



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**RELACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
EN EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD EN LA
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN
LABORAL, LIMA, 2022**

**PRESENTADO POR
VALERY LIZBETH CABREJO VALENZUELA
BARBARA ELENA MELINA RIVERA CARRIÓN**

**ASESOR
JUAN JORGE PEÑA PERALES**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**RELACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL
RETORNO A LA PRESENCIALIDAD EN LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, LIMA, 2022**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR

**VALERY LIZBETH CABREJO VALENZUELA
BARBARA ELENA MELINA RIVERA CARRIÓN**

ASESOR

MG. JUAN JORGE PEÑA PERALES

LIMA – PERÚ

2023

AGRADECIMIENTOS:

A la Universidad de San Martín de Porres quien nos abrió sus puertas para ser mejores profesionales; a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral por permitirnos realizar la investigación; y a todas aquellas personas que fueron parte de este proceso.

DEDICATORIA

Dedicamos esta investigación a nuestros padres, quienes creyeron en nosotras, sus consejos, valores y su apoyo económico. Ejemplos de perseverancia y responsabilidad para salir adelante, fueron nuestro pilar para alcanzar esta nueva meta.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
AGRADECIMIENTOS.....	ii
DEDICATORIA	iii
ÍNDICE GENERAL.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRAC.....	x
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	16
1.1. Antecedentes de la Investigación.....	16
1.1.1. Antecedentes Nacionales.....	16
1.1.2. Antecedentes Internacionales.....	17
1.2. Bases teóricas	19
1.2.1. Seguridad y salud y en el trabajo.....	19
1.2.1.1. Protocolos de bioseguridad.....	21
1.2.1.2. Lineamientos de bioseguridad.....	21
1.2.1.3. Supervisión.....	26
1.2.2. Retorno a la presencialidad.....	28
1.2.2.1. Bienestar.....	29
1.2.2.2. Productividad.....	30
1.3. Definición de términos básicos	32
CAPÍTULO II. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	33
2.1. Formulación de hipótesis.....	33
2.2.1. Hipótesis General.....	33
2.2.2. Hipótesis Específicas.....	33
2.2 Variables y Definición Operacional	34
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	35
3.1. Diseño Metodológico	35
3.1.1. Enfoque de investigación.....	35
3.1.2. Alcance de la investigación	35
3.1.3 Tipo de investigación.....	35

3.1.4. Diseño de investigación.....	35
3.2. Diseño Muestral	36
3.3. Técnicas de Recolección de Datos	36
3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información.....	37
3.5. Aspectos Éticos	37
 CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	 38
 CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	 62
 CONCLUSIONES	 66
 RECOMENDACIONES.....	 68
REFERENCIAS.....	70
 ANEXOS	 76
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	76
ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	78
ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS	81
ANEXO 4: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH	85
ANEXO 5: MUESTREO ALEATORIO SIMPLE PARA HALLAR LA MUESTRA.....	88
ANEXO 6: FORMATO VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS	89
ANEXO 7: CARTA AUTORIZACIÓN –SUNAFIL.....	96

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Definición operacional de las dimensiones	34
Tabla 2	Prueba de confiabilidad del instrumento	36
Tabla 3	Jueces que validaron el instrumento de campo	37
Tabla 4	Pruebas de normalidad según variable de estudio.....	55
Tabla 5	Correlación de protocolos de Seguridad y salud en trabajo y el retorno a la presencialidad	56
Tabla 6	Correlación de protocolos de bioseguridad y el retorno a la presencialidad.....	58
Tabla 7	Correlación de los lineamientos y el retorno a la presencialidad	59
Tabla 8	Correlación de la supervisión y el retorno a la presencialidad	60

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Distribución porcentual de trabajadores según Oficina Laboral	38
Figura 2	Distribución porcentual de trabajadores según Régimen Laboral.....	39
Figura 3	Distribución porcentual de trabajadores según número de años laborando en la institución	40
Figura 4	Distribución porcentual según grupo de edad de los trabajadores que laboran en la entidad SUNAFIL	41
Figura 5	Distribución porcentual según nivel de percepción de los trabajadores del nivel de seguridad y salud en el trabajo.....	42
Figura 6	Distribución porcentual según nivel de percepción de los trabajadores de los protocolos de bioseguridad en la entidad SUNAFIL.....	43
Figura 7	Distribución porcentual según nivel de percepción de los trabajadores de los lineamientos en la entidad SUNAFIL.....	44
Figura 8	Distribución porcentual según nivel de percepción de los trabajadores de la supervisión en la entidad SUNAFIL.....	45
Figura 9	Distribución porcentual según nivel de percepción de los trabajadores al retorno a la presencialidad en la entidad SUNAFIL.....	46
Figura 10	Distribución porcentual según nivel de percepción de bienestar de los trabajadores en la entidad SUNAFIL.....	47
Figura 11	Distribución porcentual la percepción de los trabajadores según nivel productividad en la entidad SUNAFIL.....	48
Figura 12	Percepción del nivel de satisfacción de seguridad y salud de los trabajadores según sexo en la entidad SUNAFIL.....	49

Figura 13	Percepción del nivel de satisfacción de seguridad y salud de los trabajadores de acuerdo a su tiempo laboral en la entidad SUNAFIL....	50
Figura 14	Percepción de los trabajadores al de retorno a la presencialidad según sexo en la entidad SUNAFIL....	51
Figura 15	Percepción de los trabajadores al retorno a la presencialidad de acuerdo a la oficina laboral en la entidad SUNAFIL....	52
Figura 16	Percepción de los trabajadores al retorno a la presencialidad de acuerdo a régimen laboral en la entidad SUNAFIL	53
Figura 17	Percepción de los trabajadores al retorno a la presencialidad según edad en la entidad SUNAFIL....	54

RESUMEN

La presente investigación busca establecer la relación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral en el 2022. Este estudio presenta un enfoque cuantitativo de tipo básica, de alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental; tomando una muestra 222 servidores.

Se utilizó un cuestionario como instrumento de medición, el cual fue validado por juicio de expertos. Los datos obtenidos en la investigación fueron analizados a través del programa estadístico SPSS, teniendo como resultado, que existe una relación significativa ($\rho = 0,392$) entre las variables, “Seguridad y salud” y “Retorno a la presencialidad”.

De este modo se comprueba que, sí existe una buena aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, existiría un retorno a la presencialidad exitoso, fuera de contagios de COVID-19 en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Finalmente, siendo comprobada la relación entre las variables, desde otra perspectiva, esta relación es moderada e incluso baja; por lo que hay otros factores que explicarían la variable “Retorno a la presencialidad” que no se han analizado en esta investigación y que podrían presentar un mayor grado de relación.

Palabras clave: Seguridad, salud, presencialidad, servidores, COVID -19, Superintendencia.

ABSTRACT

The present investigation seeks to establish the relation of safety and health at work on the return to face-to-face attendance at the National Superintendence of Labor Inspection in the year 2022. This study presents a quantitative approach of a basic type, with a descriptive correlational scope and a non-specific design. experimental; taking a sample 222 servers.

A questionnaire was used as a measurement instrument, which was validated by expert judgment. The data obtained in the investigation were analyzed through the SPSS statistical program, resulting in a significant relationship ($\rho = 0.392$) between the variables, "Safety and health" and "Return to face-to-face".

In this way it is verified that, if there is a good application of safety and health measures at work, there would be a return to successful face-to-face, outside of COVID-19 infections in the National Superintendency of Labor Inspection.

Finally, being verified the relationship between the variables, from another perspective, this relationship is moderate and even low; Therefore, there are other factors that would explain the "Return to face-to-face" variable that have not been analyzed in this research and that could present a greater degree of relationship.

Keywords: Safety, health, face-to-face, servers, COVID -19, Superintendency.

NOMBRE DEL TRABAJO

Cabrejo, Valery y Rivera, Barbara -SST en el Retorno a la presencialidad.docx

RECUENTO DE PALABRAS

15149 Words

RECUENTO DE CARACTERES

85467 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

99 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.0MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 6, 2023 1:49 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 6, 2023 1:51 PM GMT-5

● **17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

INTRODUCCION

La pandemia de la COVID -19 trajo consigo que las empresas tomarán medidas inmediatas para continuar con sus actividades económicas, la principal medida que tomaron muchas de ellas fue el teletrabajo; esto significa que los empleados pueden trabajar desde casa utilizando computadoras portátiles que pueden conectarse de forma remota a los sistemas clave de la oficina (Ricaldi et al, 2021).

Luego de más de dos años de convivir con este virus, las empresas vuelven eventualmente a su normalidad. Desde el primero de mayo del presente año, según el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, los trabajadores del sector privado y público pueden retornar a sus actividades presenciales cumpliendo con las tres dosis de vacunación; por lo que la mayoría de trabajadores se encuentran incorporándose periódicamente a sus centros de labores. Por ello, la Seguridad y Salud en el Trabajo ocupa un rol importante para salvaguardar la salud del personal. De modo que la ley 29783 fue modificada por la ley 31246 “ Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho de los trabajadores a la Seguridad y la Salud en el trabajo ante riesgo Epidemiológico y Sanitario”, indicando que se debe garantizar el bienestar de los trabajadores de los sectores público y privado, indistintamente del régimen laboral que tengan, o de la modalidad, presencial o remota, por la que están desarrollando sus labores; con el objetivo de controlar la propagación de enfermedades transmisibles dentro y fuera del ámbito laboral. (Diario El Peruano, 2021).

Dada esta situación, los planes o medidas de implementación que están tomando las empresas debe involucrar a todo tipo de personal; en el caso del

personal con factores de riesgo pueden seguir trabajando de manera remota si así lo demanda una evaluación médica.

Por otro lado, para el retorno progresivo a la presencialidad, las instituciones deben cumplir con las condiciones de bioseguridad, como el proceso de vacunación en el trabajo que se dispuso a partir del 10 de diciembre del 2021 mediante el Decreto Supremo N° 179-2021-PCM, el cual establece la obligación de contar con el esquema completo de vacunación para el retorno efectivo al trabajo presencial. (El Peruano, 2022)

Teniendo en cuenta la preocupación de esta situación que hace necesario reinventar medidas para que no se ocasionen contagios dentro de las instalaciones de trabajo, es que el Área de seguridad y Salud ha tomado otro objetivo: Brindar seguridad ante el riesgo del contagio de este virus.

Por otro lado, en cuanto al sector público, se ha visto la preocupación e importancia que han tenido respecto a las medidas de bioseguridad, ya que siendo entidades públicas acatan las medidas que pueda tomar el estado para reflejar el ejemplo a otras empresas.

Por esta razón, la presente investigación pretende exponer la relación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – sede central

Asimismo, para ampliar la investigación se propuso como objetivos específicos: (1) Determinar la relación de los protocolos de bioseguridad con el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022, (2) Reconocer en qué medida los lineamientos inciden en el

retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022, y (3) Identificar cómo se relaciona la supervisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

Por tanto, conociendo la problemática y los objetivos de la presente investigación, es que se plantea como hipótesis que la Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona de manera directa al retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

Respecto a la justificación del estudio, el propósito por el cual se lleva a cabo el estudio, fue para identificar como las medidas de seguridad y salud se relacionan con el retorno a la presencialidad después de casi dos años de trabajo remoto parcialmente, lo que hace que este estudio sea muy relevante en virtud de que puede ser modelo para la realización de otros trabajos en la región, ya que permitirá encontrar datos precisos sobre las medidas que se toman en la seguridad y salud en las instituciones públicas. De este modo la investigación muestra su importancia, debido a que hará que muchos investigadores de otros países lo tomen como modelo para establecer un estudio similar en su respectivo estado a fin de sacar conclusiones y recomendaciones para fortalecer y fomentar un conocimiento más amplio en la coyuntura actual.

Respecto a las limitaciones del presente trabajo, esto se suscitaron únicamente durante la realización del trabajo de campo, la mayoría de servidores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral no se encontraban disponibles para participar en llenar los formularios por temas de trabajo o no querían realizarlo.

Por último, la presente investigación estará compuesta en 5 capítulos: siendo el primero el capítulo I: Marco teórico, en donde se describe los antecedentes nacionales e internacionales del estudio, bases teóricas de las variables y la definición de términos básicos; en el capítulo II: se muestran las hipótesis y sus variables que incluye, además, la formulación de la hipótesis específicas, que definen operacionalmente las variables; el capítulo III: Metodología que expone el modelo de un diseño científico, muestral, las técnicas para el procesamiento y recolección de datos, confiabilidad del instrumento, validez del instrumento, las técnicas estadísticas aplicadas para procesar la información de campo y los aspectos éticos del estudio; en el capítulo IV: Resultados para describir la muestra, el análisis exploratorio, descriptivo e inferencial, asimismo, la verificación de las hipótesis, por último, el capítulo V: Discusión para analizar los resultados aplicando el método de la triangulación de datos, finalmente, las conclusiones, recomendaciones y referencias.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Antecedentes Nacionales

En el ámbito nacional se encontraron investigaciones que referencian la importancia de los buenos planes en la Seguridad y Salud en el Trabajo en tiempo de pandemia.

Pachas (2021) en su investigación “Implementación de un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir los contagios de COVID-19 en una industria de alimentos ubicada en el Callao, 2020”, tuvo por objetivo demostrar que la implementación de un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo previene los contagios de Covid-19, tomando como muestra a todos los trabajadores de la industria de alimentos siendo un total de 253 personas. Para esta investigación se utilizó el instrumento de observación y encuestas, teniendo como conclusión que el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo influye en el bienestar emocional de los colaboradores, ya que se muestra que el 86.96% de los colaboradores aseveran estar de acuerdo con el plan implementado en empresa.

De igual manera, Pulache, Ramos y Sánchez (2020) en su estudio de la “Implementación de un Plan de Vigilancia, Prevención Control De Covid-19 en el Trabajo en la empresa Océano Seafood S.A. – Paita” tuvo como objetivo implementar un plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el Trabajo en la empresa Océano Seafood S.A Sede-Paita. El resultado que se obtuvo en esta investigación fue que, en su mayoría, los trabajadores están expuestos a un índice de riesgo medio, al tener un alto grado de exposición a la infección COVID- 19, y se alcanzó a través de la técnica de la observación y entrevistas, donde valoraban

las interacciones sociales para medir el nivel de contagio que podría tener cada trabajador.

Además, Echenique y Moya (2021) en su investigación del “Riesgo Laboral en contexto de pandemia Covid-19, en los colaboradores de Hiper bodega Precio Uno, Huacho, 2021”; cuyo objetivo fue determinar cómo se presenta el nivel de riesgo laboral en contexto de pandemia COVID-19 en los colaboradores, obteniendo como resultado que con un 70% de los colaboradores presentan un bajo nivel de riesgo laboral porque la hiper bodega viene aplicando de manera efectiva la instrucción y la normativa vigente, asimismo, llevando acabó los protocolos de bioseguridad velando por el bienestar de los colaboradores. Los autores llegaron a esta conclusión a través de encuestas y observaciones.

1.1.2. Antecedentes Internacionales

En el ámbito internacional se encontraron investigaciones que referencian un estudio detallado de la Seguridad y Salud en el Trabajo con otras variables, es así que Medina et al. (2021) realizaron un estudio en Colombia, titulado “Diseño del Programa de Reincorporación Laboral Post- Covid-19 para Empresa del Sector Logístico en Bogotá en el 2021”, teniendo como un objetivo específico establecer el diseño de seguimiento vigilancia y control para el programa de Reincorporación Laboral post Covid a través de la creación de procedimientos, formatos, protocolos, guías que permitan plasmar documentalmente el seguimiento después del contagio para garantizar que las condiciones de seguridad y salud del trabajador sean adecuadas. El enfoque de la investigación fue mixto, realizando un cuestionario para una población de 234 trabajadores, se obtuvo como resultado que el diseño del Programa de Reincorporación Laboral Post- Covid-19 para empresas del Sector

Logístico en Bogotá en el 2021, permitió profundizar lo concerniente con la afectación de la enfermedad sobre las actividades propias de la empresa, lo que implica un alto riesgo de contraer y propagar la enfermedad, conocer las medidas de prevención, control y mitigación emanadas por las autoridades sanitarias.

Asimismo, Bocanegra y Borbón (2021) realizaron un estudio en Tolima (Colombia), titulada “Mejoramiento del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Marco Del COVID - 19 para La Junta Regional de calificación de invalidez departamento del Tolima en el año 2020-2021”, con el objetivo de establecer el SG-SST de acuerdo a los requisitos estipulados por el gobierno en la empresa y así determinar cómo se cumplirán en el marco del COVID -19. El método que se desarrolló fue de tipo cualitativo descriptivo, con una muestra de 15 trabajadores, que llevan más de 2 años en el campo laboral.

