



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,**  
**FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

**TESIS**

**LA SEGURIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL**  
**DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL**  
**SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL**  
**ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN DE ESSALUD,**  
**CALLAO - 2021.**

**PARA LA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS**  
**GLOBALES**

**AUTOR:**

**Bach. CANALES GONZALES, CHERILADD KAREM**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Mg. MICHEL JAIME MÉNDEZ ESCOBAR**

**JURADO EXAMINADOR**

---

**Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES**  
**Presidente**

---

**Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA**  
**Secretario**

---

**Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

Dedico la presente tesis a mi amado compañero de vida y aventuras cotidianas y a mis adorados hijos por el empuje y el soporte brindado durante toda la carrera, por su paciencia durante las horas de ausencia, las cuales se hacían cada vez más largas y a la vez nos hacían más unidos que nunca.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a ti, mi Dios, por hacerme sentir tu compañía en cada paso que di; porque siempre estás ahí, a mi lado; por dejarme sentir tu presencia cada noche de llegada a casa, sana y fuerte, a fin de levantar la cabeza una y otra vez; por cuidar de mi familia y a la Universidad Telesup; por ser la guía de estudio para alcanzar esta gran meta.

## RESUMEN

La presente investigación que lleva por título: “La Seguridad Laboral y su relación con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao-2021” y tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la seguridad laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Emergencia del hospital en mención.

El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, de tipo hipotético deductivo, su alcance fue descriptivo correlacional y su diseño no experimental; ya que no se intervino en las variables del estudio para la recolección de datos; para el trabajo de investigación se empleó la técnica de la encuesta virtual; como instrumento se usó el cuestionario, el cual se aplicó a una muestra de 47 trabajadores entre el personal técnico de enfermería y licenciados de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal de ESSALUD, de la Provincia Constitucional del Callao.

El desarrollo de la estadística es descriptivo y estuvo apoyado en el programa SPSS, el cual sirvió de herramienta para procesar los datos de nuestras variables de estudio y así poder obtener un análisis completo de ellas. Para obtener la correlación de nuestras variables de estudio se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman que arrojó un nivel de correlación de  $r = 0,530^{**}$ , es decir, este método nos muestra un nivel de correlación moderada entre las variables cuantitativas. Los resultados obtenidos muestran que sí existe una relación entre las variables planteadas; es decir, que la Seguridad Laboral se relaciona directamente con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD de la Provincia Constitucional del Callao y con ello se demuestra que trabajar en un ambiente seguro hará que los trabajadores se sientan mejor y puedan desarrollar mejor sus actividades y, con ello, brindar una mejor calidad de atención a los pacientes de dicho nosocomio, por lo que se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia de 0.001 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ).

**Palabras clave:** seguridad laboral, desempeño y competencias.

## ABSTRACT

The present research entitled: "Occupational Safety and its relationship with the performance of the nursing staff of the Emergency Service of the Alberto Sabogal Sologuren of ESSALUD National Hospital, Callao-2021" and its objective was to determine the relationship that exists between safety work and the performance of the nursing staff of the emergency service of the hospital in question.

The study was carried out with a quantitative approach, of a hypothetical deductive type, its scope was descriptive and correlational and its design was non-experimental; since the study variables were not intervened for data collection; For the research work, the virtual survey technique was used; As an instrument, the questionnaire was used, which was applied to a sample of 47 workers among the technical nursing staff and nursing graduates of the Emergency Service of the Alberto Sabogal ESSALUD National Hospital, of the Constitutional Province of Callao.

The development of statistics is descriptive and was supported by the SPSS program, which served as a tool to process the data of our study variables and thus be able to obtain a complete analysis of them. To obtain the correlation of our study variables, the Spearman Rho coefficient was used, which yielded a level of correlation of  $r = 0.530^{**}$ , that is, this method shows a moderate level of correlation between the quantitative variables. The results obtained show that there is a relationship between the proposed variables; In other words, Occupational Safety is directly related to the performance of the nursing staff of the Emergency Service of the Alberto Sabogal National Hospital ESSALUD of the Constitutional Province of Callao and with this it is shown that working in a safe environment will make workers feel better and better able to develop their activities and, with this, provide a better quality of care to the patients of said hospital, so the hypothesis raised is accepted and the null hypothesis is rejected with a significance level of 0.001 lower than the level expected ( $p < 0.05$ ).

