) Eficacia**

Robbins & Coulter (2005) "Hacer las cosas correctas" (p. 07). Se enfoca netamente al logro de objetivos es decir los resultados.

Una persona eficaz es aquella que logra los resultados propuestos sin importar la optimización de recursos, tiempo, dinero; simplemente se basa en la obtención de resultados.

“Al hablar de eficacia entonces se hace mención a cuánto se ha logrado los objetivos diseñados, aunque sea frecuente que en la empresa no siempre se tiene objetivos programados, que puedan tener contradicciones o que sufran modificaciones permanentes por periodos”.

Dentro de los indicadores de la eficacia tenemos:

### **Cumplimiento de metas**

Consiste en seguir una serie de procesos basado en el cumplimiento de la meta trazadas trabajando en equipo.

### **Cumplimiento de objetivos**

Al cumplir las metas propuestas conlleva al logro del objetivo organizacional que permite crecer a la empresa en todos sus ámbitos.

### **Capacidad para la consecución de tareas**

Es el conjunto de actividades a realizar en base a los objetivos organizacionales que se tiene como prioridad.

### **Las acciones tienen resultados específicos y controlados**

Toda realización de actividad dentro de la organización tiene resultados eficaces, pero a la vez estos son controlados en base al desempeño y objetivos de la organización.

## **2.2.2.2 Enfoques del desempeño laboral**

### **A. Enfoque de jerarquización**

Según Louffat (2016) dice: el enfoque de jerarquización es aquel que se caracteriza por hacer rankings de clasificación de los trabajadores, desde el más eficiente hasta el menos eficiente. La idea es generar una sana competencia entre ellos, quienes saben que lograr una mejor clasificación permite obtener beneficios y reconocimientos superiores en mérito a su productividad, rendimiento y compromiso con la empresa; en cuanto aquellos que se encuentren clasificados en los últimos lugares corren el serio

riesgo de perder su empleo en caso no mejoren sus resultados. (p. 140)

**Jerarquización directa top-down:** Es aquel ranking en el cual la clasificación de los empleados empieza por aquel que ocupa el primer lugar, luego el segundo lugar y así sucesivamente hasta el último lugar. Al realizar esta clasificación, el evaluador emplea un criterio de percepción general compensatorio de cada trabajador evaluado, es decir, analiza sus fortalezas, sus debilidades y basándose en sus percepciones le asigna un lugar en el ranking. (p. 141)

**Jerarquización directa bottom-up:** Es aquel ranking en el cual la clasificación de los empleados empieza por aquel que ocupa el último lugar, luego el penúltimo, posteriormente, el antepenúltimo y así hasta llegar a la designación del primer lugar. Para hacer esta clasificación, el evaluador emplea un criterio de percepción general compensatorio de cada trabajador evaluado, es decir, analiza sus fortalezas, sus debilidades y basando en sus percepciones le asigna un lugar en el ranking. (p. 142)

**Jerarquización alternada:** Es aquel ranking en el cual la clasificación de los empleados empieza; por aquel que ocupa el primer puesto; luego el último, esto es, el quinto puesto; acto seguido se elige a quien ocupa el segundo puesto; luego el cuarto puesto; finalmente, el que ocupa el tercer puesto, aparece en el intermedio de la lista. Para hacer esta

clasificación, el evaluador emplea un criterio de percepción general compensatorio de cada trabajador evaluado, es decir, analiza sus fortalezas, sus debilidades y basándose en sus percepciones le asigna un lugar en el ranking. (p. 143)

**Jerarquización por pares:** Es aquel ranking en el cual se comparan los candidatos matricialmente entre sí. El primer lugar lo ocupará el trabajador evaluado que se impuso en más ocasiones a los otros trabajadores con los cuales se le comparó. Los siguientes lugares serán ocupados por quien tenga más resultados positivos (gana), en orden correlativo. Para hacer esta clasificación, el evaluador emplea un criterio de percepción general compensatorio de cada trabajador evaluado, es decir, analiza sus fortalezas, sus debilidades y basándose en sus percepciones le asigna un lugar en el ranking. (p. 144)

**Jerarquización por factores:** Es aquel ranking \_en el cual se comparan a los trabajadores evaluados basándose en competencias específicas, independientemente una de otra, lo que significa que, según la competencia evaluada, el orden clasificatorio puede modificarse. Al final, a partir del promedio general obtenido por cada trabajador evaluado en cada una de las competencias, se obtendrá el ranking consolidado. (p. 146)

**Jerarquización por distribución forzada:** Es aquel ranking que busca clasificar al total de los trabajadores valuados, en

categorías previamente establecidas, según los resultados que hayan alcanzado en sus evaluaciones. Un aspecto importante a tomar en consideración es que debe haber simetría en la cantidad de clasificados en las diversas categorías, a modo de una distribución estadística simétrica (campana de Gauss), en esta propuesta puede haber las clasificaciones de quintos superiores, tercios superiores, etc. (p. 149)

## **B. Enfoques de escalas**

El enfoque de escala se caracteriza por hacer una evaluación del trabajador, comparando las competencias “ideales” establecidas formalmente en el perfil del puesto versus las competencias “reales” que ostenta al trabajador en el desempeño de sus funciones.

Para realizar la comparación es necesario recurrir y revisar el catálogo de competencias, documento de gestión de personal, donde se encuentran definidos y detallados los rasgos comportamentales deseados en el desempeño del trabajador, en los diversos grados de cada una de las competencias. (p. 151)

**Escalas descriptivas:** Son aquellas escalas en las cuales, en cada grado de la competencia, se proponen adjetivos calificativos. El evaluador deberá señalar el adjetivo que considera que responde al desempeño real del evaluado. (p. 153)

**Escalas de letras:** Son aquellas escalas en las cuales, en cada grado de la competencia, se proponen letras (minúsculas o mayúsculas). Se debe indicar cuál es la letra

donde se inicia la escala (menor calificación) y cuál es la letra donde termina la escala (mayor calificación). El evaluador deberá señalar aquella letra que considera que responde al desempeño real del evaluado. (p. 154)

**Escalas de porcentajes:** Son aquellas escalas en las cuales, en cada grado de la competencia, se proponen porcentajes de tenencia de la competencia. El evaluador deberá señalar el porcentaje que considera que responde al desempeño del evaluado. (p. 155)

**Escala de puntajes:** Son aquellas escalas en las cuales, en cada grado de la competencia, se proponen puntos. El evaluador deberá señalar el puntaje que considera que responde al desempeño real del evaluado. (p. 156)

**Escala de ponderaciones:** Son aquellas escalas en las cuales, en cada grado de la competencia, se proponen puntos ponderados. La ponderación se realiza multiplicando puntaje por un porcentaje discrecional otorgado previamente a cada una de las competencias consideradas en el formato de evaluación.

### **2.2.2.3 Métodos de evaluación del desempeño laboral**

“Existen diferentes métodos que se pueden usar, dependiendo de cada empresa, puesto que debe tener un diseño personalizado basado en las características y necesidades que tenga esta” (Areté, 2018).

**Autoevaluación:** “el empleado evalúa su puesto de trabajo, su desempeño y a la organización”.

**Evaluación por iguales:** “los trabajadores que ocupan un mismo cargo o están en un mismo nivel, evalúan a la organización, al desempeño conjunto, y el puesto de trabajo que ocupan”.

**Evaluación realizada por subordinados:** “en este caso, ellos evalúan a sus superiores”.

**Evaluación realizada por los superiores:** “aquí los superiores evalúan a sus subordinados”.

**Evaluación de los clientes:** “externos a la organización, de los que con ella trabajan, etc.”.

**Evaluación 360°:** “se trata de un método que integra todas las evaluaciones anteriormente descritas. De este modo, analiza la visión total”.

#### **2.2.2.4 Ventajas del desempeño laboral**

Barcelo (2017) nos indica cuales son las ventajas de la evaluación de desempeño laboral:

**Mejora el Desempeño:** “mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño”.

(Barcelo, 2017)

**Políticas de Compensación:** “la Evaluación del Desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir tasas de aumento. Muchas compañías

conceden parte de sus incrementos basándose en el mérito, el cual se determina principalmente mediante Evaluaciones de Desempeño” (Barcelo, 2017)

**Profesional:** “la retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas” (Barcelo, 2017).

**Imprecisión de la Información:** “el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre análisis de puesto. Al confiar en información que no es precisa se pueden tomar decisiones inadecuadas de contratación, capacitación o asesoría” (Barcelo, 2017)

**Errores en el Diseño de Puesto:** “el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto. Las evaluaciones ayudan a identificar estos errores” (Barcelo, 2017)

**Desafíos Externos:** “en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos, como la familia, la salud, las finanzas, etc. Si estos factores aparecen como resultado de la evaluación del desempeño, es factible que el departamento de personal pueda prestar ayuda” (Barcelo, 2017).

## **2.3 Definición de términos básicos**

### **Accidente**

Ministerio de Trabajo (2014) “define el accidente de trabajo como el suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo”.

### **Bioseguridad**

Conjunto de medidas preventivas, destinadas a mantener el control de factores de riesgos laborales procedentes de agentes biológicos, físicos o químicos, logrando la prevención de impactos nocivos.

### **Control**

Es la base para tomar decisiones durante la ejecución del proyecto cuando surgen problemas. Dependiendo de la experiencia y las habilidades del recurso, las actividades de control serán más o menos frecuentes.

### **Comunicación**

Es la manera en que se transmite información dentro de una organización ya sea de manera oral o escrita.

### **Covid 19**

Considerado como una pandemia es decir es un virus mundial que se suscitó en Perú en el año 2020.

### **Eficiente**

"Significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" (Chiavenato, 2004, p. 52)

### **Eficaz**

Robbins & Coulter (2005) indican que el término eficaz significa "Hacer las cosas correctas" (p. 07)

**EPP**

Se refiere a los equipos de protección personal. Estos equipos tienen la finalidad de proteger y dar seguridad al colaborador, cuidando su integridad y evitando todo tipo de accidente.

**Estrés**

El estrés es una tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que te haga sentir frustrado, enojado o nervioso.

**Incidente**

Definición (2014) define que “un incidente laboral es un problema suscitado en el ámbito laboral que pone en riesgo la salud de los trabajadores”.