Los resultados obtenidos fueron que en porcentajes de aceptabilidad del riesgo; con un 0% nivel de riesgo I, con un 55% nivel de riesgo II, con un 42% nivel de riesgo III, por último, con un 0% nivel de riesgo IV. En conclusión, con el diagnóstico inicial que se realizó a la empresa se pudo observar que este cuenta con SG-SST, el cual se encontraba desactualizado y su implementación y ejecución no se había llevado a cabo como lo establece la normatividad vigente, por ello identificaron las desigualdades y falencias que este presentaba.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Seguridad y Salud en el Trabajo

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (s.f.) refiere que la Seguridad y Salud en el Trabajo:

Es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Para eso, las entidades públicas deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo. (párr. 1)

En ese sentido, se concluye que la seguridad y salud en el trabajo está enfocado en prevenir situaciones de riesgo, tal como lo es el contagio del Covid-19, a través de medidas que protejan la salud e integridad del trabajador.

Por ello esas medidas son las siguientes:

1.2.1.1. Protocolos de bioseguridad

En la actualidad, los protocolos de bioseguridad, han tomado mayor notoriedad por las diferentes enfermedades que han ido apareciendo a lo largo de los años, a su vez, la cercana pandemia que afecto mundialmente, dejando así ciertas complicaciones. Por ello Godoy y Magallanes (2018) afirman:

La bioseguridad son normas universales que tiene como objetivo disminuir y controlar factores de riesgos, permitiendo plantear conductas y actitudes para prevenir impactos nocivos y que aseguren la culminación de los procedimientos que se realizan, evitando que atente contra la seguridad del personal de salud en su ámbito laboral. (p.3)

Ante lo expuesto anteriormente, los protocolos de bioseguridad son conjunto de medidas, que en el contexto del covid-19, permitirán mitigar y controlar la propagación del virus, garantizando el bienestar de los trabajadores.

En ese sentido, el MINSA (2020) afirma que desde un enfoque referente a la Covid-19, los protocolos más resaltantes son los siguientes:

- Protocolo de toma de temperatura, la temperatura corporal es una forma de medir el estado de salud de una persona, el aumento de esta es una muestra sintomatológica de la covid-19, por tal motivo, es de vital importancia tener mapeada la temperatura de los colaboradores que ingresen a una empresa.
- Protocolo de sanitización de manos, esta comprende su lavado y desinfección, que según la OMS debe realizarse efectuando una secuencia de 11 pasos para su óptimo resultado de higiene, entre los que destaca el tiempo de duración del lavado (20 segundos a más) y el uso de alcohol gel/spray para completar la desinfección total.

- Protocolo en trabajos individuales, donde destaca el uso de mascarillas, la higienización de manos y el respeto por el distanciamiento.
- Protocolo de prevención colectiva, resaltando el distanciamiento de los demás trabajadores (1 m), y al momento almuerzo, la distancia aumenta a 2 m. debido a que existe mayor probabilidad de contagios ya que las personas se retiran las mascarillas para ingerir sus alimentos.

Se concluye que los protocolos de bioseguridad en la pandemia son indispensables para evitar mayor exposición de las personas frente a la COVID-19 y controlar el menor contacto entre ellas. De manera que se pueda reducir los contagios, asimismo, que las entidades u organizaciones puedan desarrollarse dentro de lo posible con normalidad en las funciones asignadas a los trabajadores.

1.2.1.2. Lineamientos de Bioseguridad

Los lineamientos de bioseguridad se implementan de forma en general por una empresa o entidad los cuales contienen los procedimientos de las actividades que se realizan en la misma., Por ello, “los lineamientos son documentos, en el cual se establecen directrices específicas o políticas internas asociadas a un tema, proceso o método en particular”. (Gobierno de Colombia, s.f).

En conclusión, los lineamientos en este caso de bioseguridad son actividades o acciones a seguir con el fin de prevenir el contagio masivo del

virus Covid 19; y a su vez, controlar su correcta ejecución de acuerdo con la normativa en vigencia.

Enfocando este concepto a la enfermedad de la Covid-19, según el MINSA (2020) con el principio de prevención de la Ley N°29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en la RM 448-2020-MINSA se establecen siete lineamientos a implementar como parte del plan de SST.

Lineamientos para la vigilancia, prevención y control en el centro de trabajo

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

Busca asegurar superficies libres de COVID-19 en ambientes, mobiliarios, herramientas, equipos, vehículos, entre otras superficies inertes con la metodología y los procedimientos adecuados con una frecuencia diaria, a su vez, con una supervisión previo al inicio de las labores de los trabajadores.

Lineamiento 2: Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación.

El responsable de SST, de cada centro de trabajo, deberá gestionar para todos los trabajadores los siguientes pasos:

- Identificación del riesgo de exposición a SARS-CoV-2 (COVID-19) de cada puesto de trabajo
- Los trabajadores deben completar una Ficha de Sintomatología COVID-19

- Control de temperatura corporal aleatoria al momento de ingreso al centro de trabajo.
- Todo trabajador que cumpla criterios de caso sospechoso deberá ser manejado de acuerdo al Documento Técnico Atención y Manejo Clínico de Casos de COVID-19 del MINSA.
- La aplicación de pruebas serológicas o moleculares para vigilancia de la COVID-19
- De identificarse un caso sospechoso o tomar conocimiento de ser contacto con un caso confirmado, se procederá con las siguientes medidas por el profesional de la salud:
 - Derivación a un establecimiento de salud
 - Evaluación por el responsable de la salud en el trabajo para identificar potenciales contactos.
 - Comunicar a la autoridad de salud de su jurisdicción y/o IAFA del trabajador para el seguimiento de casos correspondiente.
 - Brindar material e información sobre la prevención del contagio de la COVID-19, medidas de higiene y cuidado que debe llevar en casa.

Se recomienda realizar seguimiento clínico a distancia, diario o interdiario, al trabajador identificado como caso sospechoso o contacto de un caso confirmado, según corresponda.

En los trabajadores identificados como caso sospechoso, en los que se confirma el diagnóstico de la COVID-19, o que constituyen contacto de un caso confirmado, durante los 14 días calendario de aislamiento o cuarentena y antes del regreso al trabajo; el empleador, a través del profesional de salud, gestiona o realiza la evaluación clínica respectiva, para completar el aislamiento o cuarentena y la fecha probable de alta respectiva.

Lineamiento 3: Lavado y desinfección de manos obligatorio.

Busca asegurar la cantidad y ubicación de puntos de lavado de manos y puntos de alcohol, para el uso libre de lavado y desinfección de los trabajadores. Dichos puntos deben ubicarse al ingreso del centro de trabajo, a su vez, en la parte superior de cada uno de lavado o desinfección deberá indicarse mediante carteles, el lavado correcto o uso del alcohol para la higiene de las manos.

Lineamiento 4: Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo.

Para asegurar ambientes saludables frente a la COVID-19, se debe realizar actividades como; brindar información sobre la COVID-19 y medios de protección laboral en las actividades de capacitación, uso de mascarillas es obligatorio durante la jornada laboral, sensibilizar en la importancia de reportar tempranamente la presencia de sintomatología de la COVID-19, facilitar medios para responder a las inquietudes de los trabajadores respecto a la COVID-19 y educar, permanentemente, en medidas

preventivas, para evitar el contagio por COVID-19 dentro del centro de trabajo, en la comunidad y en el hogar.

Lineamiento 5: Medidas preventivas de aplicación colectiva.

Las acciones se implementarán considerando el uso de mascarillas de manera adecuada, de carácter obligatorio, asimismo ambientes adecuadamente ventilados, renovación cíclica de volumen de aire, distanciamiento social de al menos 1 metro entre trabajadores; en ese sentido, en el caso de los comedores debe incrementarse el distanciamiento (mínimo 2 metros) y/o hacer turnos para el personal; o facilitar la ingesta de sus alimentos en las oficinas si las condiciones lo permiten.

Con respecto a las reuniones de trabajo y/o capacitación, deben ser preferentemente virtuales, de ser necesarias reuniones de trabajo presencial, se deberá respetar el distanciamiento respectivo y uso obligatorio de mascarillas; este tipo de reuniones se programarán de manera excepcional y por el menor tiempo posible. De igual forma se promoverá el uso de medios digitales para evitar la contaminación indirecta de la COVID-19.

Finalmente, los marcadores de asistencia personal deben ser de aproximación y por su puesto evitar aglomeraciones durante el ingreso y la salida del centro de trabajo.

Lineamiento 6: Medidas de protección de personal (EPP).

Busca asegurar 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, estableciendo como mínimo las medidas recomendadas por organismos nacionales e internacionales tomando en cuenta el riesgo de los puestos de trabajo para exposición ocupacional a COVID-19.

Lineamiento 7: Vigilancia de la salud del trabajador en contexto de Covid-19.

Deberá realizarse de forma permanente durante el tiempo que establezca el Ministerio de Salud. De manera que primero se controlará la temperatura corporal de todos los trabajadores al momento de ingresar y al finalizar la jornada laboral. Asimismo, se indicará la evaluación médica de síntomas de la COVID-19 a todo trabajador que presente temperatura mayor a 38.0 0 C o con síntomas respiratorios; deberá retornar a su domicilio (para el aislamiento domiciliario).

En conclusión, la finalidad de implementar los lineamientos es asegurar la protección de los trabajadores y el normal funcionamiento de la empresa o entidad durante la pandemia y posterior a la misma, previniendo el contagio de la enfermedad entre sus trabajadores.

1.2.1.3. Supervisión

En cuanto las medidas que una entidad, ya sea privada o pública, tome para la prevención de contagios de Covid se debe considerar obligatoriamente la supervisión de la misma, ya que “la supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud

de los trabajadores es parte de las acciones para obtener resultados efectivos” (Ospina, s.f., p. 89)

La supervisión en la gestión de SST es indispensable para mitigar los riesgos que pueden provocar una mala práctica o la desobediencia de las medidas adoptadas para la prevención de contagios. Las personas responsables de esta supervisión deben reconocer cuáles son los métodos que se deben optar para la vigilancia y cumplimiento de dichas medidas.

Los directivos pueden controlar el proceso de seguridad de los trabajadores tanto a nivel formal como informal. Las conversaciones informales resultan ser las más significativas. Además, se determinó que para ser líderes efectivos los supervisores necesitan practicar la gestión de “hacer visitas al lugar de trabajo”. Esto quiere decir que deben salir de sus oficinas y hacer recorridos en terreno para inspeccionar “cómo están ocurriendo las cosas”. (McSween, 2020, párr. 8)

Como se explica, cualquier método utilizado por el área de Seguridad y Salud para la supervisión del cumplimiento de los lineamientos, será de ayuda para la prevención de contagios o daños en la salud de los trabajadores. Para ello, los encargados deberán contar una capacitación que les muestre cómo realizar una supervisión efectiva.

La pandemia requiere que los supervisores comprendan cómo funciona la exposición en todas las áreas del lugar de trabajo. Deben ayudar al liderazgo superior a implementar cambios que ayuden a reducir la exposición entre sus trabajadores, cambios como barreras físicas,

espaciamiento en las áreas de trabajo, flujo de peatones y señalización que provoque protocolos de distanciamiento social. (McSween, noviembre de 2020)

Todas las normas adoptadas para disminuir la exposición a este virus deben estar acompañadas por campañas o medidas de concientización en los trabajadores para el cumplimiento de estas. Si bien los responsables de la SST son los que realizan la supervisión, cada trabajador es responsable del cuidado de sí mismo, por eso se incentiva a respetar el distanciamiento social, el uso correcto de mascarillas y el uso de alcohol para la desinfección de manos dentro de los espacios de la entidad, así como también fuera de ellas.

1.2.2. Retorno a la presencialidad

El retorno al trabajo presencial ha sido en este año un tema muy controversial debido a los nuevos brotes del Covid 19, el Estado ha tenido que implementar lineamientos que las empresas puedan seguir para reducir lo más posible el número de contagios en este retorno. Sin embargo, “diversas investigaciones han encontrado que existe un grupo de trabajadores que tienen condiciones de salud con mayor riesgo para desarrollar síntomas severos de la COVID-19 y, que, por lo tanto, están asociados a mayor morbilidad y mortalidad” (Gomero, 2021, p. 260)

Este tipo de trabajadores se les conoce como trabajadores vulnerables que pueden, a través de la aceptación del médico, llevar un trabajo mixto que consiste en venir algunos días de manera presencial y los demás de manera virtual. Ante

esta situación, las entidades deben tener en cuenta dentro de sus medidas la seguridad del retorno de este tipo de trabajadores.

El proceso de retorno al trabajo debe considerar un enfoque poblacional, a través de la identificación, evaluación y control de las causas de la enfermedad en el lugar de trabajo y en la comunidad, además del enfoque individual, basado en la prevención y control de las causas de la enfermedad en los trabajadores con alto riesgo de enfermar, como por ejemplo, la administración de vacunas o el seguimiento. (Gomero, 2021, p. 260)

Las empresas tienen como obligación el solicitar a sus trabajadores tener las dosis de vacunas correspondientes, sobre todo a los trabajadores vulnerables. De esta manera, el retorno será eficaz, disminuyendo la exposición que tienen este tipo de trabajadores al Covid 19.

1.2.2.1. Bienestar

En la actualidad, el escenario de trabajo tras la pandemia sanitaria implica una serie de cambios tales como la recuperación de la actividad económica, las incertidumbres ante un futuro incierto, la necesidad de asegurar una protección eficaz frente al COVID - 19, la reorganización de los espacios y pautas de trabajo, etc, que sin duda tienen un efecto en el bienestar de los trabajadores. Por este motivo, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (2020) afirma:

En este contexto, aparecen en primer plano las personas, que retornan con su carga de incertidumbres y con una huella emocional por la experiencia vivida que, además del sufrimiento individual, puede generar una falta de

motivación y, en definitiva, poner en cuestión la productividad. Por ello los procesos de vuelta al trabajo deben tener como objetivo, procurar el máximo bienestar de las personas, teniendo en cuenta no sólo la necesidad de paliar los impactos negativos del periodo de confinamiento, sino también la de incorporar las lecciones aprendidas durante el mismo. Todo ello con la intención de reforzar la centralidad de la salud y el bienestar en el trabajo, no sólo como valores en sí mismos, sino como las fórmulas necesarias para optimizar la eficacia y la sostenibilidad de las organizaciones. (p.3.)

En conclusión, el bienestar de los trabajadores debe ser fundamental para todas las organizaciones y/o entidades, ya que conlleva a mejorar su productividad, optimizar rendimiento y a obtener una comunicación asertiva, tanto lineal como horizontal. Asimismo, con respecto a la percepción del bienestar de los trabajadores frente al COVID -19, consideran que, toda organización o entidad debe preocuparse tanto por el bienestar físico y psicológico de estos, ya que la pandemia ha traído consigo mayores condiciones de salud a tratar.

1.2.2.2. Productividad

En tiempos de pandemia, se observó que las empresas afirmaban que el teletrabajo generaba menor productividad debido a las diferentes distracciones que podría tener cada trabajador en casa. Ante ello, Toledo (2021) afirma:

La productividad disminuyó más para los funcionarios con niños en casa, sin diferencias por género, pero si cayó más para las mujeres que para los

hombres en general, debido a otras demandas domesticas que estas tienden a asumir. Por el contrario, bajó menos para los trabajadores más experimentados. (párr. 5)

Si bien es cierto que el teletrabajo ayudó en 2020 a que muchas empresas pudieran seguir funcionando sin la necesidad de estar presente físicamente en una oficina, también es cierto que este, en su ejecución, presentó múltiples inconvenientes como los que señala el autor; ya que, la mayoría de los trabajadores tuvieron que adoptar un espacio en su hogar para poder realizar el teletrabajo, que tal vez para muchos no fue el apropiado y estaba cerca a distracciones que dificultarían el desarrollo de sus actividades.

Entre otras dificultades que presentó el teletrabajo en la productividad, Toledo (2021) sostiene:

Los trabajadores de muchas otras empresas – no TI – trabajan en colaboración o en equipos, y esto parece ser más complejo cuando se trabaja desde casa. Un factor principal puede ser que la comunicación es más difícil y lleva más tiempo cuando se hace de forma virtual. (párr. 10)

Este inconveniente que menciona el autor sobre la dificultad de la comunicación entre los trabajadores, está reflejado también en la conexión de internet de muchos de ellos, que es otra limitación que tiene el colaborador al realizar su trabajo de manera remota. Sin embargo, también la poca productividad está relacionada con el tiempo de concentración de cada trabajador.