**Keywords:** Occupational Safety, Performance and Skills.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INDICE DE CONTENIDO.....	viii
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE FIGURAS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>15</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del Problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Justificación del estudio.....	18
1.3.1. Justificación teórica.....	18
1.3.2. Justificación metodológica.....	18
1.3.3. Justificación práctica.....	19
1.3.4. Justificación social.....	19
1.4. Objetivos de la Investigación.....	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos.....	19
<b>II. MARCO TEÒRICO.....</b>	<b>20</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	22
2.2. Bases Teóricas.....	25
2.2.1. Variable 01: Seguridad Laboral.....	25
2.2.2. Variable 02: Desempeño.....	35

2.3. Definición De términos básicos .....	46
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>48</b>
3.1. Hipótesis de la investigación .....	48
3.1.1. Hipótesis general .....	48
3.1.2. Hipótesis específicas .....	48
3.2. Variables de estudio .....	48
3.2.1. Definición conceptual .....	48
3.2.2. Definición de operacionalización.....	49
3.3. Tipo y nivel de la investigación .....	50
3.3.1. Tipo de investigación .....	50
3.3.2. Nivel de investigación     Descriptivo .....	50
3.3.3. Método de Investigación hipotético- deductivo.....	52
3.4. Diseño de la investigación .....	52
3.4.1. Diseño no experimental .....	52
3.4.2. Enfoque de la investigación .....	53
3.4.3. Corte transversal .....	53
3.5. Población y muestra de estudio.....	53
3.5.1. Población.....	53
3.5.2. Muestreo.....	54
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	54
3.6.1. Técnica de recolección de datos Técnica: la encuesta .....	54
3.6.2. Instrumento de recolección de datos Instrumento: cuestionario	55
3.6.3. Validez del instrumento.....	56
3.6.4. Confiabilidad del instrumento.....	57
3.7. Métodos de análisis de datos .....	57
3.8. Aspectos éticos .....	57
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>59</b>
4.1. Resultados descriptivos.....	59
4.1.1. Prueba de Confiabilidad.....	64
4.2. Prueba de Hipótesis. ....	65
4.2.1. Prueba de Hipótesis general.....	65
4.2.2. Prueba de hipótesis específicas .....	66

<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>69</b>
5.1. Análisis de discusión de los resultados .....	69
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>71</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>73</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>74</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>78</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	79
Anexo 2. Matriz de operacionalización.....	80
Anexo 3. Instrumento de Recolección de Datos .....	82
Anexo 4. Validez del Instrumento. ....	86
Anexo 5. Matriz de datos .....	94
Anexo 7. Propuesta de valor.....	96

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman.....	52
Tabla 2.	Calificación y evaluación del cuestionario de Seguridad y salud en el trabajo. ....	56
Tabla 3.	Validación de juicio de expertos .....	56
Tabla 4.	Escala de interpretación de la confiabilidad .....	57
Tabla 5.	Niveles de variable de Seguridad Laboral. ....	59
Tabla 6.	Niveles de la variable del desempeño laboral.....	60
Tabla 7.	Gestión de Seguridad en el trabajo. ....	61
Tabla 8.	Niveles de cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud. ....	62
Tabla 9.	Niveles de equipos de protección personal. ....	63
Tabla 10.	Nivel de confiabilidad de la variable Seguridad y salud laboral.....	64
Tabla 11.	Nivel de confiabilidad de la variable Desempeño laboral. ....	64
Tabla 12.	Nivel de correlación y significancia de La seguridad laboral y el desempeño. ....	65
Tabla 13.	Nivel de correlación y significancia de la gestión y seguridad en el trabajo y desempeño. ....	66
Tabla 14.	Nivel de correlación y significancia de la cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud con el desempeño.....	67
Tabla 15.	Nivel de correlación y significancia de equipos de protección personal y desempeño. ....	68

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fuente propia .....	51
Figura 2. Fuente propia.....	54
Figura 3. Niveles de la Seguridad Laboral.....	59
Figura 4. Niveles de desempeño laboral .....	60
Figura 5. Gestión de seguridad en el trabajo.....	61
Figura 6. Cultura Organizacional en el sistema de seguridad y salud.....	62
Figura 7. Equipo de protección personal.....	63

## INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud laboral en el Perú, siendo un país en vías de desarrollo y generadora de grandes industrias, ha tenido un gran impacto en la salud de los trabajadores, por lo que se ha visto en la necesidad de implementar un plan anual de gestión para el control de la seguridad laboral. Desde 1940 que se creó el primer Departamento de Higiene Industrial pasando por muchos cambios, ahora en la actualidad se conoce como El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) desde el 10 de agosto del 2012, mediante RM N° 199-2012-TR , como lo indica el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Toda empresa debe contar con tan importante área, haciendo conocer a sus trabajadores lo importante que es la salud laboral y cómo esta se relaciona directamente con su desempeño, lo cual hará que los trabajadores se sientan seguros en sus actividades laborales para que se desenvuelvan de manera óptima y eficaz trayendo mejora a la productividad de la empresa y con ello más rentabilidad.

Una adecuada gestión de la seguridad laboral se percibirá como una alianza estrecha entre empresa-trabajador velando ambas partes por los intereses en común, convocando al éxito de la empresa.

Los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia están caracterizados por un nivel de preparación humanizado profesionalmente, teniendo como misión ofrecer la mejor calidad de cuidados al paciente asegurado de manera oportuna y eficiente de acuerdo a protocolos; es por ello que su desempeño se ve afectado por la atención que reciben del área de salud ocupacional. Por este motivo, esta investigación se basa en la problemática observada, llegando a determinar la relación que existe entre las variables.

La naturaleza de la presente tesis está dividida en siete capítulos coherentemente relacionados.

Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, se formulan las interrogantes de la investigación, justificación del estudio y los objetivos de la investigación que permitirán determinar la relación

entre las variables de estudio.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico, el análisis de los antecedentes de las investigaciones nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables de estudio y las definiciones conceptuales.

En el capítulo III, se presenta la metodología de la investigación: hipótesis de la investigación, variables de estudio que han permitido organizar el cuadro de operacionalización de la investigación de acuerdo a las variables de estudio, asimismo, se detalla el nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, método de análisis de datos y aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo IV, se presentan los principales resultados de la investigación, primero se describe los resultados en forma unitaria para luego contrastar cada una de las hipótesis formuladas.

En el capítulo V, se discuten los principales resultados de investigación; luego se analiza los resultados obtenidos de la teoría y de la experiencia directa, determinando los alcances de su validez.

En el capítulo VI, se abordan las conclusiones de acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos relacionados con los objetivos de la investigación.

En el capítulo VII, se plantean las recomendaciones o sugerencias que pueden aportar a las variables de estudio de acuerdo a los objetivos planteados.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Hace más de un año que el planeta viene sufriendo los estragos de una pandemia, la del COVID-19, la cual hizo irrumpir una crisis sanitaria mundial, actualmente se sufren sus profundas repercusiones. La pandemia ha incidido en casi todos los aspectos del mundo del trabajo, desde el riesgo de transmisión del virus en los lugares de trabajo hasta los riesgos relacionados con la seguridad y salud en el Trabajo, llevando a medidas que han surgido como consecuencia del afán de mitigar la propagación del virus, de modo que esto ha conllevado a una crisis económica en todas las empresas e impactando, por lo tanto, en la seguridad laboral del trabajador.

La reciente forma de reinención hacia nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo; por ejemplo, ha ofrecido muchas oportunidades a los trabajadores; pero también replanteamientos de los riesgos potenciales para la seguridad y salud en el trabajo, en particular riesgos psicosociales y de comorbilidad.

Ortega et al. (2017) expresan:

La Organización Internacional del Trabajo (2020), manifiesta en su constitución el principio de que se tiene la obligación de mantener protegido al personal respecto a lesiones y enfermedades, derivadas del desarrollo de su trabajo, a pesar de ello, anualmente en las más recientes valoraciones a nivel mundial, se conoce que anualmente se registran 2,78 millones de fallecimientos vinculadas con el trabajo, donde 2,4 millones guardan relación con enfermedades profesionales. (p. 2)

En el país, la seguridad laboral del trabajador está siendo vulnerada, ya que las empresas no están cumpliendo con las nuevas normativas de Bioseguridad para afrontar la nueva crisis a consecuencia de la pandemia COVID -19, exponiendo así a sus trabajadores con la falta de entrega de los equipos de protección personal y con ambientes improvisados, de infraestructura defectuosa para el desenvolvimiento de sus actividades

Cotidianas. Cabe resaltar que el 2020 ha sido el segundo año con más

muertes por accidentes laborales, fuera de las muertes que deja como rezagos la pandemia COVID -19.