**Meta**

Es el conjunto de actividades que se desarrollan, para lograr lo que uno se propone en el presente.

**Objetivo**

Es el conjunto de metas, conjunto de actividades que conlleva al logro de un objetivo ya sea organizacional o personal.

**Peligro**

Es una condición o característica inherente que puede conducir a lesiones o enfermedades personales, daños materiales y / o parálisis del proceso. Por el contrario, el riesgo es una combinación de probabilidad y consecuencias incontrolables del peligro.

**Prevención**

Esta disciplina tiene como objetivo prevenir los riesgos de las condiciones laborales mediante la toma de medidas y la realización de las actividades necesarias, promoviendo así la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

## **Protección**

Medidas para asegurar la integridad de los trabajadores en el desempeño de sus actividades. Estos son elementos de seguridad que minimizan el riesgo de lesiones o enfermedades. La empresa debe proporcionar condiciones laborales adecuadas

## **Riesgo**

El Ministerio de Trabajo (2014) también define “el riesgo laboral es la relación entre la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo con elementos peligrosos y la severidad de dicho daño” (p. 20)

## **2.4 Hipótesis de investigación**

### **2.4.1 Hipótesis general**

La gestión de seguridad se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

La Limpieza y desinfección de los Centros de Trabajo se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

El lavado y desinfección de manos obligatorio se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

Las medidas preventivas de aplicación colectiva se relacionan con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

Las medidas de protección personal se relacionan con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

## 2.5 Operacionalización de las variables

### V1: Gestión de seguridad

**Tabla 2**

Operacionalización de la variable Gestión de seguridad

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: GESTIÓN DE SEGURIDAD	Ley N°26842 (art. 01) define que: La exposición a la enfermedad COVID-19, representa un riesgo biológico por su comportamiento epidémico y alta transmisibilidad. Siendo que los centros laborales constituyen espacios de exposición y contagio, se deben considerar medidas de gestión de seguridad para la prevención, continuidad y cuidado de los colaboradores.	Lineamiento 1: Limpieza Y Desinfección De Los Centros De Trabajo	X.1.1 Métodos y Procedimientos de Limpieza X.1.2 Limpieza y Desinfección de Equipo X.1.3 Limpieza y Desinfección del Lugar	1, 2, 3	Likert
		Lineamiento 2: Lavado Y Desinfección De Manos Obligatorio	X.2.1 Puntos de lavado de manos X.2.2 Puntos de lavado o Dispensador de alcohol gel X.2.3 Carteles informativos acerca del lavado correcto de manos	4, 5, 6	Likert
		Lineamiento 3: Medidas Preventivas De Aplicación Colectiva	X.3.1 Ambientes adecuadamente ventilados X.3.2 Renovación cíclica de volumen de aire X.3.3 Distanciamiento social de 1 metro entre trabajadores X.3.4 Limpieza y desinfección de calzados	7, 8, 9, 10	Likert
		Lineamiento 4: Medidas De Protección Personal	X.4.1 El uso de mascarilla X.4.2 Lentes protectores X.4.3 Protector facial X.4.4 Traje tyvek	11, 12, 13, 14	Likert

**Nota.** Fuente: Elaboración propia

## V2: Desempeño laboral

**Tabla 3**

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

VARIABLE	DEEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
DESEMPEÑO LABORAL	“Actitudes manifiestas de los trabajadores sujetos a evaluación, orientados hacia la consecución de los de los objetivos de la organización” (Chiavenato, 2004)	Eficiencia	Y.1.1 Inteligencia y pensamiento creativo Y.1.2 Comunicadores eficaces Y.1.3 Habilidades interpersonales fuertes Y.1.4 Ética	15, 16, 17, 18	Likert
		Eficacia	Y.2.1 Cumplimiento de metas Y.2.2 Cumplimiento de objetivos Y.2.3 Capacidad para la consecución de tareas Y.2.4 Las acciones tienen resultados específicos y controlados	19, 20, 21, 22	Likert

**Nota.** Fuente Elaboración propia

## CAPÍTULO III METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

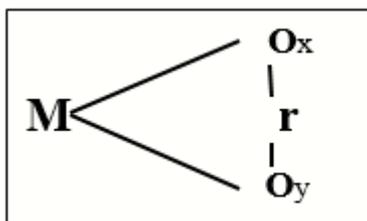
Según Arias (2012) indica que “el diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado”. (p. 27)

#### 3.1.1 Tipo de investigación

“La investigación aplicada consiste en mantener conocimientos y realizarlos en la práctica además de mantener estudios científicos con el fin de encontrar respuesta a posibles aspectos de mejora en situación de la vida cotidiana” (Gerena, 2010). Por ello la presente investigación es de tipo aplicada porque utilizare teorías concretas que me permitirán demostrar el objetivo de mi investigación.

#### 3.1.2 Nivel de investigación

“La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comparar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014). Por ello la presente investigación es de nivel correlacional.



M = Muestra de los funcionarios.

O<sub>x</sub> = Es la información de Liderazgo.

Oy = Es la información de Desempeño Laboral.

r = Relación entre ambas variables.

### **3.1.3 Diseño de investigación**

Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) indican que “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables”. La presente investigación ha optado por el diseño no experimental de tipo transversal porque se no se dará tratamiento a la variable Gestión de seguridad y el desempeño laboral.

### **3.1.4 Enfoque de investigación**

Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) definen que el enfoque cuantitativo es “la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. El enfoque de la presente investigación es Cuantitativa porque se usará para la recolección de información la encuesta, en base a datos estadísticos.

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población**

Según Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) señala que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). La población está formada por 40 trabajadores.

### **3.2.2 Muestra**

Según Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) indica que “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 175). En dicha empresa la población es pequeña razón por el cual el estudio se realizará con todos los trabajadores de dicha empresa.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

#### **3.3.1 Técnicas a emplear**

Según Lopez y Fachelli (2015) “la encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la Sociología que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica”. La presente investigación utilizara la encuesta para la recolección de datos.

#### **3.3.2 Descripción de los instrumentos**

Según Garcia (2012) “El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variada”. La investigación utilizará el cuestionario para las dos variables.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

El procesamiento de datos consiste en:

#### **1. Descriptiva**

Para desarrollar la etapa descriptiva, se realiza la Baremación de los Datos según Stanone. Luego se genera las tablas y figuras con el Software SPSS para interpretar dichos resultados.

#### **2. Inferencial**

En esta etapa se realiza el supuesto de normalidad de los datos para elegir el estadístico que permite determinar la relación o asociación entre las variables de investigación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

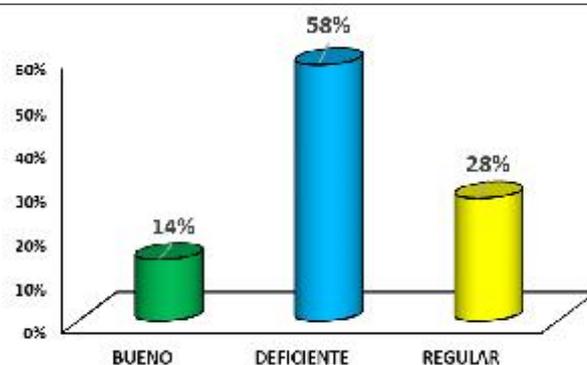
#### 4.1 Análisis de resultados

##### 4.1.1 Resultados de la primera variable y sus dimensiones

**Tabla 4**  
*Gestión de seguridad*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	6	14%
DEFICIENTE	23	58%
REGULAR	11	28%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Test aplicado a trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.



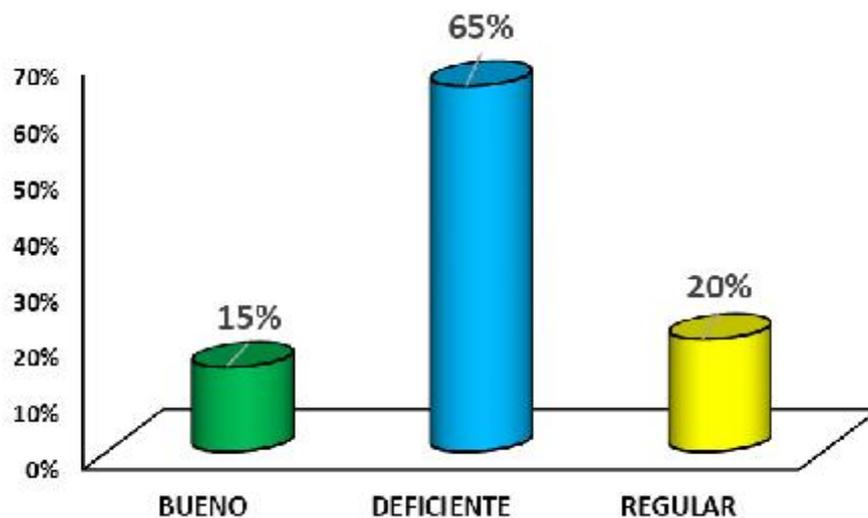
*Figura 2.* Gestión de seguridad

Se aplicó un test a 40 trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. sobre la gestión de seguridad. El 58% de encuestados señala que el nivel de gestión de seguridad en la empresa mencionada es deficiente, es decir, la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. no presenta una adecuada limpieza y desinfección de su lugar de trabajo; el lavado y desinfección de manos no es obligatorio; y tanto las medidas preventivas de aplicación colectiva, como las medidas de protección personal, no llegan a ser implementadas en su totalidad. Sin embargo, el 28% de los trabajadores señala que el nivel de gestión de seguridad en dicha empresa es regular. Finalmente, el 14% señala que el nivel de gestión de seguridad en esta empresa es bueno.