1.3 Definición de términos básicos

Presencialidad: Refiere al trabajo de manera presencial en una organización.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, s.f., párr. 1)

Enfermedad profesional u ocupacional: Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo. (Diario El Peruano, 2011, p. 39).

Covid-19: Es una enfermedad profesional extensible a todos los trabajadores. Toda vez que se transmite vía oral entre personal infectado con cualquier tipo de personas, el cual puede relacionarse dentro del desarrollo de las actividades laborales. (Herrera, 2023, párr. 5)

Pandemia: La caracterización de este término significa que la epidemia de una enfermedad se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que afecta a un gran número de personas. (Organización Panamericana de la Salud, s.f.)

Bioseguridad: Es un enfoque estratégico e integrado para analizar y gestionar los riesgos relevantes para la vida y la salud humana, animal y vegetal y los riesgos asociados para el medio ambiente. (Iberdrola, 2022)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas

2.1.1. Hipótesis General

La Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona de manera directa al retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

2.1.2. Hipótesis Específicas

Los protocolos de bioseguridad se relacionan directamente con el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

Los lineamientos inciden favorablemente en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

La supervisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo presenta una relación directa en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

2.2 Variables y definición operacional

Tabla 1

Definición operacional de las dimensiones

Variables	Dimensiones	Definición operacional
Variable 1: Seguridad y Salud en el Trabajo	D1: Protocolos de bioseguridad	Se obtiene de los indicadores medidas de higiene, distanciamiento social y evaluación de sintomatología
	D2: Lineamientos	Se obtiene de los indicadores desinfección del sitio de trabajo y concientización del trabajo
	D3: Supervisión	Se obtiene de los indicadores control de dosis correspondientes y vigilancia de salud
Variable 2: Retorno a la presencialidad	D1: Bienestar	Comprende los indicadores de salud ocupacional y exposición al Covid-19
	D2: Productividad	Comprende los indicadores requerimiento de presencialidad y desempeño laboral.

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo. El enfoque cuantitativo “utiliza la recopilación de información con el propósito de comprobar las hipótesis mediante procedimientos estadísticos” (Rivera, O. y Yangali, J., 2022, p.32)

3.1.2. Alcance de la investigación

El alcance es de tipo descriptivo correlacional, “tiene como objetivo describir relaciones entre dos o más categorías, o variables en un momento determinado” (Ruiz, C. y Valenzuela, M., 2022, p. 68)

3.1.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, ya que “se ocupa del objeto de estudio sin considerar una aplicación inmediata, pero teniendo en cuenta que, a partir de sus resultados y descubrimientos, pueden surgir nuevos productos y avances científicos.” (Vargas, 2009, p.159)

3.1.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental. Según el Instituto de Educación Técnica Profesional de Rodanillo (2018):

se dan sin la intervención directa del investigador, es decir; sin que el investigador altere el objeto de investigación. En la investigación no experimental, se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

3.2. Diseño muestral

La población que se va utilizar para la investigación son los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización, que de acuerdo a la Oficina de Personal ascienden a 556 trabajadores de la sede central. Aplicando la fórmula de muestreo aleatorio simple, se obtuvo como muestra a 222 trabajadores. (ver anexo 5)

3.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, fundamentada en un cuestionario que se aplicó a la muestra representativa. Este instrumento tiene la finalidad de analizar sucesos de la población a través de un grupo de preguntas dirigidas a recopilar, tabular y analizar la información proporcionada.

El cuestionario tiene preguntas cerradas con la escala de Likert como alternativa de respuesta; la primera parte concierne a información personal del encuestado, y la segunda parte, alude a las variables Seguridad y Salud en el Trabajo con 22 preguntas y Retorno a la presencialidad con 14 preguntas. Para medir el grado de confiabilidad de este instrumento se utilizó el valor Alpha de Cronbach, donde se obtuvo un índice de 0.898 para los 36 elementos, indicando que la escala utilizada permite recolectar información confiable. (ver anexo 4)

Tabla 2

Pruebas de confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.898	36

Nota: Elaboración propia

Para la validez de los ítems que componen el instrumento, se solicitó a 3 jueces expertos de la Universidad San Martín de Porres evaluar si estos ítems son pertinentes para medir las variables de estudio. En esta evaluación se valoró la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de cada pregunta. (ver anexo 6)

Tabla 3

Jueces que validaron el instrumento de campo

Nombre de expertos	Cargo	Conclusión
Mg. Torres Linares, Claudia	Docente pregrado USMP	Validado
Mg. Ruiz Chávez, Pilar	Docente pregrado USMP	Validado
Mg. Laos López, José	Docente pregrado USMP	Validado

Nota: Elaboración propia

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Como una de las técnicas estadísticas, se utilizó la hoja de cálculo Excel. De esta manera se procedió a tabular los resultados del trabajo de campo, para luego poder realizar el análisis de estos mismos resultados, y a través de ello obtener información que permita su fácil comprensión a través de gráficos.

Finalmente, para poder efectuar la discusión de los resultados se utilizó la herramienta SPSS que, conforme al análisis estadístico, se procedió a comprobar los datos obtenidos y así, realizar el estudio posterior.

3.5. Aspectos éticos

Se respetó el Código de Ética de la Universidad San Martín de Porres aprobado por Resolución Rectoral 615-2008-CURUSMP-03 Julio 2008.

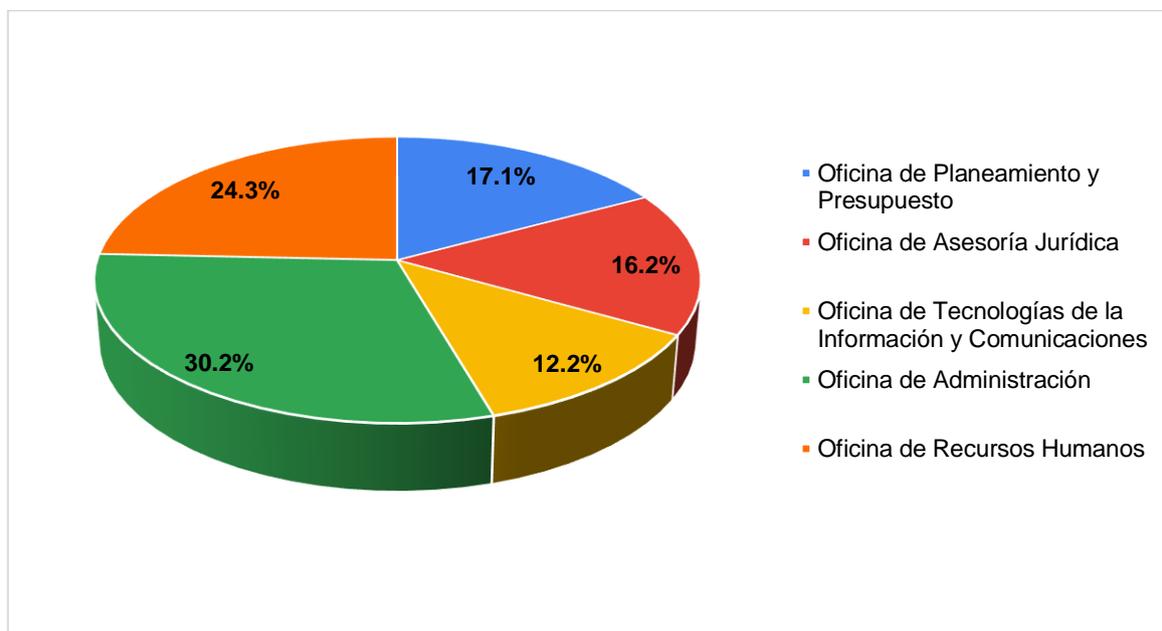
CAPÍTULO IV: RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta realizado a una muestra de 222 trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización, asimismo, en el capítulo se muestra el análisis descriptivo y exploratorio considerando 2 variables y sus dimensiones, se incluye el análisis inferencial seguido de una prueba de normalidad para la comprobación de las hipótesis propuestas.

Respecto a la descripción de la muestra, se presenta el análisis de las variables: oficina a que pertenecen, régimen laboral que pertenecen, años como trabajador en SUNAFIL y la edad que tienen aproximadamente.

Figura 1

Distribución porcentual de trabajadores según Oficina Laboral

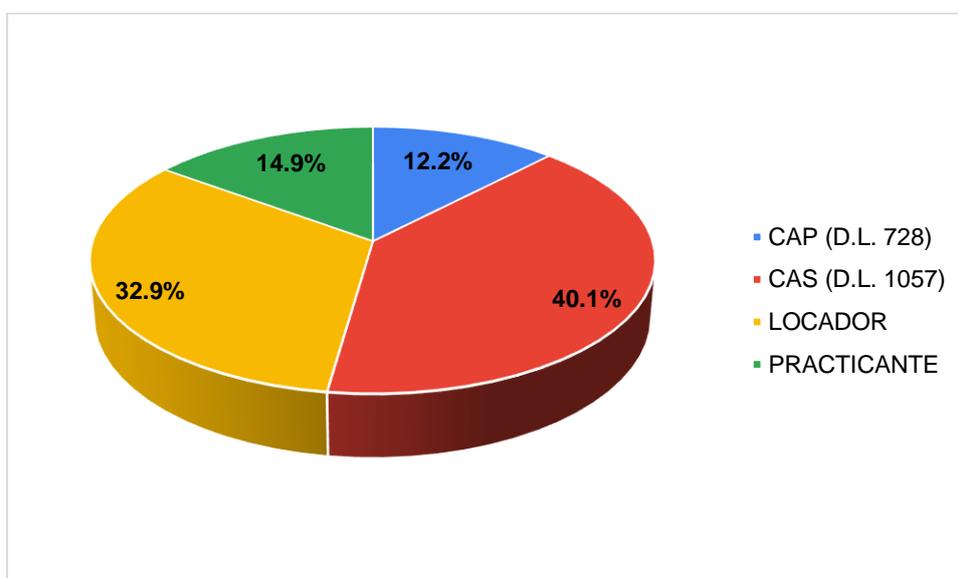


Nota: La figura muestra la distribución porcentual de trabajadores según oficina. Fuente: Elaboración propia.

Según se observa en la Figura 1, existe mayor predominio de trabajadores de la SUNAFIL en la Oficina de Administración con 30.2% (67 trabajadores), seguido de trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos siendo el 24.3% (54 trabajadores), en la Oficina de Planeamiento y Presupuesto con un 17.1% (38 trabajadores), asimismo, en la Oficina de Asesoría Jurídica con un 16.2% (36 trabajadores), por último, se identificó un 12.2% (27 trabajadores) que pertenecen a la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Figura 2

Distribución porcentual de trabajadores según Régimen Laboral

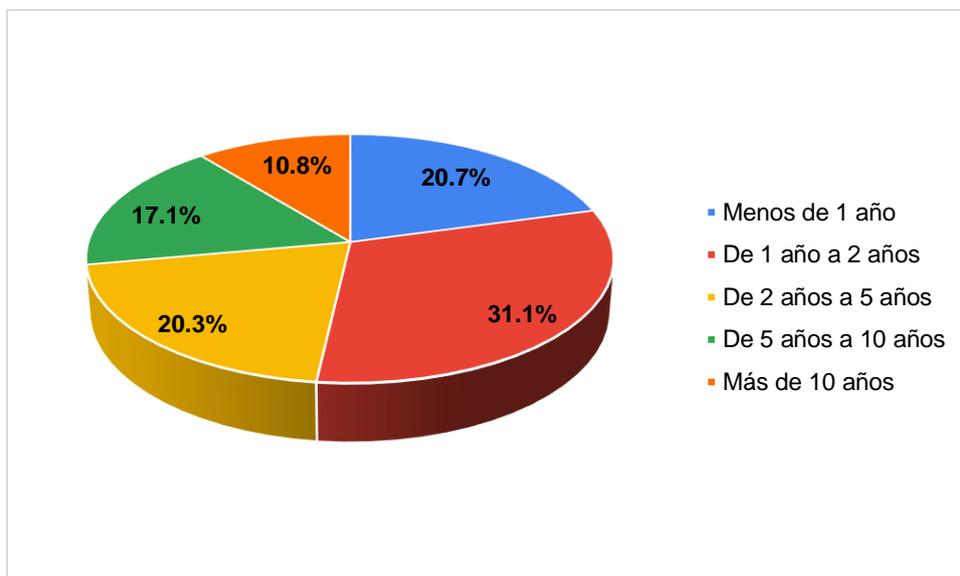


Nota: La figura muestra la distribución porcentual de trabajadores según régimen laboral. Fuente: Elaboración propia.

Según la figura 2, se muestra que los trabajadores de la SUNAFIL pertenecen a diferentes regímenes laborales, el que predomina en dicha entidad es el Régimen Laboral CAS con 40.1% (89 trabajadores), seguido de Locadores con 32.9% (73 trabajadores), asimismo, practicantes con 14.9% (33 personas) por último, a los trabajadores que pertenecen al CAP con un 12.2% (27 trabajadores).

Figura 3

Distribución porcentual de trabajadores según número de años laborando en la institución

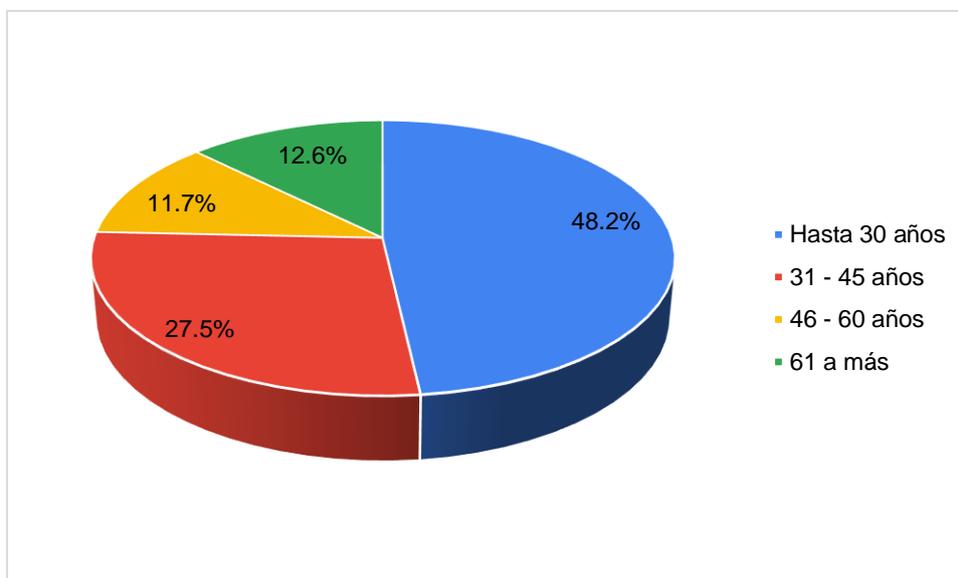


Nota: La figura muestra la distribución porcentual de trabajadores según número de años laborando en la institución. Fuente: Elaboración propia.

Según la figura 3, se muestra que en los trabajadores de la SUNAFIL predomina el grupo de trabajadores que llevan laborando entre los 1 a 2 años con un el 31.1% (69 trabajadores), seguido del 20.7% (46 trabajadores) que tienen menos de 1 año produciendo en la entidad. Asimismo, trabajadores que laboran entre los 2 años a 5 años con un 20.3% (45 trabajadores). Subsiguiente de trabajadores que laboran entre los 5 a 10 años con 17.1% (38 trabajadores). Por último, se observa que vienen produciendo con una antigüedad mayor a los 10 años el 10.8% (24 trabajadores) en SUNAFIL.

Figura 4

Distribución porcentual según grupo de edad de los trabajadores que laboran en la entidad SUNAFIL



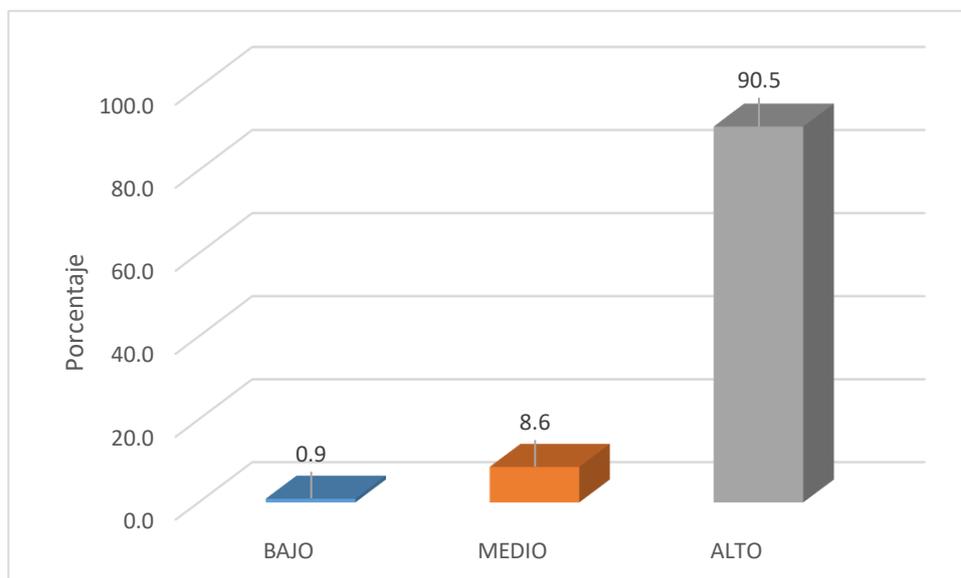
Nota: La figura muestra la distribución porcentual de la edad de los trabajadores de la entidad SUNAFIL. Fuente: Elaboración propia.