La SUNAFIL, que es el ente encargado de velar por la seguridad laboral del trabajador, expresa que realizan visitas a los empleadores con finalidad de verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y la implementación de los planes de vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo; sin embargo, observamos que las empresas vienen incumpliendo esas normas antes referidas y afectando la seguridad laboral, económica y social del trabajador y la de sus familias.

Según Díaz (2009) expone:

Desde el punto de vista legal, la Ley General de la Seguridad Social define la enfermedad profesional como “la contraída consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro que se apruebe específicamente al respecto, y que estén provocadas por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”. (p. 14)

En el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, ubicado en la Región Callao, en especial en el Servicio de Emergencia, el personal siente que su seguridad laboral está siendo vulnerada, ya que se encuentran trabajando en ambientes sobrepuestos e inseguros, pues siendo el nosocomio de un nivel 4 no cuenta con los ambientes adecuados para la atención de los pacientes, esto se refleja en su desempeño laboral porque no cuenta con los equipos necesarios para trabajar eficazmente y brindar mejor atención a sus asegurados. Sumado a esto la sobre demanda de pacientes y la brecha existente de falta y ausentismo de personal.

Según la CONSSAT (2017) expresa:

Es evidente que la situación de la seguridad y salud en el trabajo se ve influida por el contexto y en particular por la situación del mercado de trabajo y de las relaciones de trabajo en general. La cultura de prevención de riesgos laborales se inserta dentro de la dinámica del mercado de trabajo nacional y resulta solo un componente, aunque de gran relevancia de una cultura más

amplia de respeto de los derechos en el trabajo y de la forma cómo se organizan los sistemas productivos; razón por la cual los niveles de desarrollo o precariedad de estos influyen decididamente sobre aquella. Esto hace necesario describir, en primer lugar, la situación del mercado de trabajo y las relaciones de trabajo en el Perú, estableciendo sus vinculaciones más notorias con la situación de la seguridad y salud en el trabajo. (p. 25)

ESSALUD es una de las instituciones mejor reconocida en el sector salud y maneja tres redes importantes en Lima, como son la Red Sabogal, Red Rebagliati y Red Almenara; además, cuenta con más de 10000 empleados en todas sus redes, y aun así no cubre las necesidades de atención a sus asegurados por la falta de los recursos humanos, lo que le obliga a acceder a la tercerización, tanto de personal ,como para su implementación de equipos, médicos, conllevando esto a un alto sobrecoste cuando los adquiere, y, principalmente, realizando contrataciones que atentan contra las leyes laborales de sus trabajadores, impactando de manera negativa en la productividad de la entidad y en sus trabajadores, además de no contar con los ambientes adecuados para realizar las labores asistenciales; a lo anterior se suma la falta de entrega de equipos de protección personal, o, cuando se les proporciona, estos son inadecuados y de mala calidad y atentan contra su seguridad laboral; ello genera disconformidad en sus trabajadores afectando sus incentivos económicos porque el misma trabajador compra por su propia cuenta equipos para su protección personal , en estos tiempos tan difíciles en la que nos encontramos a nivel mundial, y afrontando las crisis económicas en la cual nos vemos insertados, se observa como resultado que el trabajador solo cumpla sus horarios laborales establecidos, mas no se observa un compromiso real con la institución.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

PG. ¿Cómo se relaciona la seguridad laboral con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao-2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- PE 1. ¿De qué manera la gestión y seguridad en el trabajo se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021?
- PE 2. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021?
- PE 3. ¿Cómo el uso de equipos de protección personal se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021?

### **1.3. Justificación del estudio**

#### **1.3.1. Justificación teórica**

El estudio se basó en la seguridad laboral y su relación con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao-2021. Donde se busca conocer la hipótesis planteada, brindando un resultado de mucha utilidad para la Institución, ya que se demuestra el nivel de exposición está sometido cada trabajador de salud cualquiera que sea su área de labor.