**Tabla 5**  
*Limpieza y desinfección de los centros de trabajo*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	6	15%
DEFICIENTE	26	65%
REGULAR	8	20%
<b>TOTAL</b>	40	100%

**Nota:** Test aplicado a trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.



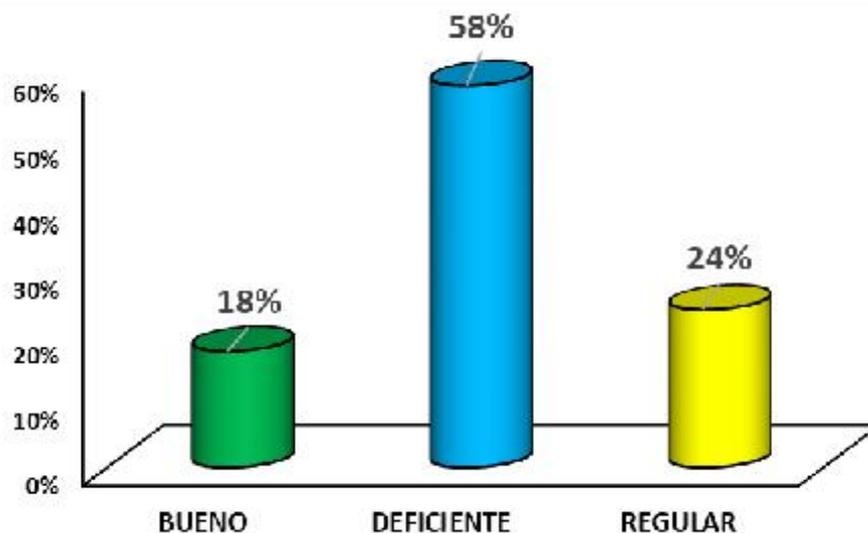
*Figura 3.* Limpieza y desinfección de los centros de trabajo

Se aplicó un test a 40 trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. sobre la limpieza y desinfección de los centros de trabajo. El 65% de encuestados señala que el nivel de limpieza y desinfección de los centros de trabajo en la empresa mencionada es deficiente, es decir, la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. no emplea correctamente aquellos métodos y procedimientos de limpieza que han sido señalados por el gobierno, así mismo, no presenta una adecuada limpieza y desinfección de sus equipos y del lugar de trabajo. Sin embargo, el 20% de los trabajadores señala que el nivel de limpieza y desinfección de los centros de trabajo en dicha empresa es regular. Finalmente, el 15% señala que el nivel de limpieza y desinfección de los centros de trabajo en esta empresa es bueno.

**Tabla 6**  
*Lavado y desinfección de manos obligatorio*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	7	18%
DEFICIENTE	23	58%
REGULAR	10	24%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Test aplicado a trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.



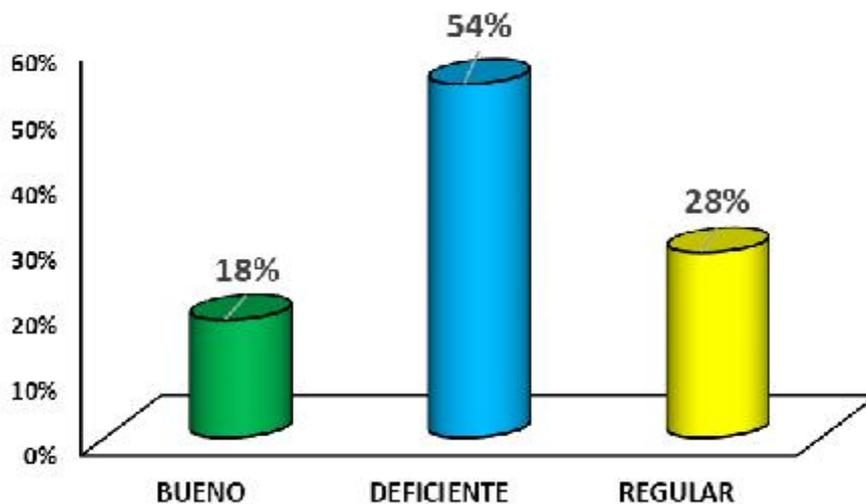
*Figura 4.* Lavado y desinfección de manos obligatorio

Se aplicó un test a 40 trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. sobre el lavado y desinfección de manos obligatorio. El 58% de encuestados señala que el nivel de lavado y desinfección de manos obligatorio en la empresa mencionada es deficiente, es decir, la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. no señala con precisión aquellos puntos de lavado de manos y de aquellos puntos de lavado o dispensador de alcohol gel; asimismo, la presencia de carteles informativos acerca del lavado correcto de manos es mínima. Sin embargo, el 24% de los trabajadores señala que el nivel de lavado y desinfección de manos obligatorio en dicha empresa es regular. Finalmente, el 18% señala que el nivel de lavado y desinfección de manos obligatorio en esta empresa es bueno.

**Tabla 7**  
*Medidas preventivas de aplicación colectiva*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	7	18%
DEFICIENTE	22	54%
REGULAR	11	28%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Test aplicado a trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.



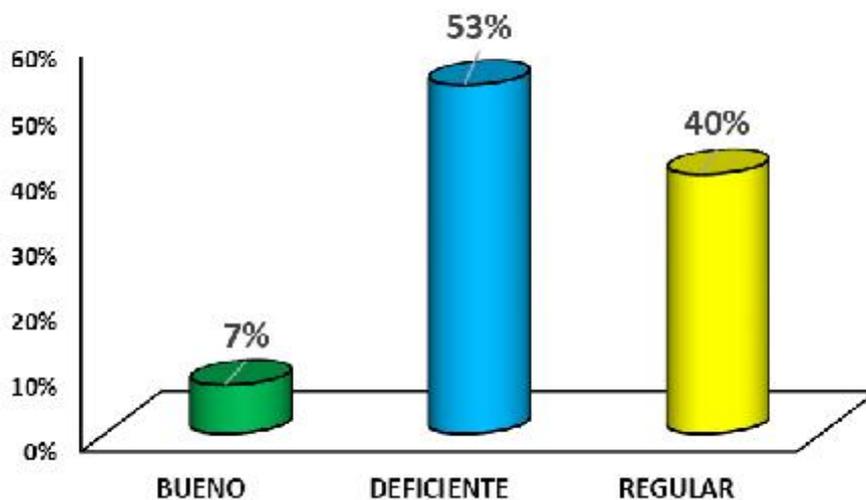
*Figura 5.* Medidas preventivas de aplicación colectiva

Se aplicó un test a 40 trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. sobre las medidas preventivas de aplicación colectiva. El 54% de encuestados señala que el nivel de medidas preventivas de aplicación colectiva en la empresa mencionada es deficiente, es decir, la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. no presenta un adecuado ambiente ventilado, la renovación cíclica de volumen de aire es mínima, no siempre se respeta el distanciamiento social de 1 metro entre sus trabajadores, y pocas veces se llega aplicar la limpieza y desinfección de calzados. Sin embargo, el 28% de los trabajadores señala que el nivel de medidas preventivas de aplicación colectiva en dicha empresa es regular. Finalmente, el 18% señala que el nivel de medidas preventivas de aplicación colectiva en esta empresa es bueno.

**Tabla 8**  
*Medidas de protección personal*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	3	7%
DEFICIENTE	21	53%
REGULAR	16	40%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Test aplicado a trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.



*Figura 6.* Medidas de protección personal

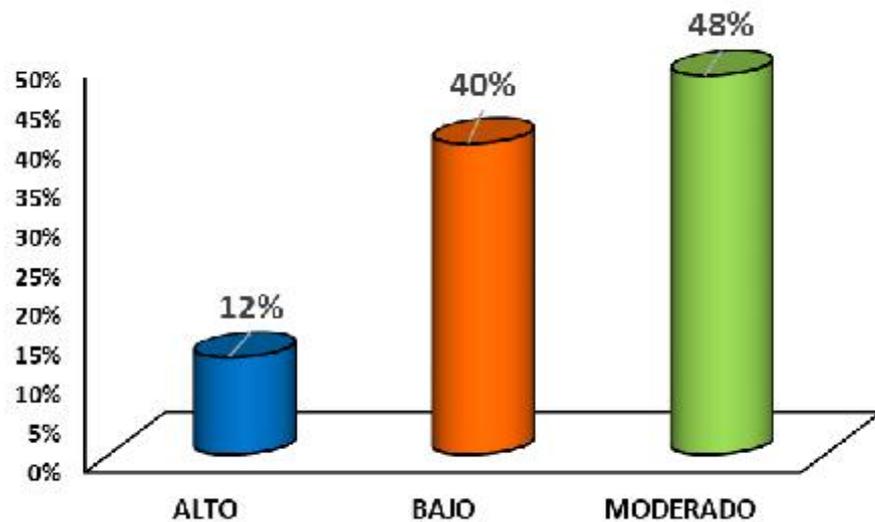
Se aplicó un test a 40 trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. sobre las medidas de protección personal. El 53% de encuestados señala que el nivel de medidas de protección personal en la empresa mencionada es deficiente, es decir, la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. no presenta un adecuado uso de mascarillas y protectores faciales, asimismo, esta empresa no obliga a sus trabajadores el uso de lentes protectores y trajes tyvek en el desarrollo de sus funciones laborales. Sin embargo, el 40% de los trabajadores señala que el nivel de medidas de protección personal en dicha empresa es regular. Finalmente, el 7% señala que el nivel de medidas de protección personal en esta empresa es bueno.

#### 4.1.2 Resultados de la segunda variable y sus dimensiones

**Tabla 9**  
*Desempeño laboral*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	5	12%
BAJO	16	40%
MODERADO	19	48%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Test aplicado a trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.



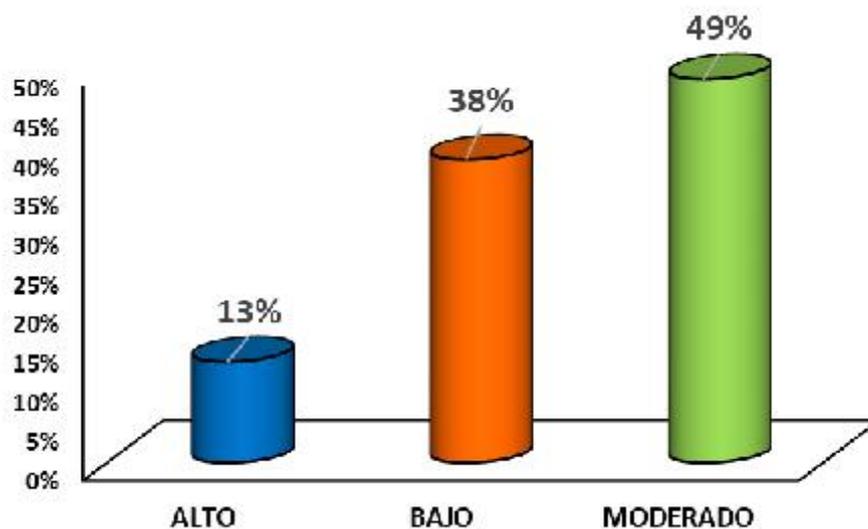
*Figura 7.* Desempeño laboral

En la figura 7 y tabla 9, se muestra que el 48% de trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L., señala que el nivel de desempeño laboral es moderado, es decir, la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. cuenta con trabajadores que presentan un desempeño laboral con resultados poco eficientes y eficaces para el logro de los objetivos de la organización. Sin embargo, el 40% de encuestados señala que el nivel de desempeño laboral en la empresa mencionada es bajo. Finalmente, el 12% de trabajadores de dicha empresa señala que el nivel de desempeño laboral es alto.