En la figura 4, se puede observar que existe un mayor predominio de trabajadores con edades menores a 30 años ocupando el 48.2% (107 trabajadores), seguido de trabajadores que tienen edades entre los 31 a 45 años con un 27.5% (61 trabajadores), Asimismo, se evidencia que hay trabajadores con edades mayores a 61 años laborando en SUNAFIL con un 12.6% (28 trabajadores). Por último, trabajadores con edades entre los 46 a 60 años con 11.7% (26 trabajadores) en la entidad.

4.2 Análisis descriptivo de las variables y dimensiones

Figura 5

Distribución porcentual según nivel de percepción de los trabajadores del nivel de Seguridad y Salud en el Trabajo



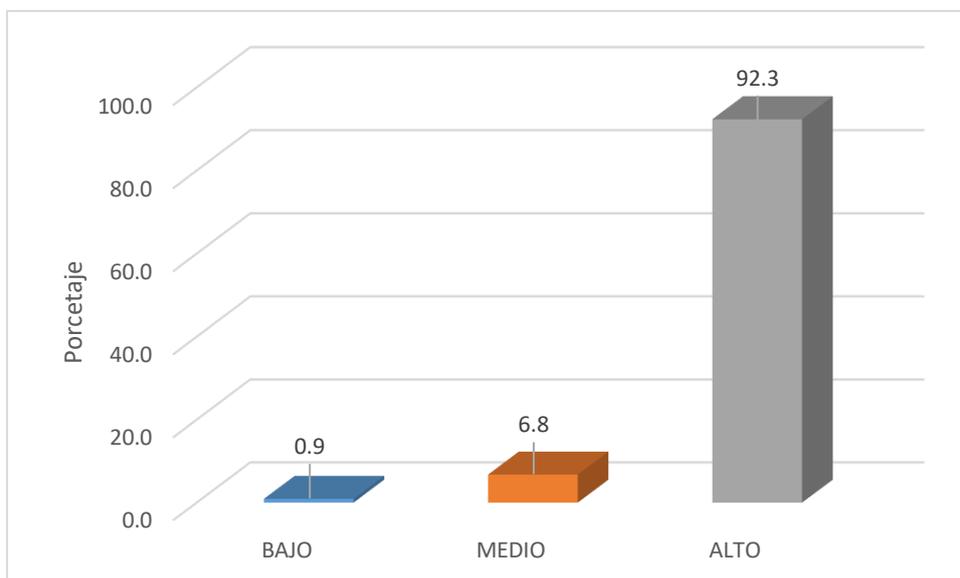
Nota: La figura muestra la distribución porcentual del nivel de seguridad de los trabajadores de la entidad SUNAFIL. Fuente: Elaboración propia.

En la figura 5 se muestra que del total de encuestados (222 personas), el 90.5% de los trabajadores (201 personas) consideran que el nivel de Seguridad y Salud en el Trabajo en SUNAFIL es alto, el 8.6% (19 encuestados) consideran que se encuentra en nivel medio, y el 0.9% de encuestados que se encuentra en nivel bajo.

De este modo, se puede observar que la mayoría de trabajadores califica en un nivel alto la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, esto debido a que han percibido que cumplen con los protocolos, lineamientos y/o medidas adoptadas por la institución para prevenir el contagio masivo del Covid-19.

Figura 6

Distribución porcentual según nivel de percepción de los trabajadores de los protocolos de bioseguridad en la entidad SUNAFIL



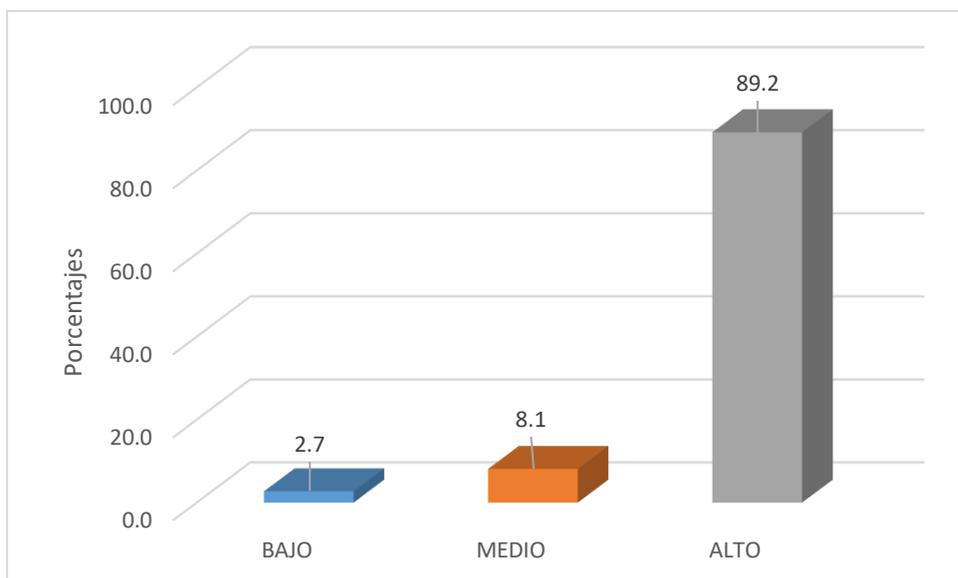
Nota: La figura muestra la distribución porcentual de trabajadores según protocolos de bioseguridad. Fuente: Elaboración propia.

En la figura 6 se muestra que del total de encuestados (222 personas), el 92.3% de los trabajadores (205 personas) consideran que los protocolos de bioseguridad en el trabajo en SUNAFIL son altos, el 6.8% (15 encuestados) consideran que se encuentra en nivel medio, y el 0.9% de encuestados que se encuentra en nivel bajo.

Asimismo, se muestra en la anterior figura que la mayoría de trabajadores califica en un nivel alto los protocolos de bioseguridad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, a causa de que han percibido que los mismos, son los adecuados para una mayor protección y prevención al contagio masivo del Covid-19.

Figura 7

Distribución porcentual según nivel de percepción de los trabajadores de los lineamientos en la entidad SUNAFIL



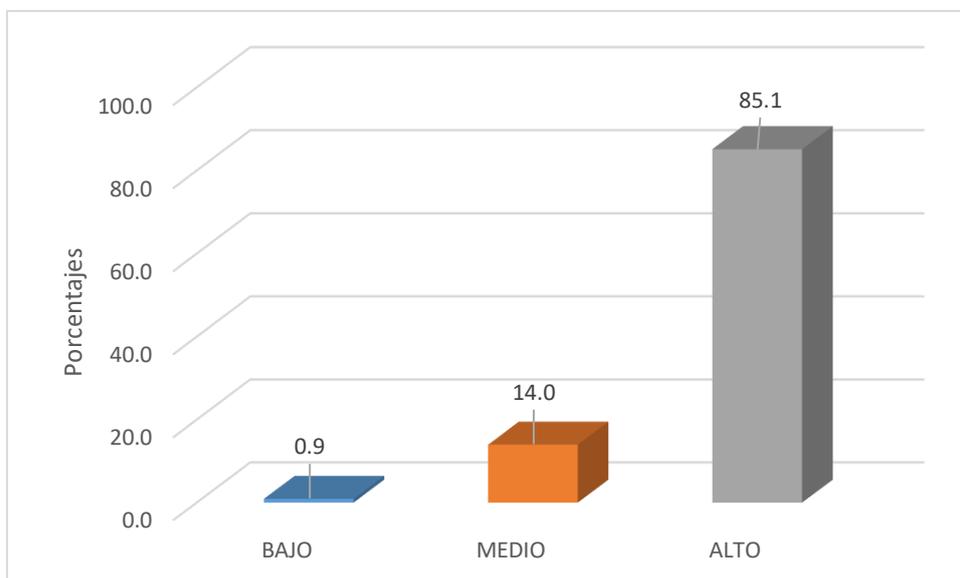
Nota: La figura muestra la distribución porcentual de trabajadores según lineamientos de la entidad SUNAFIL. Fuente: Elaboración propia.

En la figura 7 se muestra que del total de encuestados (222 personas), el 89.2% de los trabajadores (198 personas) consideran que los lineamientos establecidos en SUNAFIL tienen un nivel alto, el 8.1% (18 encuestados) consideran que se encuentra en nivel medio, y el 2.7% de encuestados que se encuentra en nivel bajo.

De igual forma, se puede observar que, en su gran mayoría los trabajadores califican en un nivel alto los lineamientos en el trabajo en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, esto debido a que han percibido que cumplen con las condiciones adecuadas para prevenir el contagio masivo del Covid-19.

Figura 8

Distribución porcentual según nivel de percepción de los trabajadores de la supervisión en la entidad SUNAFIL



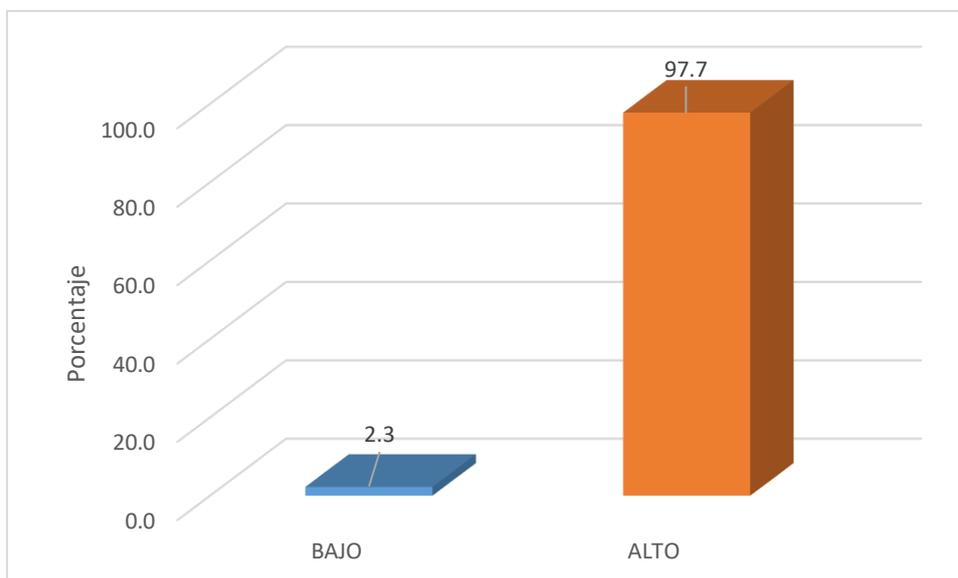
Nota: La figura muestra la distribución porcentual de trabajadores según percepción de la supervisión Fuente: Elaboración propia.

En la figura 8 se muestra que del total de encuestados (222 personas), el 85.1% de los trabajadores (189 personas) consideran que la supervisión impartida en SUNAFIL tiene un nivel alto, el 14% (31 encuestados) consideran que se encuentra en nivel medio, y el 0.9% de encuestados que se encuentra en nivel bajo.

También se puede observar que gran parte de los trabajadores perciben en un nivel alto la supervisión en relación a la seguridad y salud en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, esto debido a que la institución ha demostrado un control adecuado para la prevención del contagio masivo del Covid-19.

Figura 9

Distribución porcentual según nivel de percepción de los trabajadores al retorno a la presencialidad en la entidad SUNAFIL



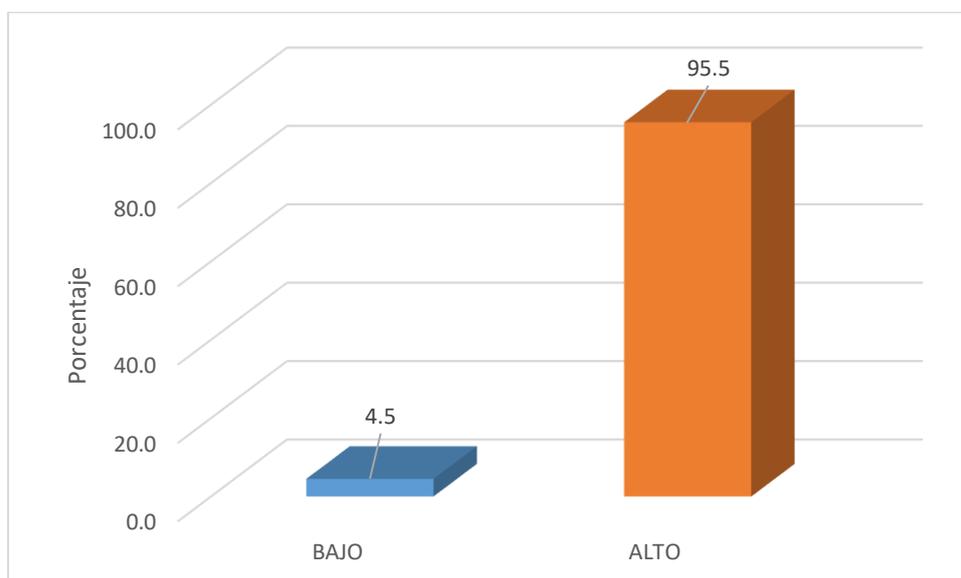
Nota: La figura muestra la distribución porcentual de la percepción de trabajadores al retorno de la presencialidad. Fuente: Elaboración propia.

En la figura 9 se muestra que del total de encuestados (222 personas), el 97.7% de los trabajadores (217 personas) consideran que el retorno a la presencialidad en SUNAFIL tiene un nivel alto, y el 2.3% de encuestados califica que se encuentra en nivel bajo.

De este modo, se puede observar que casi todos los trabajadores están de acuerdo con el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, esto debido a que han percibido que los protocolos y lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo adoptados por la entidad, son los adecuados para prevenir el contagio masivo del COVID -19, como se demuestra en las dimensiones anteriores.

Figura 10

Distribución porcentual según nivel de percepción de bienestar de los trabajadores en la entidad SUNAFIL



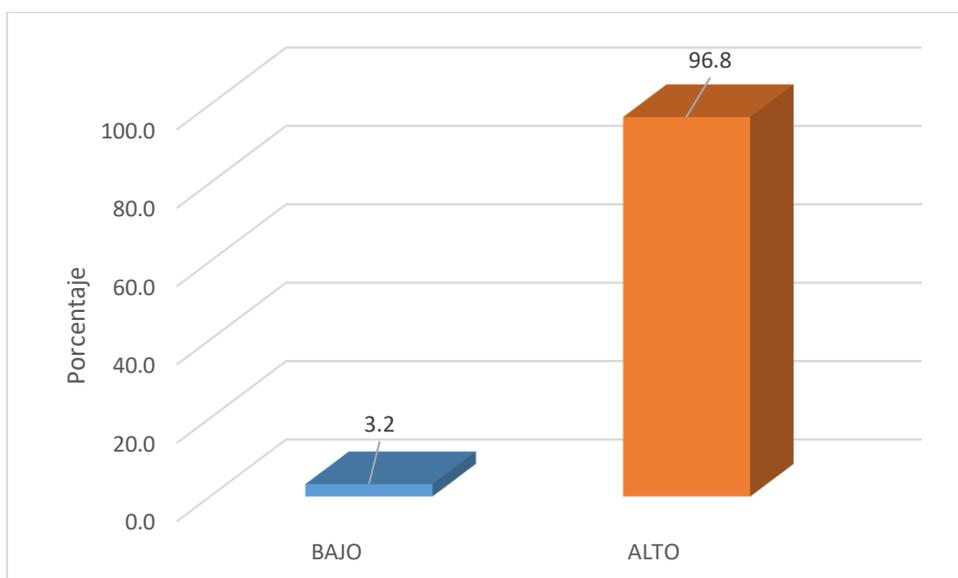
Nota: La figura muestra la distribución porcentual de trabajadores según oficina. Fuente: Elaboración propia.