#### **1.3.2. Justificación metodológica**

La presente investigación tiene aporte y relevancia metodológica ya que se fundamentan sus variables; por otro lado, se han validado los instrumentos de medición en función a las bases teóricas de cada variable mediante las encuestas, ayudando a determinar la relación de la seguridad laboral y su relación con el desempeño de personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal de ESSALUD, Callao - 2021. Esta investigación está basada en la hipótesis mencionada y sustentada en la estadística que ayuda a cuantificar y cualificar los datos obtenidos para presentar los resultados, constituyendo este un aporte metodológico para el área de salud.

### **1.3.3. Justificación práctica**

La investigación se justificó en la práctica porque al estudiar ambas variables se obtuvo información importante que sirvió como base para que la Institución realice mejoras en cuanto a la seguridad laboral y de esta manera los trabajadores puedan sentirse cómodos y seguros, lo cual les permitirá tener un nivel óptimo en su desempeño laboral.

### **1.3.4. Justificación social**

La presente investigación se justifica socialmente en la medida que las recomendaciones brindadas permitirán tomar decisiones asertivas respecto a la seguridad laboral del personal para realizar sus labores de servicio y humanización, con ello se busca el buen desempeño laboral y, este a la vez, se verá reflejado en una atención de calidad al asegurado de ESSALUD, lo que, finalmente beneficiará a toda la comunidad.

## **1.4. Objetivos de la Investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

OG. Establecer la relación de la seguridad laboral con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

OE 1. Evaluar cómo la gestión y seguridad en el trabajo se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021.

OE 2. Determinar la relación de la cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021.

OE 3. Evaluar cómo el uso de equipos de protección personal se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021.

## II. MARCO TEÒRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes nacionales

García (2018) con su tesis: *“Seguridad y salud ocupacional y calidad de vida laboral de los colaboradores del terminal pesquero de Buenos Aires, Trujillo, Año 2018”*. Universidad Cesar Vallejo. Pregrado. Lima - Perú. Tuvo como objetivo identificar cual es la relación de las variables seguridad y salud ocupacional y calidad de vida laboral de los colaboradores del terminal pesquero de Buenos Aires. Utilizó un diseño no experimental, y de acuerdo a la temporalidad de corte transversal, aplicando a una población de 90 habitantes. Finalmente, se concluyó que la Seguridad y salud ocupacional tiene relación positiva débil con la calidad de vida de los colaboradores del terminal Pesquero de Buenos Aires, Trujillo 2018, según la correlación de Rho de Spearman, donde p valor (0.240), es menor al nivel de significación ( $p \leq 0.05$ ) de la prueba indicando que se rechaza la hipótesis nula de la investigación de las variables seguridad y salud ocupacional y calidad de vida laboral de los colaboradores del terminal pesquero de Buenos Aires.

Acosta (2018) con la tesis realizada: *“Los accidentes de trabajo y la seguridad laboral de los trabajadores del área de control de calidad del Laboratorio Farmacéutico Teva Perú. Año 2018”*. Universidad Privada Norbert Wiener. Lima. Maestría. Lima - Perú. Teniendo como objetivo principal determinar la relación que existe entre los accidentes de trabajo y la seguridad laboral de los trabajadores del área de control de calidad del laboratorio farmacéutico TEVA Perú año 2018. El tipo de la investigación es básico con ese enfoque cuantitativo, ya que se analizaron los resultados de las encuestas que se aplicaron al personal del laboratorio. Este trabajo tiene una metodología descriptiva y de diseño correlacional, y estuvo aplicada a una muestra de 33 trabajadores. Concluye que la relación entre los accidentes de trabajo y la seguridad laboral presentan una fiabilidad de Alfa de Crombach de 0.82, de igual manera se obtuvo un Roy Spearman de 0.287 con  $p= 0.124$ .

Ortiz (2016) en su tesis realizada: *“Competencia laboral y desempeño laboral*

*en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016* “. Universidad Cesar Vallejo. Maestría. Lima-Perú. Tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la competencia laboral y el desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Es una investigación de tipo aplicada de alcance correlacional, diseño no experimental, que por medio del análisis, observación y descripción de las variables se establece la relación que existe entre la variable competencia laboral y el desempeño laboral. La muestra y población fue de 79 trabajadores del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Hipólito Unanue. La conclusión a la que se llegó es que: “Existe relación positiva y significativa entre la competencia laboral y desempeño laboral con los trabajadores del Hospital Hipólito Unanue. Resultado: ( $p = 0.000 < 0.01$  y Rho de Spearman 0.384, correlación positiva moderada).