**Tabla 10**  
*Eficiencia*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	5	13%
BAJO	15	38%
MODERADO	20	49%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Test aplicado a trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.



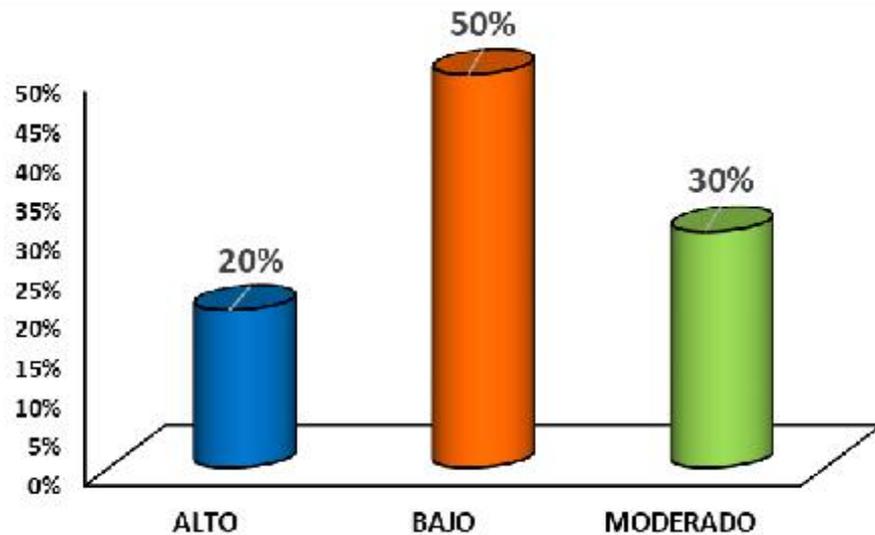
*Figura 8.* Eficiencia

En la figura 8 y tabla 10, se muestra que el 49% de trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L., señala que el nivel de eficiencia es moderado, es decir, la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. cuenta con un cuerpo laboral que no presenta un alto índice de inteligencia y pensamiento creativo, de manera que, estos trabajadores son comunicadores poco eficaces, con habilidades interpersonales débiles, y con poca presencia de ética en el marco de desarrollo de sus funciones. Sin embargo, el 38% de encuestados señala que el nivel de eficiencia en la empresa mencionada es bajo. Finalmente, el 13% de trabajadores de dicha empresa señala que el nivel de eficiencia es alto.

**Tabla 11**  
*Eficacia*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	8	20%
BAJO	20	50%
MODERADO	12	30%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Test aplicado a trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.



*Figura 9.* Eficacia

En la figura 9 y tabla 11, se muestra que el 50% de trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L., señala que el nivel de eficacia es bajo, es decir, la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. cuenta con un cuerpo laboral que no siempre cumple con metas y objetivos esperados, de manera que, estos trabajadores no tienen la capacidad de consecución de tareas, manteniendo consigo, acciones poco favorables que resulten ser específicos y controlados para la organización. Sin embargo, el 30% de encuestados señala que el nivel de eficacia en la empresa mencionada es moderado. Finalmente, el 20% de trabajadores de dicha empresa señala que el nivel de eficacia es alto.

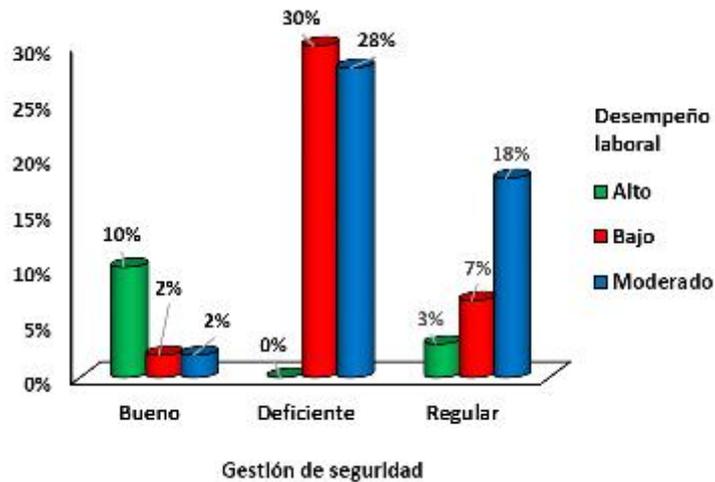
### 4.1.3 Tablas de contingencia y figuras

**Tabla 12**

*Tabla cruzada de Gestión de seguridad. y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Alto	Bajo	Moderado	
Gestión de seguridad	Bueno	10%	2%	2%	14%
	Deficiente	0%	30%	28%	58%
	Regular	3%	7%	18%	28%
Total		13%	39%	48%	100%

**Nota:** Test aplicado a trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.



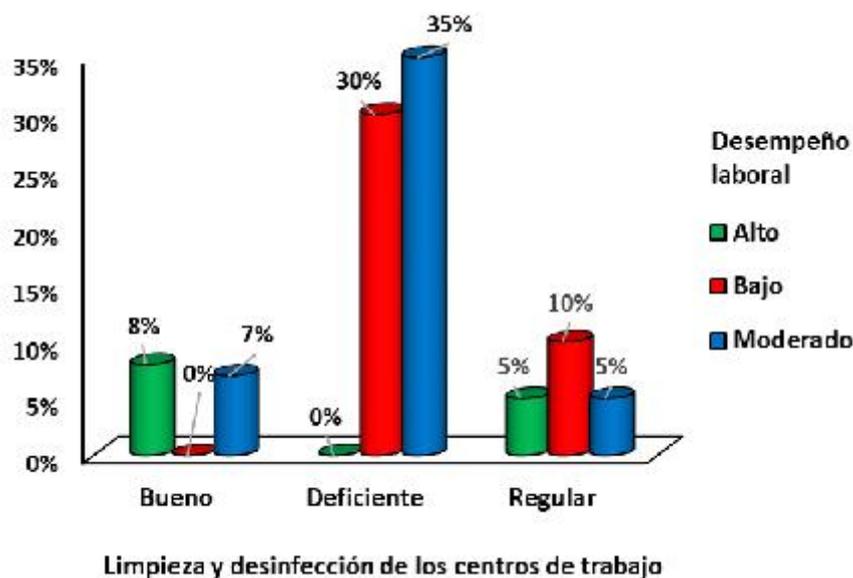
*Figura 10.* Gestión de seguridad y Desempeño laboral

En la figura 10 y tabla 12 se aprecia que el 30% indica que la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. cuenta con un nivel de gestión de seguridad deficiente, y con un nivel bajo en desempeño laboral. El 28% indica que dicha empresa cuenta con un nivel de gestión de seguridad deficiente, y con un nivel moderado en desempeño laboral. El 18% indica que aquella empresa cuenta con un nivel de gestión de seguridad regular, y con un nivel moderado en desempeño laboral. El 10% indica que la empresa mencionada cuenta con un nivel de gestión de seguridad bueno, y con un nivel alto en desempeño laboral. El 7% indica que la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. cuenta con un nivel de gestión de seguridad regular, y con un nivel bajo en desempeño laboral. El 3% indica que dicha empresa cuenta con un nivel de gestión de seguridad regular, y con un nivel alto en desempeño laboral. Un 2% indica que aquella empresa cuenta con un nivel de gestión de seguridad bueno, y con un nivel bajo en desempeño laboral. Finalmente, otro 2% indica que la empresa mencionada cuenta con un nivel de gestión de seguridad bueno, y con un nivel moderado en desempeño laboral.

**Tabla 13***Tabla cruzada de Limpieza y desinfección. y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Alto	Bajo	Moderado	
Limpieza y desinfección	Bueno	8%	0%	7%	15%
	Deficiente	0%	30%	35%	65%
	Regular	5%	10%	5%	20%
Total		13%	40%	47%	100%

**Nota:** Test aplicado a trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.



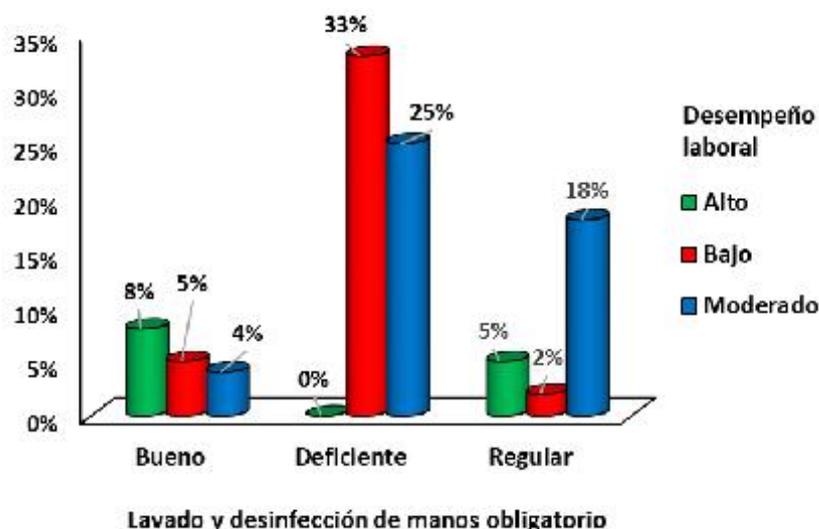
*Figura 11.* Limpieza y desinfección y Desempeño laboral

En la figura 11 y tabla 13 se aprecia que el 35% indica que la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. cuenta con un nivel de limpieza y desinfección deficiente, y con un nivel moderado en desempeño laboral. El 30% indica que dicha empresa cuenta con un nivel de limpieza y desinfección deficiente, y con un nivel bajo en desempeño laboral. El 10% indica que aquella empresa cuenta con un nivel de limpieza y desinfección regular, y con un nivel bajo en desempeño laboral. El 8% indica que la empresa mencionada cuenta con un nivel de limpieza y desinfección bueno, y con un nivel alto en desempeño laboral. El 7% indica que la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. cuenta con un nivel de limpieza y desinfección bueno, y con un nivel moderado en desempeño laboral. Un 5% indica que dicha empresa cuenta con un nivel de limpieza y desinfección regular, y con un nivel alto en desempeño laboral. Finalmente, otro 5% indica que aquella empresa cuenta con un nivel de limpieza y desinfección regular, y con un nivel moderado en desempeño laboral.