En la figura 10 se muestra que del total de encuestados (222 personas), el 95.5% de los trabajadores (212 personas) califican que el nivel de bienestar en SUNAFIL tiene un nivel alto, y el 4.5% de encuestados califica que se encuentra en nivel bajo.

De igual forma, se puede observar que la mayoría de trabajadores se sienten cómodos con el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, esto debido a que han percibido que existen buenas condiciones para laborar en el lugar.

Figura 11

Distribución porcentual la percepción de los trabajadores según nivel productividad en la entidad SUNAFIL



Nota: La figura muestra la distribución porcentual de trabajadores según nivel de productividad. Fuente: Elaboración propia.

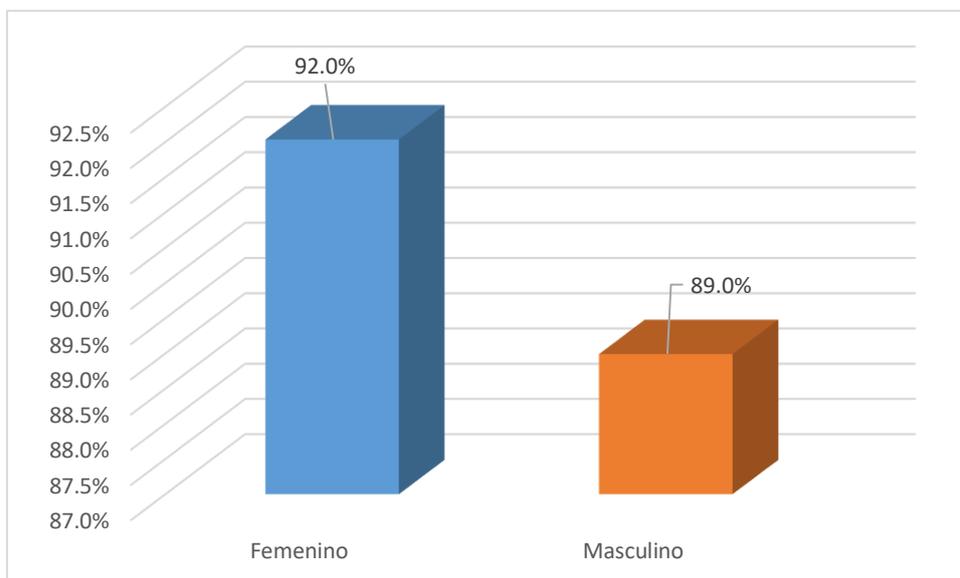
En la figura 11 se observa que del total de encuestados (222 personas), el 96.8% de los trabajadores (215 personas) consideran que el nivel de productividad en el trabajo presencial en SUNAFIL tiene un nivel alto, y el 3.2% de encuestados califica que se encuentra en nivel bajo.

Del mismo modo, se muestra en la figura anterior que la mayoría de trabajadores está de acuerdo con el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, debido a que han percibido que existe mayor productividad cuando asisten presencialmente que estando remoto.

4.2.1 Análisis descriptivo por grupos de clasificación

Figura 12

Percepción del nivel de satisfacción de seguridad y salud de los trabajadores según sexo en la entidad SUNAFIL

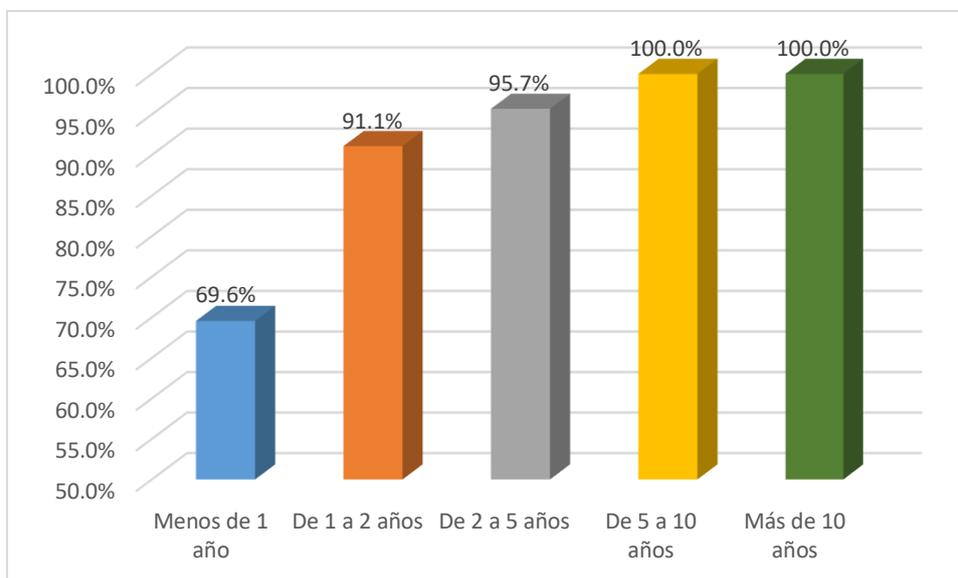


Nota: La figura muestra la distribución porcentual de trabajadores según nivel de satisfacción de seguridad y salud de los trabajadores por sexo. Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura 12, el 92.0% (104 personas) del personal femenino de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral está de acuerdo con el constante mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en la entidad. Asimismo, el 89.0% (97 personas) de los servidores del género masculino también en su mayoría se sienten satisfechos del nivel de Seguridad y Salud en el Trabajo que existe en la entidad, ya que sienten la preocupación por parte de la entidad, del riesgo de exposición al virus en el trabajo.

Figura 13

Percepción del nivel de satisfacción de seguridad y salud de los trabajadores de acuerdo a su tiempo laboral en la entidad SUNAFIL

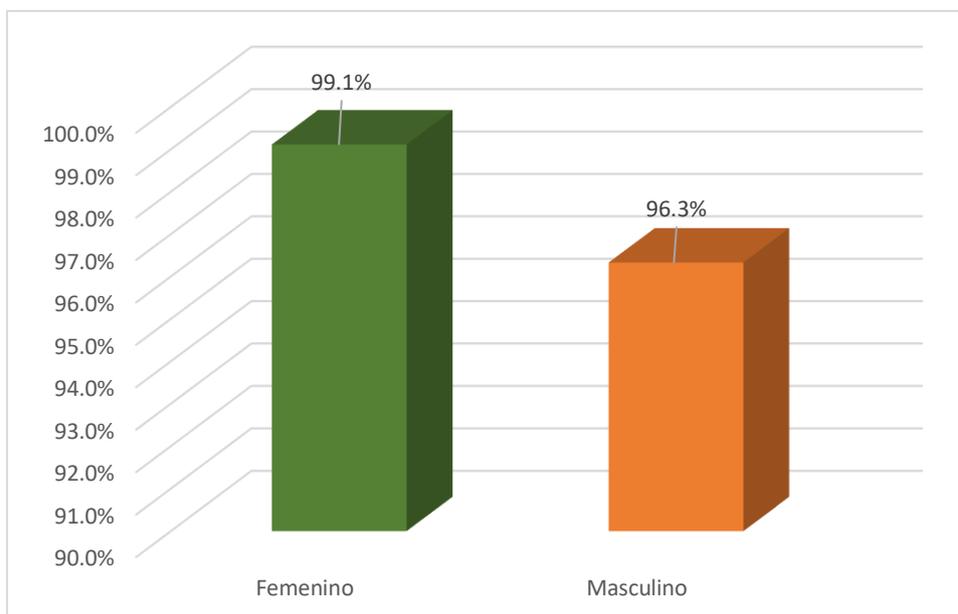


Nota: La figura muestra la distribución porcentual de trabajadores según tiempo laboral. Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, se puede observar en la figura 13 que el 100% de los servidores que han trabajado entre 5 a 10 años (38 personas) y mayor a 10 años (24 personas), se sienten de acuerdo con las condiciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad. Asimismo, el 95.7% (41 personas) de los servidores que han trabajado de 2 a 5 años en su mayoría se sienten satisfechos del nivel de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto con la atención y seguimiento a los casos y la difusión de las buenas prácticas para evitar riesgos al contagio. También el 91.1% (66 personas) que han trabajado de 1 a 2 años lo perciben de la misma forma. Por último, los servidores que han trabajado menos de 1 año en la SUNAFIL con un 69,6% (32 personas), un porcentaje bajo con respecto a los anteriores, justificado por el poco tiempo que laboran en la entidad, lo que no permitió percibir las medidas adoptadas en el inicio del retorno.

Figura 14

Percepción de los trabajadores al de retorno a la presencialidad según sexo en la entidad SUNAFIL



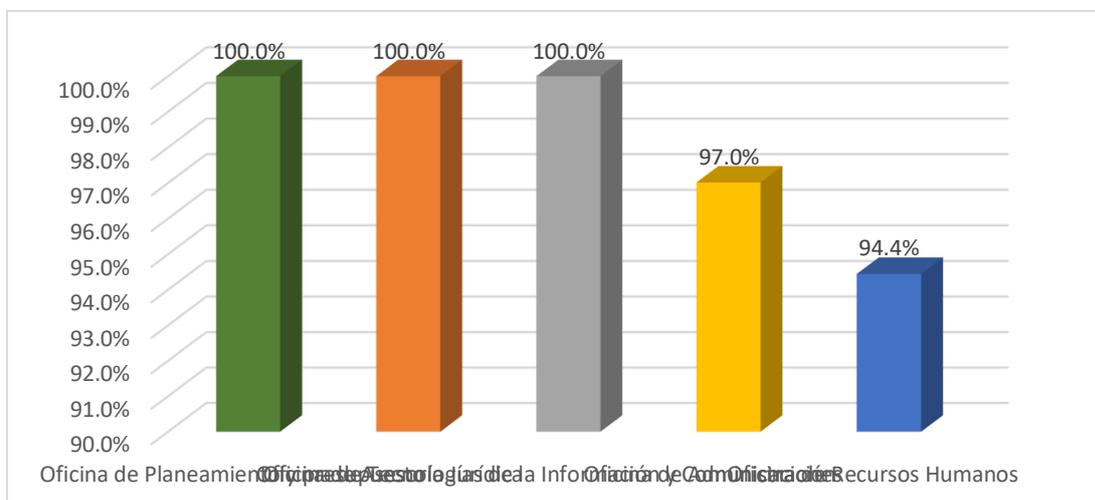
Nota: La figura muestra la distribución porcentual de los trabajadores al de retorno a la presencialidad según sexo. Fuente: Elaboración propia.

Tal como se observa en la figura 14, el 99.1% de las mujeres encuestadas (112 personas) considera que el retorno a la presencialidad, frente a las medidas adoptadas para este, es seguro y estarían dispuestas a seguir o volver a trabajar de manera presencial. De igual manera, del total de encuestados varones (109 hombres), el 96.3% considera que la institución se encuentra en las condiciones para brindar seguridad en este retorno a la presencialidad.

Por otro lado, entre ambos géneros el 2.3% de encuestados, no consideraría trabajar presencialmente o prefiere trabajar de manera remota.

Figura 15

Percepción de los trabajadores al retorno a la presencialidad de acuerdo a la oficina laboral en la entidad SUNAFIL

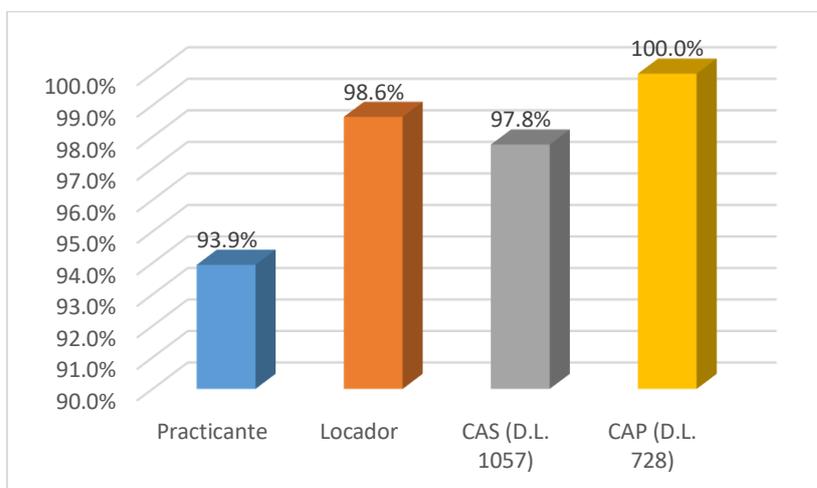


Nota: La figura muestra la distribución porcentual de trabajadores al retorno a la presencialidad de acuerdo a la oficina laboral. Fuente: Elaboración propia.

Tal como se observa en la figura 15, el 100% de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (38 personas), están de acuerdo con trabajar presencialmente, ya que se sienten seguros por las medidas, lineamientos y protocolos de Seguridad y Salud en el Trabajo que se implementan dentro de la entidad, pues las funciones que en su mayoría realizan se deben ejecutar presencialmente. De igual manera el 100% de los trabajadores de las Oficinas de Asesoría Jurídica (36 personas), Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (27 personas) están de acuerdo por las mismas razones. Por otro lado, del total de oficinas encuestadas, la Oficina de Administración (65 personas) con el 97% y la Oficina de Recursos Humanos (51 personas) con el 94,4%, considera que, si desean trabajar presencialmente, sin embargo, no la gran mayoría, ya que las funciones que realizan en totalidad las pueden ejecutar de forma remota.

Figura 16

Percepción de los trabajadores al retorno a la presencialidad de acuerdo a régimen laboral en la entidad SUNAFIL

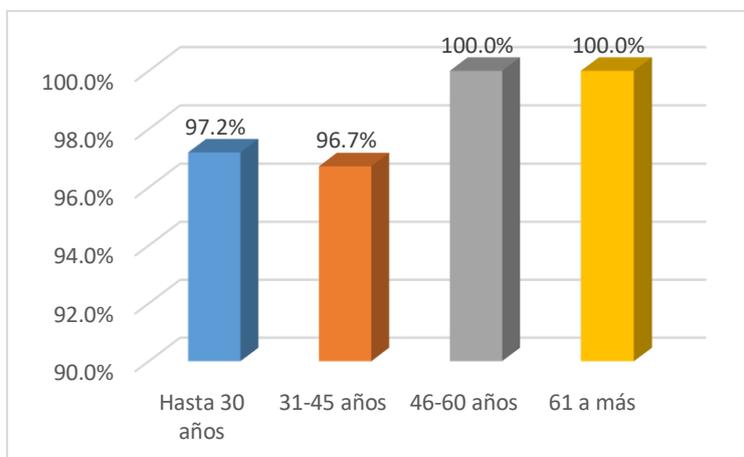


Nota: La figura muestra la distribución porcentual de trabajadores al retorno a la presencialidad de acuerdo a régimen laboral. Fuente: Elaboración propia.

Tal como se observa en la figura 16, el 93.9% de los practicantes (31 personas), están de acuerdo con trabajar presencialmente en la entidad, ya que sus funciones en su mayoría son presenciales, por ende, necesitan mayor asistencia para su aprendizaje, asimismo, porque se sienten seguros con las medidas de prevención adoptadas por la entidad frente al COVID 19. De igual manera el 98.6% de los locadores (72 personas) desean trabajar presencialmente. Con respecto al personal CAS con 97.8% (87 personas) están de acuerdo con el retorno a la presencialidad. Por último, de los trabajadores CAP el 100% (27 personas) consideran que trabajar presencialmente es lo adecuado, ya que consideran que la entidad resguarda la seguridad y salud de los trabajadores frente al contagio masivo del COVID 19 y que sus funciones se podrían ejecutar de manera segura.

Figura 17

Percepción de los trabajadores al retorno a la presencialidad según edad en la entidad SUNAFIL



Nota: La figura muestra la distribución porcentual de trabajadores según oficina. Fuente: Elaboración propia.

Tal como se observa en la figura 17, el 97.2% de los trabajadores menores de 30 años (104 personas), están de acuerdo con trabajar presencialmente en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ya se sienten resguardados por todas las medidas aplicadas frente al COVID 19 en la entidad para protección de los mismos. Con respecto a los trabajadores que oscilan en edades de 31 años entre 45 años (59 personas) con 96.7% en su mayoría también están de acuerdo con la presencialidad por las mismas razones. De igual manera el 100% de los trabajadores que tienen entre 46 y 60 años (26 personas) y los trabajadores que tienen de 61 años a más con 100% (28 personas) consideran que trabajar presencialmente es lo adecuado, ya que dichos trabajadores por su propia edad ya están acostumbrados a asistir de forma presencial a realizar sus labores diarias.