Espinoza (2017) tituló su tesis: *“Capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo – 2017”*. Universidad Nacional de Trujillo. Maestría. Trujillo-Perú. El propósito de la investigación fue determinar la relación que existe entre la Capacitación y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo. El tipo de estudio que se aplicó fue el no experimental, con un diseño de estudio correlacional descriptivo y explicativo de corte transversal y los métodos de investigación aplicados fueron el deductivo e inductivo. Se trabajó con una muestra con 217 trabajadores entre profesionales técnicos y auxiliares. En cuanto al resultado obtenido sobre la relación de la capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo, haciendo uso del coeficiente Chi cuadrado, se afirma que ambas variables poseen una correlación positiva presentando un valor de  $p < 0.05$ . Se concluye con la propuesta de un plan de capacitación, el cual contiene directrices que brindarán una ayuda útil para la capacitación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo.

Granizo (2017) en su tesis realizada: *“Desempeño laboral y satisfacción en el trabajo en la Empresa MO Company Logistics Perú S.A.C., Callao, 2017”*. Universidad Cesar vallejo. Maestría. Callao-Perú. Propuso como objetivo principal determinar la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo,

con una población de 30 colaboradores de la empresa, como metodología se ha utilizado la investigación hipotético- deductivo con enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, tipo aplicada y el nivel descriptivo correlacional en el estadístico spss y como resultado nos arrojó en la prueba de Alfa de Crombach, 0,681 con lo que según la escala se encuentra en un índice de moderada confiabilidad, mediante la prueba de normalidad Shampiro - Wilk muestra como significancia 0,000 siendo este  $0,00 > 0,05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), y mediante la prueba de Rho Spearman como significancia se obtuvo 0,28, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, como coeficiente de correlación se obtuvo el resultado 4,02 por lo que según la escala hay una correlación positiva media y finalmente, se concluye: mientras más satisfecho estén los colaboradores en la empresa, estos de por si generaran un buen desempeño en sus actividades.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales**

Park et al. (2018) en su artículo científico titulado " *Asociación de la satisfacción y la seguridad en el trabajo con la salud subjetiva y el bienestar de los empleados coreanos*". Centro de Información Biotecnológica. Artículo Científico. Corea, nos menciona que su objetivo fue evaluar los resultados de una intervención educativa sobre salud y seguridad laboral bajo principios de bioseguridad en trabajadores y trabajadoras de limpieza de una institución de salud. Evaluó con métodos mixtos concurrentes sobre conocimientos, actitudes y prácticas en bioseguridad y percepción de riesgos, con medición basal y dos seguimientos, en 31 trabajadores y trabajadoras. Se hizo análisis cualitativo temático y triangulación metodológica. Sus resultados fueron: Los conocimientos (+33.3 puntos, escala 0-100), actitudes (+10.6) y práctica(+23.5) incrementaron significativamente en el primer seguimiento; los conocimientos disminuyeron en el segundo seguimiento ( $p < 0.001$ ). Los hallazgos cualitativos revelaron mejora en actitudes y prácticas de prevención frente al riesgo, enmarcados por experiencias de vulnerabilidad, estigma y discriminación. Llegando a la conclusión que el estudio aporta elementos clave para la investigación en bioseguridad relacionada con grupos vulnerables y es efectivo para la promoción de la salud de un sector desfavorecido e invisibilizado, y para promover la salud, el bienestar y la seguridad de las enfermeras.

Deng et al. (2019). Según sus investigaciones científicas realizadas y titulada “*Cómo el estrés laboral influye en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud chinos: un estudio transversal*”. Centro Nacional de Información Biotecnológica. Artículo Científico. CHINA. Tiene como objetivos: La motivación del servicio público se refiere a la idea de compromiso con el servicio público, la búsqueda del interés público y el deseo de realizar un trabajo que valga la pena para la sociedad. Este estudio investiga cómo el estrés por desafío y el estrés por impedimento influyen en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud en los hospitales públicos chinos. Métodos: Se obtuvieron datos de 1594 trabajadores de la salud de hospitales públicos. Para probar nuestras hipótesis, utilizamos análisis estadístico descriptivo, análisis de correlación, modelado de ecuaciones estructurales y análisis de subgrupos para investigar la muestra. Resultados: El estrés por desafío y el estrés por impedimento se correlacionaron fuertemente entre los trabajadores de la salud en los hospitales públicos chinos ( $\beta = 0,59$ ;  $p < 0,001$ ). El estrés por desafío se asoció significativamente de manera positiva con la motivación del servicio público ( $\beta = 0,14$ ;  $p < 0,001$ ) y el desempeño laboral ( $\beta = 0,13$ ;  $p < 0,001$ ). El estrés por impedimentos se asoció significativamente de forma negativa con la motivación del servicio público ( $\beta = - 0,27$ ;  $p < 0,001$ ) y el desempeño laboral ( $\beta = - 0,08$ ;  $p < 0,05$ ). La motivación del servicio público se asoció directamente de forma positiva con el desempeño laboral ( $\beta = 0,58$ ;  $p < 0,001$ ), e indirectamente medió la asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Conclusiones: Este estudio proporciona evidencia empírica importante sobre los efectos del estrés laboral y la motivación del servicio público en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud en los hospitales públicos chinos.