**Tabla 14***Tabla cruzada de Lavado y desinfección. y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Alto	Bajo	Moderado	
Lavado y desinfección	Bueno	8%	5%	4%	17%
	Deficiente	0%	33%	25%	58%
	Regular	5%	2%	18%	25%
Total		13%	40%	47%	100%

**Nota:** Test aplicado a trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.



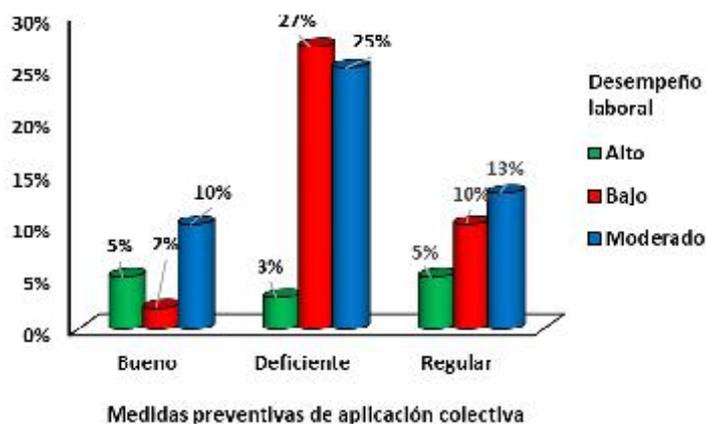
*Figura 12.* Lavado y desinfección y Desempeño laboral

En la figura 12 y tabla 14 se aprecia que el 33% indica que la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. cuenta con un nivel de lavado y desinfección deficiente, y con un nivel bajo en desempeño laboral. El 25% indica que dicha empresa cuenta con un nivel de lavado y desinfección deficiente, y con un nivel moderado en desempeño laboral. El 18% indica que aquella empresa cuenta con un nivel de lavado y desinfección regular, y con un nivel moderado en desempeño laboral. El 8% indica que la empresa mencionada cuenta con un nivel de lavado y desinfección bueno, y con un nivel alto en desempeño laboral. Un 5% indica que la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. cuenta con un nivel de lavado y desinfección bueno, y con un nivel bajo en desempeño laboral. Otro 5% indica que dicha empresa cuenta con un nivel de lavado y desinfección regular, y con un nivel alto en desempeño laboral. El 4% indica que aquella empresa cuenta con un nivel de lavado y desinfección bueno, y con un nivel moderado en desempeño laboral. Finalmente, el 2% indica que la empresa mencionada cuenta con un nivel de lavado y desinfección regular, y con un nivel bajo en desempeño laboral.

**Tabla 15***Tabla cruzada de Medidas preventivas. y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Alto	Bajo	Moderado	
Medidas preventivas	Bueno	5%	2%	10%	17%
	Deficiente	3%	27%	25%	55%
	Regular	5%	10%	13%	28%
<b>Total</b>		13%	39%	48%	100%

**Nota:** Test aplicado a trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.



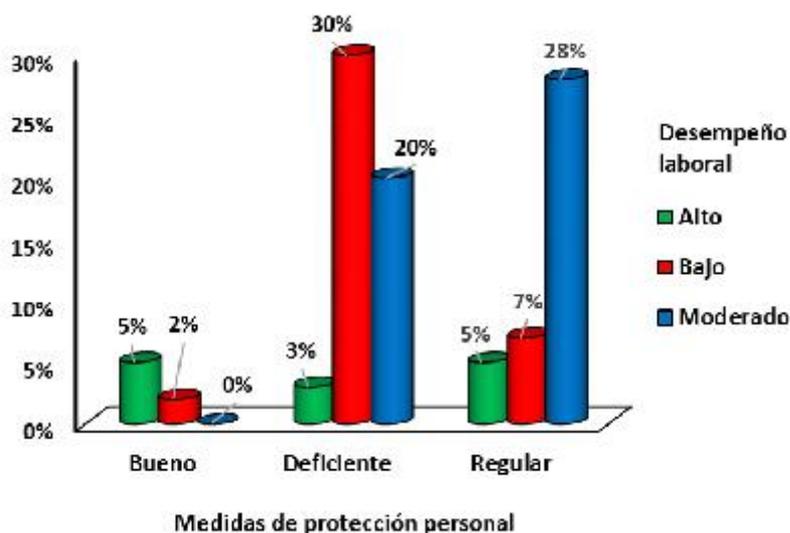
*Figura 13.* Medidas preventivas y Desempeño laboral

En la figura 13 y tabla 15 se aprecia que el 27% indica que la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. cuenta con un nivel de medidas preventivas deficiente, y con un nivel bajo en desempeño laboral. El 25% indica que dicha empresa cuenta con un nivel de medidas preventivas deficiente, y con un nivel moderado en desempeño laboral. El 13% indica que aquella empresa cuenta con un nivel de medidas preventivas regular, y con un nivel moderado en desempeño laboral. Un 10% indica que la empresa mencionada cuenta con un nivel de medidas preventivas bueno, y con un nivel moderado en desempeño laboral. Otro 10% indica que la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. cuenta con un nivel de medidas preventivas regular, y con un nivel bajo en desempeño laboral. Un 5% indica que dicha empresa cuenta con un nivel de medidas preventivas bueno, y con un nivel alto en desempeño laboral. Otro 5% indica que aquella empresa cuenta con un nivel de medidas preventivas regular, y con un nivel alto en desempeño laboral. El 3% indica que la empresa mencionada cuenta con un nivel de medidas preventivas deficiente, y con un nivel alto en desempeño laboral. Finalmente, el 2% indica que la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. cuenta con un nivel de medidas preventivas bueno, y con un nivel bajo en desempeño laboral.

**Tabla 16***Tabla cruzada de Medidas de protección. y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Alto	Bajo	Moderado	
Medidas de protección	Bueno	5%	2%	0%	7%
	Deficiente	3%	30%	20%	53%
	Regular	5%	7%	28%	40%
Total		13%	39%	48%	100%

**Nota:** Test aplicado a trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L.



*Figura 14.* Medidas de protección y Desempeño laboral

En la figura 14 y tabla 16 se aprecia que el 30% indica que la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. cuenta con un nivel de medidas de protección deficiente, y con un nivel bajo en desempeño laboral. El 28% indica que dicha empresa cuenta con un nivel de medidas de protección regular, y con un nivel moderado en desempeño laboral. El 20% indica que aquella empresa cuenta con un nivel de medidas de protección deficiente, y con un nivel moderado en desempeño laboral. El 7% indica que la empresa mencionada cuenta con un nivel de medidas de protección regular, y con un nivel bajo en desempeño laboral. Un 5% indica que la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. cuenta con un nivel de medidas de protección bueno, y con un nivel alto en desempeño laboral. Otro 5% indica que dicha empresa cuenta con un nivel de medidas de protección regular, y con un nivel alto en desempeño laboral. El 3% indica que aquella empresa cuenta con un nivel de medidas de protección deficiente, y con un nivel alto en desempeño laboral. Finalmente, el 2% indica que la empresa mencionada cuenta con un nivel de medidas de protección bueno, y con un nivel bajo en desempeño laboral.

#### 4.1.4 Supuesto de Normalidad de variables y dimensiones

##### 1. Formulación de hipótesis para demostrar la normalidad de datos

**H<sub>0</sub>:** Los datos cumplen el supuesto de normalidad

**H<sub>a</sub>:** Los datos no cumplen el supuesto de normalidad

2. Nivel de significancia:  $p=0.05=5\%$

##### 3. Criterios de decisión

Si el nivel de significancia ( $p > 5\%$  (0.05), no se rechaza la hipótesis nula.

Si el nivel de significancia ( $p < 5\%$  (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

##### 4. Estadístico para demostrar el supuesto de normalidad

La muestra de esta investigación es 40 trabajadores, siendo una cifra menor que 50, por ello, se utilizó la prueba estadística Shapiro-Wilk (S-W).