4.3 Análisis Inferencial

4.3.1 Prueba de normalidad

Tabla 4

Pruebas de normalidad según variable de estudio

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig
Seguridad y Salud en el Trabajo	0.148	222	0
Retorno a la presencialidad	0.110	222	0

Nota: Elaboración propia

Hipótesis propuesta:

H0: Datos de la variable se distribuyen de una manera normal

H1: Datos de la variable no se distribuyen de una manera normal

Regla de decisión:

Cuando Pvalor es $> 5\%$, se acepta hipótesis nula (Ho)

Cuando Pvalor es $< 5\%$, se rechaza hipótesis nula (Ho)

Dado que el grado de libertad gl. = 222, siendo $n > 50$ datos, se utilizan los valores de la prueba de Kolmogorov Smirnov.

Los resultados de la prueba de Kolmogorov Smirnov, tanto para la variable 1: Seguridad y Salud en el Trabajo y variable 2: Retorno a la presencialidad son menores al 5% por lo que se rechaza la hipostesis nula, demostrando que ambas variables no se distribuyen de manera normal. La prueba que se debe aplicar en esta investigación es la no paramétrica: coeficiente rho de Spearman.

4.3.1.1 Contrastación de las Hipótesis

Hipótesis General

La Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona de manera directa al retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

Hipótesis de Prueba de Correlación

H0: La Seguridad y Salud en el Trabajo no se relaciona de manera directa al retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

H1: La Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona de manera directa al retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

Regla de contrastación:

Valor de Significancia siendo > 0.05 , se acepta H_0 .

Valor de Significancia siendo < 0.05 , se acepta H_1

Tabla 5

Correlación de protocolos de Seguridad y salud en trabajo y el retorno a la presencialidad

			Retorno a la presencialidad
Rho de Spearman	Seguridad y Salud en el trabajo	Coefficiente de correlación	0.391
		Sig. (bilateral)	0
		N	222

Nota: Elaboración propia

En la tabla 3 se observa que el valor de Rho Spearman para la hipótesis general es de 0.391, por lo que la correlación entre la variable Seguridad y Salud

en el Trabajo y Retorno a la presencialidad es positiva y moderada. De igual manera, el resultado del sig. (bilateral) es igual a 0.000 siendo menor a 5% aceptando que las variables de investigación presentan una relación directa; entonces, la Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona de manera directa al retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

Hipótesis Específica 1:

Los protocolos de bioseguridad se relacionan directamente con el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

Hipótesis de prueba de correlación:

H0: Los protocolos de bioseguridad no se relacionan directamente con el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

H1: Los protocolos de bioseguridad se relacionan directamente con el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

Regla de contrastación:

- Valor de Significancia siendo > 0.05 , se acepta H_0 .
- Valor de Significancia siendo < 0.05 , se acepta H_1 .

Tabla 6*Correlación de protocolos de bioseguridad y el retorno a la presencialidad*

		Protocolos de Bioseguridad	
Rho de Spearman	Retorno a la presencialidad	Coefficiente de correlación	0.299
		Sig. (bilateral)	0
		N	222

Nota: Elaboración propia

Para la primera hipótesis específica, la tabla 4 muestra que el nivel de significancia es de 0.000 y que el coeficiente de correlación es de 0.299, por lo tanto, los protocolos de bioseguridad y el retorno a la presencialidad presentan una relación positiva y débil, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, confirmando que los protocolos de bioseguridad se relacionan directamente con el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

Hipótesis Específica 2:

Los lineamientos inciden favorablemente en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

Hipótesis de prueba de correlación:

H0: Los lineamientos no inciden favorablemente en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

H1: Los lineamientos inciden favorablemente en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

Regla de contrastación:

- Valor de Significancia siendo > 0.05 , se acepta H_0 .
- Valor de Significancia siendo < 0.05 , se acepta H_1 .

Tabla 7

Correlación de los lineamientos y el retorno a la presencialidad

		Lineamientos	
Rho de Spearman	Retorno a la presencialidad	Coefficiente de correlación	0.296
		Sig. (bilateral)	0
		N	222

Nota: Elaboración propia

En cuanto a la hipótesis específica 2, la prueba de correlación de Rho de Spearman nos indica que la relación entre los lineamientos y el retorno a la presencialidad presentan una relación positiva y débil con un resultado de 0.296; por otro lado, el nivel de significancia es de 0.000, siendo el p valor menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1): Los lineamientos inciden favorablemente en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

Hipótesis Específica 3:

La supervisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo presenta una relación directa en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el año 2022.

Hipótesis de prueba de correlación:

H0: La supervisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo no presenta una relación directa en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022.

H1: La supervisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo presenta una relación directa en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral en el 2022.

Regla de contrastación:

- Valor de Significancia siendo > 0.05 , se acepta Ho.
- Valor de Significancia siendo < 0.05 , se acepta H1.

Tabla 8

Correlación de la supervisión y el retorno a la presencialidad

		Supervisión	
Rho de Spearman	Retorno a la presencialidad	Coefficiente de correlación	0.378
		Sig. (bilateral)	0
		N	222

Nota: Elaboración propia

Para la tercera hipótesis, en la tabla 6 se muestra que el resultado del coeficiente de correlación es de 0.378, quiere decir que la relación entre Supervisión y Retorno a la presencialidad es moderada. Asimismo, presenta el nivel de significancia en esta hipótesis es de 0.000, siendo menor a 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que la supervisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo presenta una relación directa en el retorno a la presencialidad.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La presente investigación busca determinar la relación entre las variables Seguridad y Salud en el Trabajo y Retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral durante el 2022, de esta manera establecer si existe una relación directa entre las variables considerando las dimensiones: protocolos de bioseguridad, lineamientos y supervisión con respecto a la variable de seguridad y salud en el trabajo, frente a la variable retorno a la presencialidad con sus dimensiones bienestar y productividad.

Respecto a los resultados de estudio y considerando el objetivo general en donde se determinó la relación entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y el retorno a la presencialidad, se encontró que el 90.5% de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, consideran que el nivel de Seguridad y Salud en el Trabajo en SUNAFIL es alto, ya que la mayoría está de acuerdo con las condiciones y medidas adoptadas por la entidad frente al contagio de COVID – 19. Seguidamente, el 8.6% consideran que se encuentra en nivel medio, y el 0.9% de encuestados que se encuentra en nivel bajo. En cuanto al retorno a la presencialidad el 97.7% de los trabajadores consideran que el retorno a la presencialidad en SUNAFIL tiene un nivel alto, y el 2.3% de encuestados califica que se encuentra en nivel bajo.

Dichos resultados tienen similitud con el estudio realizado por (Pachas, 2021) en una investigación donde se utilizó los instrumentos de observación y encuestas, dirigido a una muestra de 253 personas, las cuales aseveraron estar de acuerdo con la implementación de un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya

que se demostró que previene los contagios de Covid-19 e influye en el bienestar emocional de los colaboradores.

En cuanto a los protocolos de bioseguridad en contexto de pandemia COVID-19, la investigación realizada por (Echenique y Moya, 2021) demostraron que con un 70% de los colaboradores presentan un bajo nivel de Riesgo laboral ya que la empresa en cuestión, venía aplicando de manera efectiva la instrucción y la normativa vigente, asimismo de los protocolos de bioseguridad velando por el bienestar de los colaboradores. Estos resultados presentan similitud con el estudio realizado en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en el periodo 2022 en donde aún el 6.8% consideran que se encuentra en nivel medio la aplicación de los protocolos de bioseguridad y en 0.9% de encuestados que se encuentra en nivel bajo, indicando que si bien existe una buena aplicación de protocolos en la entidad, existe aún un margen que no lo percibe de la misma manera y que se debe mejorar para mitigar falencias en el proceso y prevenir posibles contagios de COVID -19 en la entidad.

En la investigación también se planteó como segundo objetivo específico reconocer en qué medida los lineamientos inciden en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral en el 2022, la cual mediante la prueba estadística no paramétrica Rho Spearman, nos indica que la relación entre los lineamientos y el retorno a la presencialidad es positiva y débil con un resultado de correlación de 0.296, teniendo un nivel de significancia menor a 0.05; aceptando así la hipótesis alterna: Los lineamientos inciden favorablemente en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral en el año 2022. Asimismo, la percepción de los trabajadores en cuanto a

los lineamientos, alcanzó un resultado de 89.2% nivel alto, el 8.1% nivel medio y el 2.7% en un nivel bajo. Este resultado es opuesto a los hallazgos de la investigación realizada por Bocanegra y Borbón (2021) que, a través de una investigación realizada a 15 trabajadores, y con el objetivo de establecer el SG-SST de acuerdo a los requisitos estipulados por el gobierno en la empresa y así determinar cómo se cumplirán en el marco del COVID -19, obtuvieron como resultado:

En porcentajes de aceptabilidad del riesgo; con un 0% nivel de riesgo I, con un 55% nivel de riesgo II, con un 42% nivel de riesgo III; por último, con un 0% nivel de riesgo IV. Llegando a la conclusión con este diagnóstico, que el SG-SST se encontraba desactualizado y su implementación y ejecución no se había llevado a cabo como lo establece la normatividad vigente, por ello identificaron las desigualdades y falencias que este presentaba. (Bocanegra y Borbón, 2021)

A través de los resultados anteriores, se puede deducir que los trabajadores son los que realmente perciben de manera directa las medidas adoptadas por las empresas o instituciones en cuanto a los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, por ello pueden determinar el nivel de riesgo que presentan frente al Covid-19 en sus centros laborales. Por lo tanto, los lineamientos que deben adoptar los contratistas para el retorno seguro a la presencialidad debe estar de la mano con las normativas que haya dispuesto el Estado, de esta manera su implementación y ejecución será eficaz y se logrará que los trabajadores retornen de manera segura a la presencialidad.

Finalmente se propuso identificar cómo se relaciona la supervisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral en el 2022, como último

objetivo específico; teniendo un resultado de 0.378 como coeficiente de correlación de Rho de Spearman y un nivel de significancia en esta hipótesis menor a 0.05; confirmando que la supervisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo presenta una relación directa en el retorno a la presencialidad. Hecho que se alinea con los resultados obtenidos de la investigación de Pulache, Ramos y Sánchez (2020) que tuvo como objetivo implementar un plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el Trabajo en la empresa Océano Seafood S.A Sede-Paita. El hallazgo final fue que, en su mayoría, los trabajadores están expuestos a un índice de riesgo medio al tener un alto grado de exposición a la infección COVID- 19, y este resultado se alcanzó a través de la técnica de la observación y entrevistas, donde valoraban las interacciones sociales para medir el nivel de contagio que podría tener cada trabajador.

En consecuencia, la supervisión a las medidas, lineamientos y protocolos de bioseguridad adoptadas por cada entidad es importante para contrarrestar el contagio del Covid-19, ya que la principal causa de contagio son las interacciones que puede tener cada trabajador, ya sea en su misma área de trabajo o espacios públicos en el interior de la institución

CONCLUSIONES

La presente investigación concluye que, si existe una relación directa de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral durante el 2022, obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho=0.391$ siendo positiva y moderada la relación entre las variables de estudio, con un nivel de significancia $Sig.=0,000$ siendo menor al Pvalor $p=5\%$ aceptando que las variables de investigación presentan una relación directa; de este modo se comprueba que, si existe una buena aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, existiría un retorno a la presencialidad exitoso fuera de contagios de covid-19 en la SUNAFIL.

Se concluye, en relación a la hipótesis específica 1, que si existe relación directa y significativa entre los protocolos de bioseguridad y el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral durante el año 2022, obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,299$ siendo directa y baja la relación de las variables, con un nivel de significancia $Sig.=0,000$ siendo mayor al Pvalor $p=5\%$, rechazando su hipótesis nula, de este modo, se comprueba que los protocolos de bioseguridad que aplica la entidad son los correctos para permitir el retorno seguro a la presencialidad.

Se concluye que los lineamientos inciden favorablemente en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el año 2022, según indica la hipótesis específica 2; ya que la prueba estadística de Spearman muestra que presenta un nivel de significancia menor a 0.05 y un 0.296 de coeficiente de relación entre los lineamientos y el retorno a la presencialidad. Se

demuestra de esta manera que, si los lineamientos adoptados por la entidad son percibidos por los trabajadores como un nivel alto de seguridad, retornarían a la presencialidad sin el miedo al contagio del Covid-19.

Además, se puede concluir en cuanto a la hipótesis específica 3 que la supervisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo presenta una relación directa en el retorno a la presencialidad, esto debido al nivel de significancia y correlación que se obtuvo en la prueba Rho de Spearman, donde p valor es menor a 0.05 y el coeficiente de correlación es de 0.378; se demuestra así que la dimensión Supervisión y la variable Retorno a la Presencialidad tienen una relación moderada; por lo que, si el nivel de supervisión percibido por los trabajadores es alto, el retorno a la presencialidad se dará de manera exitosa.

Finalmente, si bien es cierto que la Seguridad y Salud en el Trabajo y las dimensiones tratadas se relacionan con en el retorno a la presencialidad, esta relación es moderada e incluso baja; por lo que hay otros factores que explicarían la variable retorno a la presencialidad que no se han analizado en esta investigación que podrían presentar un mayor grado de relación.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados del objetivo general del estudio, se recomienda a los directivos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, seguir realizando las gestiones a favor del bienestar de los servidores referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir posibles contagios y en el futuro tener mapeado que planes de contingencia realizar en primera instancia, debido que el 2.3% de encuestados califica que se encuentra en nivel bajo el retorno a la presencialidad.

En relación con el objetivo específico 1, se recomienda a los directivos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, crear e innovar nuevos protocolos de bioseguridad para mayor protección y prevención a los servidores y puedan retornar a la presencialidad con mayor facilidad. Asimismo, considerar que, aún el 0.9% de encuestados indica que los protocolos de bioseguridad se encuentran en nivel bajo, por ello se debe realizar un mayor control para reactivar así en totalidad la presencialidad en la entidad.

Se recomienda que los lineamientos adoptados para prevenir el contagio del covid-19 estén de la mano con las normativas planteadas por el Estado, con el fin de mitigar el nivel de riesgo causado por el virus. Además, estos lineamientos deben buscar la simplicidad en su comprensión y ser difundidos por los medios pertinentes a todos los trabajadores; de esta manera, el retorno a la presencialidad se dará de manera eficaz garantizando el bienestar de cada trabajador.

También se recomienda a los trabajadores de la entidad ser partícipes y respetar las medidas adoptadas frente al Covid-19, ya que de esta forma la

supervisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo será eficiente. El contagio masivo del Covid-19 no solo es causado por una mala gestión, también va de la mano con las actitudes que tomen los trabajadores frente a ella; por lo que es un trabajo en conjunto con la finalidad de percibir el trabajo como lo era antes.

Por último, es necesario investigar otros factores de Seguridad y Salud en el Trabajo que ayuden a explicar a mayor detalle la intención de los trabajadores al retornar a la presencialidad, para así tener una visión completa de las causas que incentivarían que el trabajo presencial sea exitoso.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Autoridad Nacional del Servicio Civil (s.f.) Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el sector público.

<https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/14946-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst-en-el-sector-publico>

Bocanegra, L. y Borbón, L. (2021). Mejoramiento Del Sistema De Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo En El Marco Del COVID - 19 Para La Junta Regional De Calificación De Invalidez Departamento Del Tolima En El Año 2020-2021. [Tesis de Licenciatura, Escuela Colombiana de Carreras Industriales].

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1303/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Echenique, T. y Moya, A. (2021). Riesgo Laboral en contexto de pandemia Covid-19, en los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno, Huacho, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión].

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4720/ECHENIQUE%20y%20MOYA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El Peruano (2011, agosto 20). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. *El Peruano*.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>

El Peruano. (2021. Junio 25). Ley 31246. *El Peruano*.

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1966676-1>

- El Peruano. (2022, febrero 8). Sepa qué normas están vigentes para el regreso al trabajo presencial. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/138916-sepa-que-normas-estan-vigentes-para-el-regreso-al-trabajo-presencial>
- Godoy, K. y Magallanes, E. (2018). Nivel de conocimiento y práctica de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital nacional Daniel Alcides Carrión. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3907/Nivel_GodoyRada_Kiara.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gomero, R. (2021). Propuesta para el retorno al trabajo presencial para los médicos ocupacionales peruanos. *Revista Médica Herediana*, 32 (4), 260 – 263. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338069778010>
- Gobierno de Colombia (s.f). Departamento Administrativo de la Presidencia de la República: Lineamientos. Presidencia de la Republica de Colombia. Recuperado de [https://dapre.presidencia.gov.co/dapre/procedimientos-y-lineamientos-dapre#:~:text=Lineamiento%3A%20Documento%20en%20el%20cual,proceso%20o%20m%C3%A9todo%20en%20particular](https://dapre.presidencia.gov.co/dapre/procedimientos-y-lineamientos/lineamientos-dapre#:~:text=Lineamiento%3A%20Documento%20en%20el%20cual,proceso%20o%20m%C3%A9todo%20en%20particular).
- Herrera, P. (2023, setiembre 20). Covid-19: Juzgado de Lima la declara enfermedad profesional para cualquier actividad laboral. *El Peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/223414-covid-19-juzgado-de-lima-la-declara-enfermedad-profesional-para-cualquier-actividadlaboral>

Iberdrola. (2022). La bioseguridad: fundamental en la lucha contra las pandemias.