Parra et al. (2019), realizaron investigaciones en el artículo científico “*Salud y seguridad laboral: intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación*”. El Instituto Nacional de Salud Pública (INSP). Artículo. Científico. México, el objetivo fue: Evaluar los resultados de una intervención educativa sobre salud y seguridad laboral bajo principios de bioseguridad en trabajadores y trabajadoras de limpieza de una institución de salud. Evaluó con métodos mixtos concurrentes 31 trabajadores y trabajadoras. Se hizo análisis cualitativo temático y triangulación metodológica. Resultados: Los conocimientos (+33.3 puntos, escala 0-100), actitudes (+10.6) y prácticas (+23.5) incrementaron significativamente en el

primer seguimiento; los conocimientos disminuyeron en el segundo seguimiento ( $p < 0.001$ ). Los hallazgos cualitativos revelaron mejora en actitudes y prácticas de prevención frente al riesgo, enmarcados por experiencias de vulnerabilidad, estigma y discriminación. Conclusiones: El estudio aporta elementos clave para la investigación en bioseguridad relacionada con grupos vulnerables y es efectivo para la promoción de la salud de un sector desfavorecido e invisibilizado.

Lumbreras et al. (2020) Con sus investigaciones científicas que realizaron sobre la *“Influencia de la calidad de vida laboral en el rendimiento de los empleados de los hospitales públicos de México: una visión basada en la gestión del equipo”*. Centro nacional de información Biotecnológica. Artículo Científico México. Objetivo: Evaluar la relación entre la calidad de vida laboral (LQL) y el desempeño de los trabajadores organizacionales (OWP) de siete hospitales públicos. Materiales y métodos: Se realizó un estudio transversal en 866 profesionales y gerentes de hospitales públicos de Tlaxcala y Ciudad de México. El LQL fue evaluado con un cuestionario validado, OWP con 34 indicadores, y PM con un instrumento diseñado para este estudio. Resultados:

Las puntuaciones medias de LQL fueron significativamente más bajas entre los trabajadores de Tlaxcala. Los participantes que percibieron un PM adecuado, aumentaron a 2,7 veces su probabilidad de tener LQL más alto, y los participantes categorizados en el alto LQL presentaron un 69% más de probabilidad de tener un OWP adecuado. Conclusiones: El PM apropiado se asoció con un mayor LQL, mostrando ser una variable de mediador entre la relación positiva de CVL y el OWP.

Vaquero et al. (2017) En sus investigaciones realizadas sobre *“Influencia de las condiciones de trabajo en la ausencia de enfermedad debido a enfermedades comunes Año 2015”*. Centro Nacional de información biotecnológica. Artículo Científico. España. Objetivo: Estimar la importancia del entorno de trabajo en ausencia de enfermedad, así como mostrar posibles relaciones con variables de trabajo clínico. Diseño: Un estudio observacional descriptivo. SITIO: Inspección Médica de una provincia andaluza Participantes: Un total de 1016 trabajadores con licencia por enfermedad certificada debido a una enfermedad común. Medidas principales: Se utilizó un cuestionario de autoinforme de los informes para recopilar datos demográficos, profesión, actividad, evaluación de riesgos y causa

ocupacional percibida, sobre los pacientes que voluntariamente dieron su consentimiento cuando fueron revisados durante 2015. Resultados: Se encontró un ambiente de trabajo inadecuado en el 17,1% de los procesos de enfermedad. Las actividades de servicios de salud y hospitalidad tienen una asociación significativa con las condiciones de trabajo como causa de la licencia por enfermedad ( $P < .001$ ). Con respecto al diagnóstico, los trastornos depresivos de ansiedad ( $P < .01$ ) y el dolor lumbar ( $P < .05$ ) se asociaron con condiciones de trabajo. Conclusiones: La ausencia de enfermedad se ve afectada por factores relacionados con el entorno de trabajo. Las medidas preventivas específicas para los trabajadores en su lugar de trabajo podrían reducir las enfermedades relacionadas con el trabajo clasificadas como una enfermedad común.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Variable 01: Seguridad Laboral**