**Tabla 17**

*Resultados de la Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones*

Variable y Dimensiones	Shapiro-Wilk (S-W)		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de seguridad	0.905	40	0.003
Desempeño laboral	0.941	40	0.038
Limpieza y desinfección de los centros	0.906	40	0.003
Lavado y desinfección de manos	0.929	40	0.015
Medidas preventivas colectiva	0.940	40	0.034
Medidas de protección personal	0.940	40	0.035
Eficiencia	0.902	40	0.002
Eficacia	0.928	40	0.014

**Nota.** Fuente: Elaboración propia

##### 5. Decisión

La tabla 17 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk (S-W). En ella se observa que las variables y dimensiones de la presente investigación no se aproximan a una distribución normal ( $p < 0.05$ ). Para este caso, la prueba estadística es no paramétrica, es decir, la prueba de correlación es la denominada: Rho de Spearman.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### 4.2.1 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis general

#### 1. Formulación de la hipótesis general:

**Ho:** La gestión de seguridad no se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

**Ha:** La gestión de seguridad se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

#### 2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

#### 3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables son cualitativas ordinales y el objetivo es determinar la relación entre la gestión de seguridad y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Por ello se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

#### 4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

**Tabla 18**  
*Correlación entre Gestión de seguridad. y Desempeño laboral*

			<b>Gestión de seguridad</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión de seguridad</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.396
		Sig. (bilateral)		0.011
		N	40	40
	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	0.396	1.000
		Sig. (bilateral)	0.011	
		N	40	40

**Nota.** Fuente: Elaboración Propia

## 5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

## 6. Decisión y conclusión

En la tabla 18 se aprecia que el  $p=0.011$  inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general), es decir, la gestión de seguridad se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.396 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y baja.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

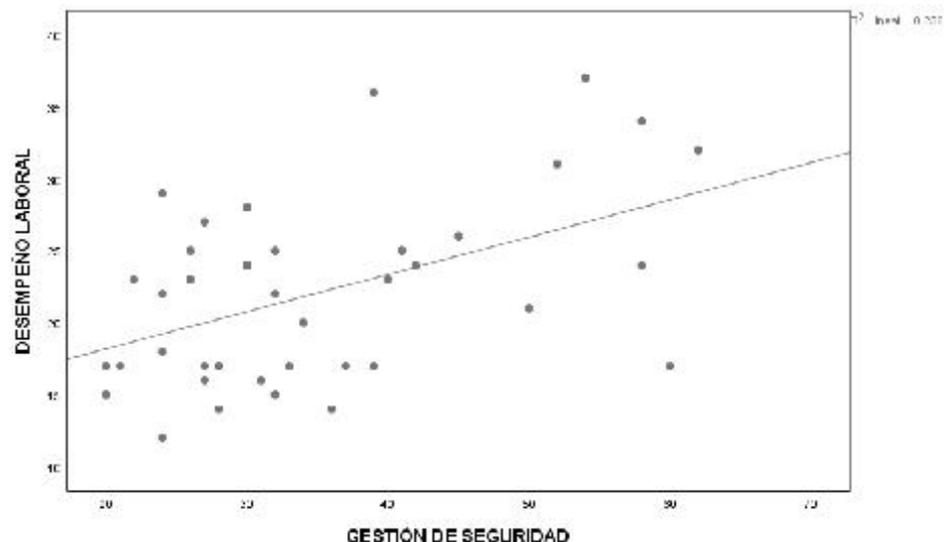


Figura 15. Correlación entre Gestión de seguridad. y Desempeño laboral

En la figura 15, se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre Gestión de seguridad y Desempeño laboral es positiva y baja.

#### 4.2.2 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 1

##### 1. Formulación de la hipótesis general:

**Ho:** La limpieza y desinfección de los Centros de Trabajo no se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

**Ha:** La limpieza y desinfección de los Centros de Trabajo se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

##### 2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

##### 3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables son cualitativas ordinales y el objetivo es determinar la relación entre la limpieza y desinfección de los centros de trabajo y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Por ello se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

##### 4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

**Tabla 19**

*Correlación entre Limpieza y desinfección. y Desempeño laboral*

			<b>Limpieza y desinfección</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Limpieza y desinfección</b>	Coefficiente de correlación	1.000	0.245
		Sig. (bilateral)		0.028
		N	40	40
	<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	0.245	1.000
		Sig. (bilateral)	0.028	
		N	40	40

**Nota.** Fuente: Elaboración Propia

## 5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

## 6. Decisión y conclusión

En la tabla 19 se aprecia que el  $p=0.028$  inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 1), es decir, la limpieza y desinfección de los Centros de Trabajo se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.245 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y baja.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

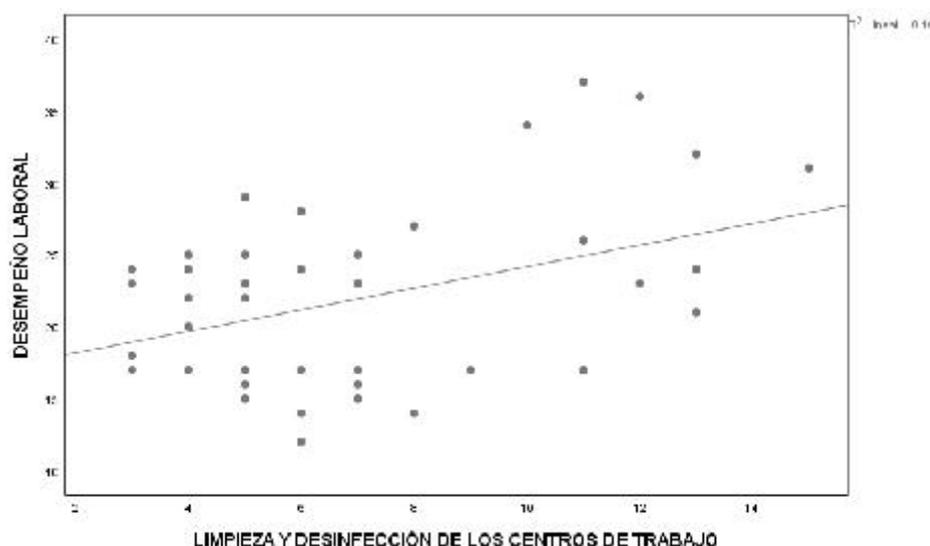


Figura 16. Correlación entre Limpieza y desinfección. y Desempeño laboral

En la figura 16, se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre Limpieza y desinfección de los centros de trabajo y Desempeño laboral es positiva y baja.

#### 4.2.3 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 2

##### 1. Formulación de la hipótesis general:

**Ho:** El lavado y desinfección de manos obligatorio no se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

**Ha:** El lavado y desinfección de manos obligatorio se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

##### 2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

##### 3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables son cualitativas ordinales y el objetivo es determinar la relación entre la lavado y desinfección de manos obligatorio y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Por ello se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

##### 4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

**Tabla 20**

*Correlación entre Lavado y desinfección. y Desempeño laboral*

			<b>Lavado y desinfección</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Lavado y desinfección</b>	Coefficiente de correlación	1.000	0.377
		Sig. (bilateral)		0.016
		N	40	40
	<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	0.377	1.000
		Sig. (bilateral)	0.016	
		N	40	40

**Nota.** Fuente: Elaboración Propia

## 5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

## 6. Decisión y conclusión

En la tabla 20 se aprecia que el  $p=0.016$  inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 2), es decir, el lavado y desinfección de manos obligatorio se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.377 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y baja.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

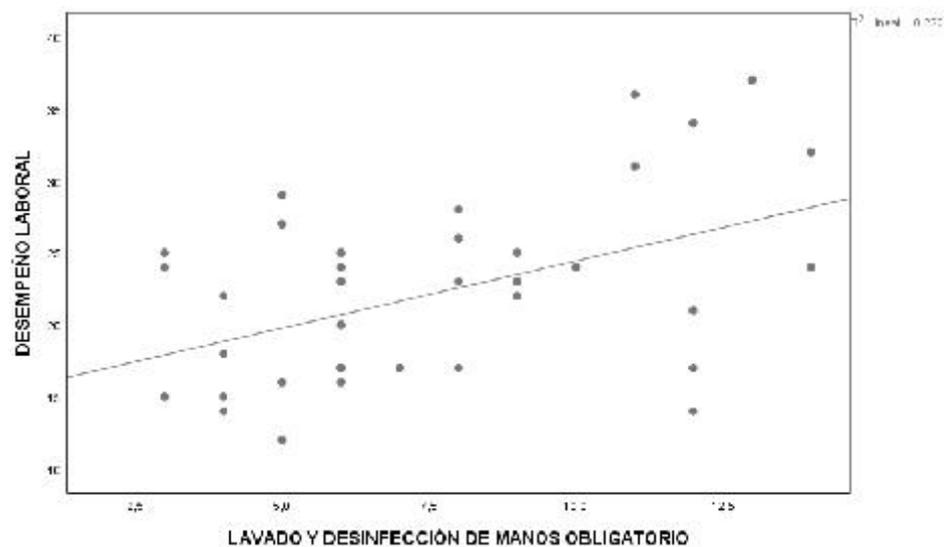


Figura 17. Correlación entre Lavado y desinfección. y Desempeño laboral

En la figura 17, se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre Lavado y desinfección de manos obligatorio y Desempeño laboral es positiva y baja.

#### 4.2.4 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 3

##### 1. Formulación de la hipótesis general:

**Ho:** Las medidas preventivas de aplicación colectiva no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

**Ha:** Las medidas preventivas de aplicación colectiva se relacionan con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

##### 2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

##### 3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables son cualitativas ordinales y el objetivo es determinar la relación entre las medidas preventivas de aplicación colectiva y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Por ello se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

##### 4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

**Tabla 21**

*Correlación entre Medidas preventivas. y Desempeño laboral*

			<b>Medidas preventivas</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Medidas preventivas</b>	Coefficiente de correlación	1.000	0.359
		Sig. (bilateral)		0.023
		N	40	40
	<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	0.359	1.000
		Sig. (bilateral)	0.023	
		N	40	40

**Nota.** Fuente: Elaboración Propia

## 5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

## 6. Decisión y conclusión

En la tabla 21 se aprecia que el  $p=0.023$  inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 3), es decir, las medidas preventivas de aplicación colectiva se relacionan con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.359 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y baja.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

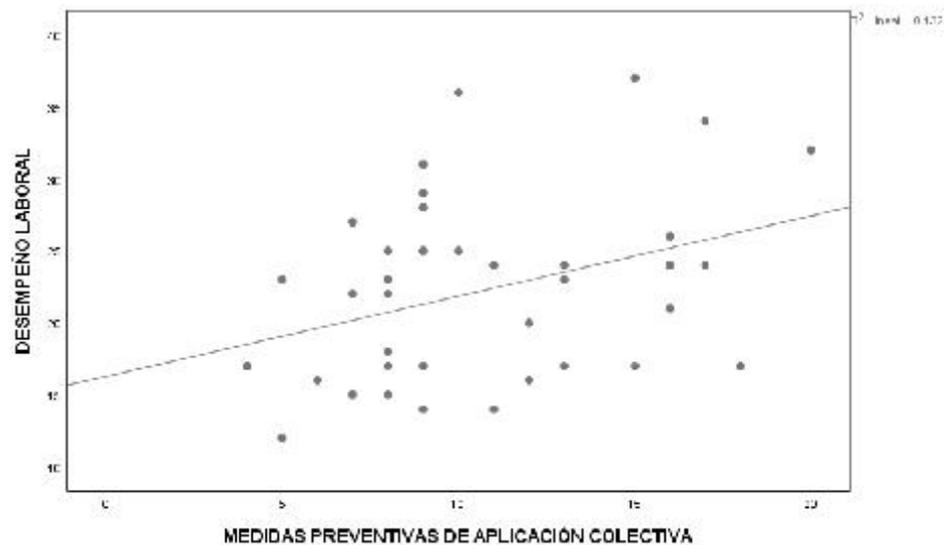


Figura 18. Correlación entre Medidas preventivas y Desempeño laboral

En la figura 18, se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre Medidas preventivas de aplicación colectiva y Desempeño laboral es positiva y baja.