Recuperado de: <https://www.iberdrola.com/innovacion/que-es-la-bioseguridad#:~:text=De%20acuerdo%20a%20la%20Organizaci%C3%B3n,asociados%20para%20el%20medio%20ambiente.>

Instituto de Educación Técnica Profesional de Rodanillo. (2018). Tipos de Investigación.

https://www.intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018_1/Documentos/INVESTIGACION_NO_EXPERIMENTAL.pdf

McSween, T. (2020). ¿Por qué el liderazgo en seguridad de los supervisores es fundamental para reducir la exposición al riesgo? Seguridad Minera.

<https://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/por-que-el-liderazgo-en-seguridad-de-los-supervisores-es-fundamental-para-reducir-la-exposicion-al-riesgo/>

Medina, M., Moreno, F. y Suarez, M. (2021). Diseño del Programa de Reincorporación Laboral Post- Covid-19 para Empresa del Sector Logístico en Bogotá en el 2021 [Tesis de especialización, Escuela Colombianas de Carreras Intermedias]

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1889/Trabajo%20de%20Ogrado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Salud. (2020). Resolución Ministerial N°448-2020-MINSA: Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la salud de los trabajadores. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normaslegales/744524-448-2020-minsa>

Ministerio de Salud. (2020). Resolución Ministerial N° 193-2020-MINSA: Prevención, Diagnóstico y Tratamiento de personas afectadas por COVID-19 en el Perú. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/582549/RM_193-2020-MINSA.PDF

Organización Panamericana de la Salud. (s. f). La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia. Recuperado de: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es#:~:text=v%20La%20epidemia%20de%20COVID,un%20gran%20n%C3%BAmero%20de%20personas.

Ospina, E. (s.f.). El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la legislación vigente. Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem14-81-113.pdf>

Pachas, L. (2021). "Implementación de un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir los contagios de COVID-19 en una industria de alimentos ubicada en el Callao, 2020" [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16593/Pachas_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pulache, R., Ramos, J. y Sanchez, V. (2020). Implementación de un Plan De Vigilancia, Prevención Y Control De Covid-19 en el trabajo en la empresa

Océano Seafood S.A. – Paita. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura].

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2360/INDU-PUL-RAM-SAN-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Redacción Gestión. (2022, mayo 2). Sector público: ¿qué colaboradores deben volver al trabajo presencial? Diario Gestión. <https://gestion.pe/economia/trabajo-presencial-servidores-publicos-vuelven-a-laborar-de-manera-presencial-desde-mayo-rmmn-noticia/>

Ricaldi, R., Ruiz, A., Camero, S., Denis, D. y Vértiz, R. (2021). El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima. *Yotantsipanko*, 1 (1), 2-10. <https://revistas.uniscjsa.edu.pe/index.php/Yotantsipanko/article/view/2/2>

Rivera, O. y Yangali, J. (2022). Guía para la elaboración de la tesis: Enfoque Cuantitativo. Universidad Privada Norbert Wiener. (p.32). <https://www.uwiener.edu.pe/wp-content/uploads/2022/09/guia-elaboracion-tesis-cuantitativo-2.pdf>.

Ruiz, C. y Valenzuela, M. (2022). Metodología de la Investigación. Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo. (p. 68). <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/download/4/5/13?inline=1>.

Toledo, M. (2021, agosto 2). Estudio advierte que productividad se redujo un 20% en pandemia pese a alza de horas teletrabajadas. Diario Financiero.

<https://www.df.cl/internacional/economia/estudio-advierte-que-productividad-se-redujo-un-20-en-pandemia-pese-a>

Vargas, Z. (2009). La Investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33 (1), 155-165.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

ANEXOS:

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS: RELACION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD EN SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL EN EL 2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

No Aplica

AUTOR(ES):

Cabrejo Valenzuela, Valery y Rivera Carrión, Bárbara

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿De qué manera se relaciona la Seguridad y Salud en el Trabajo para el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022?	Establecer la relación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral en el 2022.	La Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona de manera directa al retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el 2022	<p>Variable Independiente</p> <p>Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Retorno a la presencialidad</p>	<p>D1: Protocolos de bioseguridad</p> <p>D2: Lineamientos</p> <p>D3: Supervisión</p> <p>D1: Bienestar</p> <p>D2: Productividad</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Instrumentos y técnicas:</p>

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Indicadores	Cuestionario, encuesta
1: ¿Cuál es la relación de los protocolos de bioseguridad con el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral en el 2022?	1: Determinar la relación de los protocolos de bioseguridad con el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral en el 2022	H1: Los protocolos de bioseguridad se relacionan directamente con el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral en el 2022	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>D1: Protocolos de bioseguridad</p> <p>D2: Lineamientos</p> <p>D3: Supervisión</p>	<p>Muestras de Higiene</p> <p>Distanciamiento social</p> <p>Evaluación de sintomatología</p> <p>Desinfección del sitio de trabajo</p> <p>Concientización del contagio</p> <p>Control de dosis correspondientes</p> <p>Vigilancia de salud</p>
2: ¿En qué medida los lineamientos inciden en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral en el 2022?	2: Reconocer en qué medida los lineamientos inciden en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral en el 2022	H2: Los lineamientos inciden favorablemente en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral en el 2022	<p>Retorno a la Presencialidad</p> <p>D1: Bienestar</p> <p>D2: Productividad</p>	<p>Seguridad Ocupacional</p> <p>Exposición</p> <p>Requerimiento de presencialidad</p> <p>Desempeño</p>

Muestra:
222 trabajadores

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1
Operacionalización de la variable 1

Variable: Seguridad y Salud en el Trabajo

Definición conceptual: Es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, s.f.)

Instrumento: Cuestionario

Técnica: Encuesta

Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Dimensión 1: Protocolos de Bioseguridad	Indicador 1: Medidas de Higiene	Existen puntos de alcohol para desinfectarme las manos Los puntos de lavado de manos están equipados con jabón y/o desinfectante
	Indicador 2: Distanciamiento social	Existen carteles que me indiquen la distancia adecuada que debo tener en cada espacio del trabajo Los sitios de trabajo están a 1 o más metros de distancia En el comedor, las mesas están separadas a 1 o más metros de distancia
	Indicador 3: Evaluación de sintomatología	Me controlan la temperatura al entrar al centro de trabajo Lleno una ficha sintomatología de la Covid 19 cada cierto tiempo
Dimensión 2: Lineamientos	Indicador 1: Desinfección del sitio de trabajo	Desinfectan diariamente todos los ambientes Desinfectan enfatizando los objetos de mayor contacto Realizan desinfecciones profundas con pulverizadores especializados
	Indicador 2: Concientización del contagio	Me difunden información sobre el Covid-19 Me informan los protocolos de bioseguridad Me indican los lineamientos adoptados por la entidad Me difunden la importancia del cuidado personal al lavarme las manos, así como

Dimensión 3:
Supervisión

Indicador 1: Control de dosis correspondientes

estornudar y toser de manera adecuada
Me mantienen informados sobre las fechas de vacunación
Se comunican conmigo o con mi supervisor para saber si cuento con las dosis correspondientes
Toman medidas disciplinarias cuando alguien no cuenta con la dosis correspondiente

Indicador 2: Vigilancia de Salud

Existe un personal a cargo que esté observando el cumplimiento de los protocolos adoptados
Existe un lugar adaptado para realizar pruebas Covid
Me realizan pruebas Covid cada cierto tiempo
Me realizan seguimientos cuando cuento con síntomas o con el virus Covid 19
Cuando un trabajador se contagia de Covid, los compañeros del área se realizan pruebas para confirmar o descartar el virus

Tabla N° 2
Operacionalización de la variable 2

Variable: Retorno a la Presencialidad

Definición conceptual: Refiere al trabajo de manera presencial en una organización

Instrumento: Cuestionario

Técnica: Encuesta

Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
D1: Bienestar	Indicador 1: Seguridad Ocupacional	Me siento seguro trabajando presencialmente o al retornar a mi centro laboral Considero que la institución está preparada para brindar seguridad necesaria en el retorno a la presencialidad Prefiero trabajar o seguir trabajando de manera remota
	Indicador 2: Exposición	Me siento protegido si todos los trabajadores están vacunados Considero que la cantidad de trabajadores en mi área me expone al Covid -19 El transporte público aumenta mi exposición al Covid-19
D2: Productividad	Indicador 1: Requerimiento de Presencialidad	El ejercicio de mis funciones exige que asista presencialmente al lugar de trabajo Tengo la capacidad para desarrollar mis funciones presencialmente
	Indicador 2: Desempeño	Participo en las reuniones presenciales que organiza mi superior o la organización Mantengo una actitud positiva frente a los cambios realizados en mi trabajo por el Covid -19 Evito amonestaciones cumpliendo con los lineamientos de la institución frente al Covid-19 Considero que mi carga laboral ha aumentado frente al Covid-19 Trabajar presencialmente en estado de emergencia causa estrés La retroalimentación presencial mejora mi desempeño laboral

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Nombre del Instrumento:

Cuestionario

Autor del Instrumento:

Cabrejo Valenzuela, Valery y Rivera Carrion, Barbara

Población:

556 trabajadores de SUNAFIL- sede central

Variable	Indicador	Preguntas	Escala				
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	D1: Protocolos de bioseguridad	I1: Medidas de Higiene	Existen puntos de alcohol para desinfectarme las manos				
		I2: Distanciamiento social	Los puntos de lavado de manos están equipados con jabón y/o desinfectante				
			Existen carteles que me indiquen la distancia adecuada que debo tener en cada espacio del trabajo				
			Los sitios de trabajo están a 1 o más metros de distancia				
D2: Lineamientos	I3: Evaluación de sintomatología	En el comedor, las mesas están separadas a 1 o más metros de distancia					
		Me controlan la temperatura al entrar al centro de trabajo					
D2: Lineamientos	I1 Desinfección del sitio de trabajo	Lleno una ficha sintomatología de la Covid 19 cada cierto tiempo					
		Desinfectan diariamente todos los ambientes					
D2: Lineamientos	I1 Desinfección del sitio de trabajo	Desinfectan enfatizando los objetos de mayor contacto					

D 3: Supervisión

		Realizan desinfecciones profundas con pulverizadores especializados
I2: Concientización del contagio		Me difunden información sobre el Covid-19
		Me informan los protocolos de bioseguridad
		Me indican los lineamientos adoptados por la entidad
		Me difunden la importancia del cuidado personal al lavarme las manos, así como estornudar y toser de manera adecuada
I1: Control de dosis correspondiente		Me mantienen informados sobre las fechas de vacunación
		Se comunican conmigo o con mi supervisor para saber si cuento con las dosis correspondientes
		Toman medidas disciplinarias cuando alguien no cuenta con la dosis correspondiente
I2: Vigilancia de salud		Existe un personal a cargo que esté observando el cumplimiento de los protocolos adoptados
		Existe un lugar adaptado para realizar pruebas Covid
		Me realizan pruebas Covid cada cierto tiempo
		Me realizan seguimientos cuando cuento con síntomas o con el virus Covid 19

RETORNO A LA PRESENCIALIDAD

		<p>Cuando un trabajador se contagia de Covid, los compañeros del área se realizan pruebas para confirmar o descartar el virus</p>
	I1: Seguridad Ocupacional	<p>Me siento seguro trabajando presencialmente o al retornar a mi centro laboral</p>
		<p>Considero que la institución está preparada para brindar seguridad necesaria en el retorno a la presencialidad</p>
D1: Bienestar		<p>Prefiero trabajar o seguir trabajando de manera remota</p>
	I2: Exposición	<p>Me siento protegido si todos los trabajadores están vacunados</p>
		<p>Considero que la cantidad de trabajadores en mi área me expone al Covid -19</p>
		<p>El transporte público aumenta mi exposición al Covid-19</p>
	I1: Requerimiento de Presencialidad	<p>El ejercicio de mis funciones exige que asista presencialmente al lugar de trabajo</p>
		<p>Tengo la capacidad para desarrollar mis funciones presencialmente</p>
D2: Productividad	I2: Desempeño	<p>Participo en las reuniones presenciales que organiza mi superior o la organización</p>
		<p>Mantengo una actitud positiva frente a los cambios realizados en mi trabajo por el Covid -19</p>
		<p>Evito amonestaciones cumpliendo con los lineamientos de la institución frente al Covid-19</p>

Considero que mi carga laboral ha
aumentado frente al Covid-19

Trabajar presencialmente en
estado de emergencia causa
estrés

La retroalimentación presencial
mejora mi desempeño laboral

ANEXO 4: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	222	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	222	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.898	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Existen puntos de alcohol para desinfectarme las manos	135.89	240.712	.253	.898
Los puntos de lavado de manos están equipados con jabón y/o desinfectante	136.05	241.870	.227	.898
Existen carteles que me indiquen la distancia adecuada que debo tener en cada espacio del trabajo	135.93	237.593	.417	.896
Los sitios de trabajo están a 1 o más metros de distancia.	136.10	234.971	.499	.895
En el comedor, las mesas están separadas a 1 o más metros de distancia	136.04	232.247	.588	.893
Me controlan la temperatura al entrar al centro de trabajo	137.05	227.414	.483	.895
Lleno una ficha sintomatología de la Covid 19 cada cierto tiempo	137.05	229.137	.435	.896
Desinfectan diariamente todos los ambientes	136.33	234.602	.418	.896

Desinfectan enfatizando los objetos de mayor contacto	136.34	231.348	.536	.894
Realizan desinfecciones profundas con pulverizadores especializados	136.37	229.873	.572	.893
Me difunden información sobre el Covid-19	136.21	231.332	.604	.893
Me informan los protocolos de bioseguridad	136.20	231.409	.621	.893
Me indican los lineamientos adoptados por la entidad	136.18	230.025	.661	.892
Me difunden la importancia del cuidado personal al lavarme las manos, así como estornudar y toser de manera adecuada	136.10	232.184	.602	.893
Me mantienen informados sobre las fechas de vacunación	136.26	230.402	.587	.893
Se comunican conmigo o con mi supervisor para saber si cuento con las dosis correspondientes	136.41	229.645	.542	.894
Toman medidas disciplinarias cuando alguien no cuenta con la dosis correspondiente	136.97	231.764	.400	.896
Existe un personal a cargo que esté observando el cumplimiento de los protocolos adoptados	136.91	233.272	.363	.897
Existe un lugar adaptado para realizar pruebas Covid	136.04	240.270	.365	.897
Me realizan pruebas Covid cada cierto tiempo	136.61	231.605	.457	.895
Me realizan seguimientos cuando cuento con síntomas o con el virus Covid 19	136.20	235.149	.519	.895
Cuando un trabajador se contagia de Covid, los compañeros del área se realizan pruebas para confirmar o descartar el virus	136.17	234.863	.522	.894
Me siento seguro trabajando presencialmente o al retornar a mi centro laboral	136.09	239.590	.257	.898

Considero que la institución está preparada para brindar seguridad necesaria en el retorno a la presencialidad	136.13	239.694	.262	.898
Prefiero trabajar o seguir trabajando de manera remota	136.14	237.737	.389	.896
Me siento protegido si todos los trabajadores están vacunados	136.10	236.280	.466	.895
Considero que la cantidad de trabajadores en mi área me expone al Covid -19	136.73	236.497	.321	.898
El transporte público aumenta mi exposición al Covid-19	136.18	239.316	.350	.897
[El ejercicio de mis funciones exige que asista presencialmente al lugar de trabajo	136.23	238.169	.332	.897
Tengo la capacidad para desarrollar mis funciones presencialmente	135.93	237.855	.503	.895
[Participo en las reuniones presenciales que organiza mi superior o la organización	135.95	236.835	.509	.895
Mantengo una actitud positiva frente a los cambios realizados en mi trabajo por el Covid -19	135.84	237.612	.489	.895
Evito amonestaciones cumpliendo con los lineamientos de la institución frente al Covid-19	135.72	238.057	.508	.895
Considero que mi carga laboral ha aumentado frente al Covid-19	136.67	240.312	.158	.902
Trabajar presencialmente en estado de emergencia causa estrés	136.72	235.580	.263	.900
La retroalimentación presencial mejora mi desempeño laboral	135.99	239.240	.293	.898

ANEXO 5: MUESTREO ALETORIO SÚMPLE PARA HALLAR LA MUESTRA

PROCEDIMIENTO PARA HALLAR EL VALOR Z:

Seleccionar: fx (Insertar función) / Categoría: Estadística/ Función: **INV.NORM. ESTAD.**

Tamaño de muestra para estimar p (Proporción):

a) Muestreo Aleatorio Simple:

Datos:

Z(0.975)=	1.95996	95% de confianza, nivel de significancia = 5%
Z ² =	3.8414588	
N =	556	
N-1 =	555	
P =	0.6	
Q =	0.4	
E =	0.05	
E ² =	0.0025	

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times Q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times Q}$$

Reemplazando valores en la fórmula:

$$n = \frac{512.6043}{2.30945} = 222$$

Valores Z:

Niveles de confianza	α	Z(1-α/2)	
		Z(0.95)=	1.64485
90%	10%	Z(0.95)=	1.64485
95%	5%	Z(0.975)=	1.95996
99%	1%	Z(0.995)=	2.57583

ANEXO 6: FORMATO VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	CLAUDIA AMPARO TORRES LINARES
Sexo:	Hombre () Mujer (X) Edad <u>42</u> (años)
Profesión:	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
Especialidad:	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (ESAN)
Años de experiencia:	7
Cargo que desempeña actualmente:	DOCENTE
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo con la rúbrica.