#### 4.2.5 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 4

##### 1. Formulación de la hipótesis general:

**Ho:** Las medidas de protección personal no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

**Ha:** Las medidas de protección personal se relacionan con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021.

##### 2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

##### 3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables son cualitativas ordinales y el objetivo es determinar la relación entre las medidas de protección personal y desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Por ello se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

##### 4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

**Tabla 22**

*Correlación entre Medidas de protección. y Desempeño laboral*

			<b>Medidas de protección</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Medidas de protección</b>	Coefficiente de correlación	1.000	0.339
		Sig. (bilateral)		0.032
		N	40	40
	<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	0.339	1.000
		Sig. (bilateral)	0.032	
		N	40	40

**Nota.** Fuente: Elaboración Propia

## 5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

## 6. Decisión y conclusión

En la tabla 22 se aprecia que el  $p=0.032$  inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 4), es decir, las medidas de protección personal se relacionan con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.339 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y baja.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

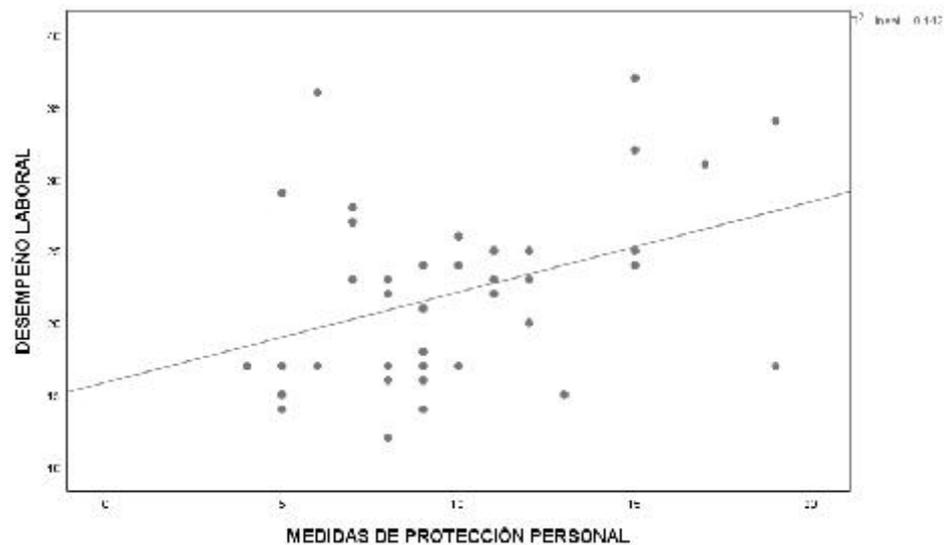


Figura 19. Correlación entre Medidas de protección. y Desempeño laboral

En la figura 19, se observa que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre Medidas de protección personal y Desempeño laboral es positiva y baja.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

En esta investigación, se logró identificar que, la gestión de seguridad se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.396 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y baja. Este resultado tiene similitud con lo expresado por Marcelo (2019) en su tesis titulada “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en una Municipalidad del Cono Norte, 2019”, donde concluyó que, que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Bejarano (2018) en su tesis de investigación “Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Huancayo”, concluyó que, existe una relación directa entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el área de desarrollo urbano, tiene como resultado un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%. Este resultado guarda similitud con lo hallado en esta investigación, puesto que, la limpieza y desinfección de los Centros de Trabajo se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.245 siendo una correlación positiva y baja de acuerdo a la escala de Bisquerra.

Sagama (2019) realizó la investigación sobre “Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018”. Concluyendo que, la relación entre seguridad y salud en el trabajo, con el desempeño laboral, es de tipo directa lo que implica una relación de causalidad, de influencia de una variable en la otra. Siendo este resultado compatible por lo hallado en la presente investigación, ya que, el lavado y desinfección de manos obligatorio se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.377, siendo una correlación positiva y baja de acuerdo a la escala de Bisquerra.

Esta investigación, también logró determinar que, las medidas preventivas de aplicación colectiva se relacionan con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.359, siendo una correlación positiva y baja de acuerdo a la escala de Bisquerra. Dicho resultado, guarda similitud con lo expresado por Patiño (2014) en su tesis “La gestión de seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora”. Donde concluyó que, la ausencia de una política de seguridad empresarial y de un profesional que coordine la seguridad son factores que limitan la gestión.

Finalmente, esta investigación logró determinar que, medidas de protección personal se relacionan con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Con una correlación de

Rho de Spearman de 0.339, siendo una correlación positiva y baja de acuerdo a la escala de Bisquerra. Dicho resultado, guarda similitud con lo expresado por Yandún (2011) en su tesis “Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional – Modelo Ecuador para una entidad financiera con énfasis en el factor de riesgo psicosocial”. Donde concluyó que, el diagnóstico técnico legal, permite realizar una matriz de planificación en la que se pueden temporizar el plan de acción del sistema, partiendo de una identificación inicial de riesgos la cual es la base para desarrollar las demás subelementos del sistema de gestión modelo ecuador.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

La significancia asintótica es menor que el nivel de significancia. Por tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: la gestión de seguridad se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid 19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.396, siendo una correlación positiva y baja de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. no presenta una adecuada limpieza y desinfección de su lugar de trabajo; el lavado y desinfección de manos no es obligatorio; y tanto las medidas preventivas de aplicación colectiva, como las medidas de protección personal, no llegan a ser implementadas en su totalidad; por ello, sus trabajadores presentan un desempeño laboral con resultados poco eficientes y eficaces para el logro de metas y objetivos de la organización.

La significancia asintótica es menor que el nivel de significancia. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador: la limpieza y desinfección de los Centros de Trabajo se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.245, siendo una correlación positiva y baja de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. no emplea de manera correcta aquellos métodos y

procedimientos de limpieza que han sido señalados por el gobierno, así mismo, no presenta una adecuada limpieza y desinfección de sus equipos y del lugar de trabajo.

La significancia asintótica es menor que el nivel de significancia. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador: el lavado y desinfección de manos obligatorio se relaciona con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.377, siendo una correlación positiva y baja de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. no señala con precisión aquellos puntos de lavado de manos y de aquellos puntos de lavado o dispensador de alcohol gel; asimismo, la presencia de carteles informativos acerca del lavado correcto de manos es mínima.

La significancia asintótica es menor que el nivel de significancia. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador: las medidas preventivas de aplicación colectiva se relacionan con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.359, siendo una correlación positiva y baja de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. no presenta un adecuado ambiente ventilado, la renovación cíclica de volumen de aire es mínima, no siempre se respeta el distanciamiento social de 1 metro entre sus trabajadores, y pocas veces se llega a aplicar la limpieza y desinfección de calzados.

La significancia asintótica es menor que el nivel de significancia. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador: las medidas de protección personal se relacionan con el desempeño laboral en el contexto Covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho 2021. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.339, siendo una correlación positiva y baja de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. no presenta un adecuado uso de mascarillas y protectores faciales, asimismo, esta empresa no obliga a sus trabajadores el uso de lentes protectores y trajes tyvek en el desarrollo de sus funciones laborales.

## **6.2 Recomendaciones**

Recomiendo a la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. que, implemente de manera adecuada los protocolos de cuidado contra el Covid 19, implementadas por el gobierno, de manera que, se presente una correcta limpieza y desinfección del lugar de trabajo, un obligatorio lavado de manos, y acatando firmemente con aquellas medidas preventivas de aplicación colectiva, y de protección personal.

Recomiendo a la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. que, oriente sus funciones en base a los métodos y procedimientos de limpieza de manera continua y, asimismo, marcar una adecuada limpieza y desinfección de sus equipos y del lugar de trabajo.

Recomiendo a la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. que, implemente y mejore las señalizaciones sobre el lavado correcto de manos, destacando los puntos de lavado o dispensador de alcohol en gel, así como también, de elaborar y presentar carteles informativos sobre las medidas de cuidado contra el Covid 19.

Recomiendo a la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. que, adecue su ambiente laboral de manera que se cuente con un lugar ventilado y con renovación cíclica de volumen de aire, así como también, que respete continuamente la normativa sobre el distanciamiento social de 1 metro entre sus trabajadores.

Se recomienda a la empresa Verukas Ingenieros E.I.R.L. que, exija a sus trabajadores contar con el uso de mascarillas, lentes protectores, trajes tyvek y protectores fáciles de manera correcta, permitiendo con ello que, el riesgo de contagio sea casi nula dentro de esta organización.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación - Introducción a la metodología científica (6° ed.). Caracas: Episteme.
- Bejarano, K. (2018). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para mejorar el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Huancayo. Tesis de Pregrado. Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (Quinta, Ed.) Santa Fé de Bogota: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). comportamiento organizacional. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración (Septima ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Gracia Valencia, M. (2017). Analisis de la Gestion de Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño Laboral del puerto comercial de autoridad portuaria de Esmeraldas. Tesis de Posgrado. Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6° ed.). Mexxico: McGraw Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). Administración Un Perspectiva Global (12 a. ed.). Interamericana: McGraw-Hill.
- LEY N° 30222. (2016). LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Ley de seguridad y salud en el trabajo, su reglamento, 9-10.
- Louffat, E. (2016). Evaluando el desempeño del personal. Lima: Pearson.
- Marcelo, M. (2019). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en una Municipalidad del Cono Norte, 2019. Tesis de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Ministerio de Trabajo, E. y. (2014). Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Perú: Raquel Franco.
- Resolución Ministerial 239-2020-MINSA. (2020). Lineamientos para la vigencia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19. Lima.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración (Octava ed.). Colombia: Pearson.

Sagama, M. (2019). "Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018". Tesis de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.

## 7.2 Fuentes electrónicas

Areté, A. (10 de abril de 2018). Evaluación del Desempeño Laboral. Obtenido de <https://www.arete-activa.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>

Barcelo, J. (11 de mayo de 2017). Blog de Recursos Humanos. Obtenido de [https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/#Ventajas\\_de\\_la\\_Evaluacion\\_del\\_Desempeno](https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/#Ventajas_de_la_Evaluacion_del_Desempeno)

Definición MX. (10 de junio de 2014). Definición MX. Obtenido de <https://definicion.mx/incidente-laboral/>

Escuela Europea de Excelencia. (2015). Dimensiones de la gestión de riesgos. Obtenido de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2016/06/dimensiones-gestion-de-riesgos/>

Gerena, L. (2010). Sites google. Obtenido de <https://sites.google.com/site/fiorellavinvestigacionaplicada/definicion-de-autores>

Higie ambiental. (01 de junio de 2020). Recomendaciones para la ventilación como medida de prevención frente a la Covid-19. Obtenido de <https://higieneambiental.com/aire-agua-y-legionella/recomendaciones-para-la-ventilacion-como-medida-de-prevencion-frente-a-la-covid-19>

Instituto Tecnológico de Producción. (12 de mayo de 2020). Plan para la prevención, vigilancia y control de Covid 19. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/716897/V.Aprobada\\_plan\\_para\\_la\\_vigilancia\\_\\_prevenci%c3%93n\\_y\\_control\\_de\\_covid-\\_19\\_en\\_el\\_itp\\_red\\_cite-con\\_anexos\\_v.12.05.20.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/716897/V.Aprobada_plan_para_la_vigilancia__prevenci%c3%93n_y_control_de_covid-_19_en_el_itp_red_cite-con_anexos_v.12.05.20.pdf)

ISOTolls. (06 de Setiembre de 2016). Plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia. Obtenido de <https://www.isotools.org/2016/09/06/consiste->





## Anexo 2: Instrumento de investigación



**Universidad Nacional  
José Faustino Sánchez Carrión  
ESCUELA DE PREGRADO**

### **ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL**

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto la gestión de seguridad y desempeño laboral de la empresa Verukas Ingenieros, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

*De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!*

#### **I. DATOS DEL ENCUESTADO**

**1. Genero.**

- a) Femenino
- b) Masculino

**2. Edad**

\_\_\_\_\_ años

**3. Estado civil**

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado
- e) Unión libre

**4. Grado de estudios**

- a) Secundaria incompleta
- b) Secundaria completa
- c) Técnico
- d) Estudiante universitario.
- e) Bachiller.

**5. Indique el intervalo en que se encuentra sus ingresos mensuales actual:**

- a) Menos de s/. 930.00
- b) s/. 931 a s/. 1700.00
- c) s/. 1701.00 a s/. 2550.00
- d) s/. 2551.00 a s/. 3400.00
- e) s/. 3401.00 a más.

## II. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción, Marque con claridad la opción elegida con un aspa "X"

**1=Nunca; 2= Casi Nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre**

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

<b>GESTIÓN DE SEGURIDAD</b>									
<b>I. Limpieza y Desinfección de los Centros de Trabajo (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)</b>					<b>Calificación</b>				
					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	¿Al momento del ingreso a sus labores, aplica algún procedimiento de limpieza dentro de su rea de trabajo?								
2.	¿Usted desinfecta los equipos que utiliza para realizar sus actividades?								
3.	¿usted desinfecta su ambiente antes del inicio de sus labores?								
<b>II. Lavado y desinfección de Manos obligatorio (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)</b>					<b>Calificación</b>				
					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4.	¿Con que frecuencia practica el lavado de manos?								
5.	¿Desinfecta sus manos usando alcohol en gel?								
6.	¿En su centro de trabajo, se aprecian los carteles informativos acerca del correcto lavado de manos?								
<b>III. Medidas preventivas de aplicación colectiva (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)</b>					<b>Calificación</b>				
					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7.	¿Considera usted que su ambiente de trabajo es lo suficientemente amplio para realizar sus labores de manera correcta?								
8.									
9.	Al ingreso o salida de su centro de labores, ¿respetan el distanciamiento social de 1 metro?								
10.	Al momento de ingresar a su ambiente de trabajo, ¿desinfecta su calzado conforme a lo estipulado por el gobierno?								
<b>IV. Medidas de Protección Personal (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)</b>					<b>Calificación</b>				
					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11.	Al momento del retorno a sus labores, ¿le entregaron su mascarilla?								
12.	Al momento del retorno a sus labores, ¿le entregaron sus lentes protectores?								
13.	Al momento del retorno a sus labores, ¿le entregaron su protector facial?								
14.	Al momento del retorno a sus labores, ¿le entregaron su traje tyvek?								
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>									
<b>V. Eficiencia</b>					<b>Calificación</b>				
					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15.	¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad?								
16.	¿La comunicación es clara, fluida y precisa?								
17.	¿Ha tenido algún problema al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo?								
18.	Usted como profesional, ¿se implica en la difusión de valores éticos e su actividad laboral?								
<b>VI. Eficacia</b>					<b>Calificación</b>				

		1	2	3	4	5
19.	¿Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar las metas?					
20.	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?					
21.	¿Se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos?					
22.	¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?					

***Muchas gracias por su participación*** 

## **Anexo 3: Proceso de Baremación**

### **1. V1: Gestión de seguridad**

Máximo:  $14(5) = 70$

Mínimo:  $14(1) = 14$

Rango: Máximo – Mínimo  $R=70-14= 56$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \quad 56/3= 18.667= 19$

#### **A. D1: Limpieza y desinfección de los centros de trabajo**

Máximo:  $3(5) = 15$

Mínimo:  $3(1) = 3$

Rango: Máximo – Mínimo  $R=15-3= 12$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \quad 12/3= 4$

#### **B. D2: Lavado y desinfección de manos obligatorio**

Máximo:  $3(5) = 15$

Mínimo:  $3(1) = 3$

Rango: Máximo – Mínimo  $R=15-3= 12$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \quad 12/3= 4$

#### **C. D3: Medidas preventivas de aplicación colectiva**

Máximo:  $4(5) = 20$

Mínimo:  $4(1) = 4$

Rango: Máximo – Mínimo  $R=20-4= 16$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \quad 16/3= 5.33 = 5$

#### **D. D4: Medidas de protección personal**

Máximo:  $4(5) = 20$

Mínimo:  $4(1) = 4$

Rango: Máximo – Mínimo  $R=20-4= 16$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \quad 16/3= 5.33 = 5$

### **2. V2: Desempeño laboral**

Máximo:  $8(5) = 40$

Mínimo:  $8(1) = 8$

Rango: Máximo – Mínimo  $R=40-8= 32$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \quad 32/3= 10.667= 11$

#### **A. D5: Eficiencia**

Máximo:  $4(5) = 20$

Mínimo:  $4(1) = 4$

Rango: Máximo – Mínimo  $R=20-4= 16$   
Numero de intervalos: 3  
Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \quad 16/3= 5.33 = 5$

**B. D6: Eficacia**

Máximo:  $4(5) = 20$   
Mínimo:  $4(1) = 4$   
Rango: Máximo – Mínimo  $R=20-4= 16$   
Numero de intervalos: 3  
Amplitud del intervalo:  $A = R/3 \quad 16/3= 5.33 = 5$

**Anexo 4: Base de datos**

<b>N°</b>	<b>V1</b>	<b>V2</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	<b>D5</b>	<b>D6</b>
<b>01</b>	42	24	6	10	17	9	14	10
<b>02</b>	28	17	4	6	9	9	9	8
<b>03</b>	40	23	12	8	8	12	12	11
<b>04</b>	45	26	11	8	16	10	13	13
<b>05</b>	33	17	7	8	8	10	10	7
<b>06</b>	30	24	3	6	11	10	16	8
<b>07</b>	41	25	7	9	10	15	12	13
<b>08</b>	37	17	9	7	13	8	9	8
<b>09</b>	39	17	11	7	15	6	9	8
<b>10</b>	26	23	5	6	8	7	9	14
<b>11</b>	32	22	4	9	8	11	11	11
<b>12</b>	32	15	7	4	8	13	8	7
<b>13</b>	39	36	12	11	10	6	17	19
<b>14</b>	26	25	4	3	8	11	13	12
<b>15</b>	27	16	7	6	6	8	8	8
<b>16</b>	22	23	3	6	5	8	15	8
<b>17</b>	27	27	8	5	7	7	10	17
<b>18</b>	32	25	5	6	9	12	12	13
<b>19</b>	20	17	5	6	4	5	8	9
<b>20</b>	36	14	8	12	11	5	8	6
<b>21</b>	20	15	5	3	7	5	10	5
<b>22</b>	24	29	5	5	9	5	16	13
<b>23</b>	21	17	6	7	4	4	8	9
<b>24</b>	28	14	6	4	9	9	10	4
<b>25</b>	30	28	6	8	9	7	11	17
<b>26</b>	31	16	5	5	12	9	8	8
<b>27</b>	54	37	11	13	15	15	18	19
<b>28</b>	52	31	15	11	9	17	13	18
<b>29</b>	27	17	3	6	8	10	10	7
<b>30</b>	58	24	13	14	16	15	11	13
<b>31</b>	50	21	13	12	16	9	9	12
<b>32</b>	60	17	11	12	18	19	8	9
<b>33</b>	30	24	4	3	13	10	8	16
<b>34</b>	34	20	4	6	12	12	13	7
<b>35</b>	24	18	3	4	8	9	9	9
<b>36</b>	24	12	6	5	5	8	8	4
<b>37</b>	62	32	13	14	20	15	13	19
<b>38</b>	40	23	7	9	13	11	11	12
<b>39</b>	58	34	10	12	17	19	16	18
<b>40</b>	24	22	5	4	7	8	14	8

---

**[Indique los nombres y apellidos completos del asesor o director]**  
**ASESOR**

---

**[Indique los nombres y apellidos completos del presidente]**  
**PRESIDENTE**

---

**[Indique los nombres y apellidos completos del secretario]**  
**SECRETARIO**

---

**[Indique los nombres y apellidos completos del primer vocal]**  
**VOCAL**

---

**[Indique los nombres y apellidos completos del segundo vocal]**  
**VOCAL**

---

**[Indique los nombres y apellidos completos del tercer vocal]**  
**VOCAL**