TABLA N° 1
VARIABLE 1 (Seguridad y Salud en el Trabajo)



Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Cabrejo Valenzuela, Valery y Rivera Carrion, Barbara					
Variable 1:	Variable independiente					
Población:	556 trabajadores de SUNAFIL – sede central					
Dimensión / Indicador	Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Protocolos de Bioseguridad						
Medidas de higiene	Existen puntos de alcohol para desinfectarme las manos	4	4	4	4	
	Los puntos de lavado de manos están equipados con jabón y/o desinfectante	4	4	4	4	
Distanciamiento social	Existen carteles que me indiquen la distancia adecuada que debo tener en cada espacio del trabajo	4	4	4	4	
	Los sitios de trabajo están a 1 o más metros de distancia	4	4	4	4	
	En el comedor, las mesas están separadas a 1 o más metros de distancia	4	4	4	4	
Evaluación de sintomatología	Me controlan la temperatura al entrar al centro de trabajo	4	4	4	4	
	Lleno una ficha sintomatología de la Covid 19 cada cierto tiempo	4	4	4	4	
D2 Lineamientos						
Desinfección del sitio de trabajo	Desinfectan diariamente todos los ambientes	4	4	4	4	
	Desinfectan enfatizando los objetos de mayor contacto	4	4	4	4	
	Realizan desinfecciones profundas con pulverizadores especializados	4	4	4	4	
Concientización del contagio	Me difunden información sobre el Covid-19	4	4	4	4	
	Me informan los protocolos de bioseguridad	4	4	4	4	
	Me indican los lineamientos adoptados por la entidad	4	4	4	4	
	Me difunden la importancia del cuidado personal al lavarme las manos, así como estornudar y toser de manera adecuada	4	4	4	4	

D3 Supervisión						
Control de dosis correspondientes	Me mantienen informados sobre las fechas de vacunación	4	4	4	4	
	Se comunican conmigo o con mi supervisor para saber si cuento con las dosis correspondientes	4	4	4	4	
	Toman medidas disciplinarias cuando alguien no cuenta con la dosis correspondiente	4	4	4	4	
Vigilancia de salud	Existe un personal a cargo que esté observando el cumplimiento de los protocolos adoptados	4	4	4	4	
	Existe un lugar adaptado para realizar pruebas Covid	4	4	4	4	
	Me realizan pruebas Covid cada cierto tiempo	4	4	4	4	
	Me realizan seguimientos cuando cuento con síntomas o con el virus Covid 19	4	4	4	4	
	Cuando un trabajador se contagia de Covid, los compañeros del área se realizan pruebas para confirmar o descartar el virus	4	4	4	4	

TABLA N° 2
VARIABLE 2 (Retorno a la presencialidad)

Nombre del Instrumento	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Cabrejo Valenzuela, Valery y Rivera Carrion, Barbara					
Variable 2:	Variable dependiente					
Población:	556 trabajadores de SUNAFIL – sede central					
Dimensión/ Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Bienestar						
Seguridad ocupacional	Me siento seguro trabajando presencialmente o al retornar a mi centro laboral	4	4	4	4	
	Considero que la institución está preparada para brindar seguridad necesaria en el retorno a la presencialidad	4	4	4	4	
	Prefiero trabajar o seguir trabajando de manera remota	4	4	4	4	
Exposición	Me siento protegido si todos los trabajadores están vacunados	4	4	4	4	
	Considero que la cantidad de trabajadores en mi área me expone al Covid -19	4	4	4	4	
	El transporte público aumenta mi exposición al Covid-19	4	4	4	4	
D2 Productividad						
Requerimiento de presencialidad	El ejercicio de mis funciones exige que asista presencialmente al lugar de trabajo	4	4	4	4	
	Tengo la capacidad para desarrollar mis funciones presencialmente	4	4	4	4	
Desempeño	Participo en las reuniones presenciales que organiza mi superior o la organización	4	4	4	4	
	Mantengo una actitud positiva frente a los cambios realizados en mi trabajo por el Covid -19	4	4	4	4	
	Evito amonestaciones cumpliendo con los lineamientos de la institución frente al Covid-19	4	4	4	4	
	Considero que mi carga laboral ha aumentado frente al Covid-19	4	4	4	4	
	Trabajar presencialmente en estado de emergencia causa estrés	4	4	4	4	
	La retroalimentación presencial mejora mi desempeño laboral	4	4	4	4	

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	PILAR ZOILA RUIZ CHAVEZ		
Sexo:	Hombre ()	Mujer (X)	Edad 65 (años)
Profesión:	Lic. en Administración		
Especialidad:	Mg. En Comercio Internacional		
Años de experiencia:	22		
Cargo que desempeña actualmente:	Docente		
Institución donde labora:	USMP		
Firma:			

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo con la rúbrica.

TABLA N° 1
VARIABLE 1 (Seguridad y Salud en el Trabajo)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Cabrejo Valenzuela, Valery y Rivera Carrion, Bárbara					
Variable 1:	Variable independiente					
Población:	556 trabajadores de SUNAFIL – sede central					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Protocolos de Bioseguridad						
Medidas de higiene	Existen puntos de alcohol para desinfectarme las manos	4	4	4	4	
	Los puntos de lavado de manos están equipados con jabón y/o desinfectante	4	4	4	4	
Distanciamiento social	Existen carteles que me indiquen la distancia adecuada que debo tener en cada espacio del trabajo	4	4	4	4	
	Los sitios de trabajo están a 1 o más metros de distancia	4	4	4	4	
	En el comedor, las mesas están separadas a 1 o más metros de distancia	4	4	4	4	
Evaluación de sintomatología	Me controlan la temperatura al entrar al centro de trabajo	4	4	4	4	
	Lleno una ficha sintomatología de la Covid 19 cada cierto tiempo	4	4	4	4	
D2 Lineamientos						
Desinfección del sitio de trabajo	Desinfectan diariamente todos los ambientes	4	4	4	4	
	Desinfectan enfatizando los objetos de mayor contacto	4	4	4	4	
	Realizan desinfecciones profundas con pulverizadores especializados	4	4	4	4	
Concientización del contagio	Me difunden información sobre el Covid-19	4	4	4	4	
	Me informan los protocolos de bioseguridad	4	4	4	4	
	Me indican los lineamientos adoptados por la entidad	4	4	4	4	
	Me difunden la importancia del cuidado personal al lavarme las manos, así como estornudar y toser de manera adecuada	4	4	4	4	

D3 Supervisión						
Control de correspondientes	dosis	Me mantienen informados sobre las fechas de vacunación	4	4	4	4
		Se comunican conmigo o con mi supervisor para saber si cuento con las dosis correspondientes	4	4	4	4
		Toman medidas disciplinarias cuando alguien no cuenta con la dosis correspondiente	4	4	4	4
Vigilancia de salud		Existe un personal a cargo que esté observando el cumplimiento de los protocolos adoptados	4	4	4	4
		Existe un lugar adaptado para realizar pruebas Covid	4	4	4	4
		Me realizan pruebas Covid cada cierto tiempo	4	4	4	4
		Me realizan seguimientos cuando cuento con síntomas o con el virus Covid 19	4	4	4	4
		Cuando un trabajador se contagia de Covid, los compañeros del área se realizan pruebas para confirmar o descartar el virus	4	4	4	4

TABLA N° 2
VARIABLE 2 (Retorno a la presencialidad)

Nombre del Instrumento	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Cabrejo Valenzuela, Valery y Rivera Carrion, Barbara					
Variable 2:	Variable dependiente					
Población:	556 trabajadores de SUNAFIL – sede central					
Dimensión/ Indicador	Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Bienestar						
Seguridad ocupacional	Me siento seguro trabajando presencialmente o al retornar a mi centro laboral	4	4	4	4	
	Considero que la institución está preparada para brindar seguridad necesaria en el retorno a la presencialidad	4	4	4	4	
	Prefiero trabajar o seguir trabajando de manera remota	4	4	4	4	
Exposición	Me siento protegido si todos los trabajadores están vacunados	4	4	4	4	
	Considero que la cantidad de trabajadores en mi área me expone al Covid -19	4	4	4	4	
	El transporte público aumenta mi exposición al Covid-19	4	4	4	4	
D2 Productividad						
Requerimiento de presencialidad	El ejercicio de mis funciones exige que asista presencialmente al lugar de trabajo	4	4	4	4	
	Tengo la capacidad para desarrollar mis funciones presencialmente	4	4	4	4	
Desempeño	Participo en las reuniones presenciales que organiza mi superior o la organización	4	4	4	4	
	Mantengo una actitud positiva frente a los cambios realizados en mi trabajo por el Covid -19	4	4	4	4	
	Evito amonestaciones cumpliendo con los lineamientos de la institución frente al Covid-19	4	4	4	4	
	Considero que mi carga laboral ha aumentado frente al Covid-19	4	4	4	4	
	Trabajar presencialmente en estado de emergencia causa estrés	4	4	4	4	
	La retroalimentación presencial mejora mi desempeño laboral	4	4	4	4	

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	JOSÉ ENRIQUE LAOS LÓPEZ		
Sexo:	Hombre (X)	Mujer ()	Edad 64 (años)
Profesión:	CPC - ADMINISTRADOR		
Especialidad:	NEGOCIOS INTERNACIONALES		
Años de experiencia:	25		
Cargo que desempeña actualmente:	DOCENTE – CONSULTOR EMPRESARIAL		
Institución donde labora:	USMP – JESMES CONSULTING SAC		
Firma:			

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N° 1

VARIABLE 1 (Seguridad y Salud en el Trabajo)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Cabrejo Valenzuela, Valery y Rivera Carrion, Barbara					
Variable 1:	Variable independiente					
Población:	556 trabajadores de SUNAFIL – sede central					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Protocolos de Bioseguridad						
Medidas de higiene	Existen puntos de alcohol para desinfectarme las manos	2	3	3	3	
	Los puntos de lavado de manos están equipados con jabón y/o desinfectante		3	3	3	
Distanciamiento social	Existen carteles que me indiquen la distancia adecuada que debo tener en cada espacio del trabajo	4	3	3	3	
	Los sitios de trabajo están a 1 o más metros de distancia		3	3	3	
	En el comedor, las mesas están separadas a 1 o más metros de distancia		3	3	3	
Evaluación sintomatología de	Me controlan la temperatura al entrar al centro de trabajo	3	3	3	3	
	Lleno una ficha sintomatología de la Covid 19 cada cierto tiempo		3	3	3	

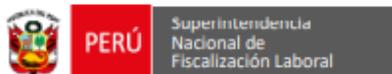
D2 Lineamientos						
Desinfección del sitio de trabajo	Desinfectan diariamente todos los ambientes	4	3	3	3	
	Desinfectan enfatizando los objetos de mayor contacto		3	3	3	
	Realizan desinfecciones profundas con pulverizadores especializados		3	3	3	
Concientización del contagio	Me difunden información sobre el Covid-19	4	3	3	3	
	Me informan los protocolos de bioseguridad		3	3	3	
	Me indican los lineamientos adoptados por la entidad		3	3	3	
	Me difunden la importancia del cuidado personal al lavarme las manos, así como estornudar y toser de manera adecuada		3	3	3	
D3 Supervisión						
Control de dosis correspondientes	Me mantienen informados sobre las fechas de vacunación	4	3	3	3	
	Se comunican conmigo o con mi supervisor para saber si cuento con las dosis correspondientes		3	3	3	
	Toman medidas disciplinarias cuando alguien no cuenta con la dosis correspondiente		3	3	3	
Vigilancia de salud	Existe un personal a cargo que esté observando el cumplimiento de los protocolos adoptados	4	3	3	3	
	Existe un lugar adaptado para realizar pruebas Covid		3	3	3	
	Me realizan pruebas Covid cada cierto tiempo		3	3	3	
	Me realizan seguimientos cuando cuento con síntomas o con el virus Covid 19		3	3	3	
	Cuando un trabajador se contagia de Covid, los compañeros del área se realizan pruebas para confirmar o descartar el virus		3	3	3	

Tabla N.º 2
VARIABLE 2 (Retorno a la presencialidad)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Cabrejo Valenzuela, Valery y Rivera Carrion, Barbara					
Variable 2:	Variable dependiente					
Población:	556 trabajadores de SUNAFIL – sede central					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Bienestar						
I1: Seguridad Ocupacional	Me siento seguro trabajando presencialmente o al retornar ami centro laboral	4	3	3	3	
	Considero que la institución está preparada para brindar seguridad necesaria en elretorno a la presencialidad		3	3	3	
	Prefiero trabajar o seguirtrabajando de manera remota		3	3	3	
I2: Exposición	Me siento protegido si todos los trabajadores están vacunados	4	3	3	3	
	Considero que la cantidad de trabajadores en mi área meexpone al Covid -19		3	3	3	
	El transporte público aumenta mi exposición al Covid-19		3	3	3	
D2 Productividad						
I1: Requerimiento de Presencialidad	El ejercicio de mis funciones exige que asista presencialmente al lugar de trabajo	3	3	3	3	
	Tengo la capacidad para desarrollar mis funciones presencialmente		3	3	3	

I2: Desempeño	Participo en las reuniones presenciales que organiza mi superior o la organización	4	3	3	3	
	Mantengo una actitud positiva frente a los cambios realizados en mi trabajo por el Covid -19		3	3	3	
	Evito amonestaciones cumpliendo con los lineamientos de la institución frente al Covid-19		3	3	3	
	Considero que mi carga laboral ha aumentado frente al Covid-19		3	3	3	
	Trabajar presencialmente en estado de emergencia causa estrés		3	3	3	
	La retroalimentación presencial mejora mi desempeño laboral		3	3	3	

ANEXO 7: CARTA DE AUTORIZACIÓN – SUNAFIL



Firmado digitalmente por :
CACERES FRANCIA Ernesto Martin FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.09.2023 15:03:47-0500

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 18 de Septiembre del 2023

CARTA-000682-2023-SUNAFIL/GG/ORH

Señor(s)
UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES
AV LAS CALANDRIA S/N SANTA ANITA

Referencia : CARTA N° 01-2022-EA-FCCAAyRRHH-USMP

Por medio de la presente, se autorizó a la Srta. **CABREJO VALENZUELA, Valery Lizbeth** con DNI **70096750** y la Srta. **RIVERA CARRIÓN, Barbara Elena Melina** con DNI **7569794**; responsables del proyecto de investigación titulado "*Relación de la seguridad y salud en el trabajo en el retorno a la presencialidad en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral del año 2022*"; ejecuten su proyecto de investigación en la SUNAFIL. Precisar que la presente investigación se desarrolla a motivación voluntaria de las investigadoras, previo consentimiento informado.

Cabe señalar que, la presente investigación implica un manejo confidencial de los datos, y serán utilizadas únicamente con fines investigativos, siendo las suscritas responsables de las mismas por la vulneración de los derechos que se pueda generar.

Se suscribe la presente carta de autorización, para formalizar el permiso de estudio.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
ERNESTO MARTIN CACERES FRANCIA
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

ECF/jpp
HR: 136916-2022