#### **2.2.1.1. Definiciones**

Según indica Butrón (2018):

El diagnóstico de las condiciones de salud constituye una de las tareas claves dentro del análisis de información de salud y seguridad en el trabajo, está fundamentado en la información recolectada durante la realización de las actividades de gestión en salud en el trabajo. (p. 26)

Como lo expone Moreno (2018):

La prevención de riesgos labores es la disciplina que busca promover la seguridad y salud laboral de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y el control de los peligros y riesgos asociados a un entorno de trabajo (p. 3).

En Quiró prevención (2017) se expone que:

La seguridad en el trabajo es la disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Se trata de un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen

como resultado eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes. (p. 1)

Según manifiestan Antúnez y Quintanilla (2017):

La Ley 31/1995 del 8 de noviembre, por la que se aprueba la ley de prevención de riesgos laborales, aportó una nueva concepción de la seguridad y salud en el puesto de trabajo. Su aplicación supone la implantación de una cultura de prevención en todos los niveles de la empresa. (p. 5)

De acuerdo a lo que menciona Cifuentes (2017):

La ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, definió el sistema general de riesgos laborales -SGRL- como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores. (p. 6)

Componentes de la gestión de seguridad en el trabajo

De acuerdo con lo que indica Butrón (2018):

Se debe realizar a través de la observación e identificación de condiciones peligrosas que proporcionan un ambiente de trabajo inseguro, además se debe supervisar y verificar que los controles propuestos para las mejoras de la seguridad y salud en el trabajo sean efectivos:

- Identificar y evaluar los peligros y riesgos que puedan ocasionar incidentes y accidentes de trabajo.
- Determinar y plantear recomendaciones a los trabajadores (solo si aplica) para la implementación de medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su aplicación.
- Identificar los accidentes de trabajo ocurridos, determinar las causas y sugerir las medidas correlativas para su prevención.
- Caracterizar riesgos de seguridad específicos o de alto riesgo a través de actividades específicas.
- Organizar y desarrollar Plan de Emergencia. (p. 185)

### **2.2.1.2. Componente de la gestión en salud**

Citando a Butrón (2018) se indica que:

Estos componentes son actividades en salud en el trabajo y tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolos de los peligros y riesgos laborales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción y seguridad en el trabajo. (p. 15)

Las organizaciones deben velar por la seguridad de sus trabajadores aplicando los componentes de la gestión en salud, destacándolos en áreas de acorde a sus habilidades y capacidades para obtener una mejor productividad para la empresa.

### **2.2.1.3. Programa de Capacitación e Inducción y Entrenamiento**

Citando a Butrón (2018) se indica que:

Toda empresa debe contar con un programa de capacitación e inducción con el propósito de brindar conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, necesarios para desempeñar sus actividades en forma eficiente y segura, cumpliendo con estándares de seguridad. Este programa incluye una identificación de las necesidades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las competencias requeridas por el cargo y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa. (p. 79)

Las capacitaciones son esenciales en el tema de la seguridad laboral, es necesario que cada trabajador tome conciencia de los riesgos a los que está expuesto al desarrollar sus actividades laborales y lo importante que es aplicar el cumplimiento de los protocolos de la seguridad laboral.

### **2.2.1.4. Vigilancia Epidemiológica Ocupacional en Seguridad y Salud en el trabajo**

Según manifiesta Butrón (2018):

Un programa de vigilancia epidemiológica ocupacional en seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de estrategias y actividades organizadas para observar de manera continua los riesgos de los accidentes de trabajo y/o

enfermedades profesionales que afectan al trabajador con ocasión de su desempeño laboral o como consecuencia del mismo.

El programa de vigilancia epidemiológica ocupacional tiene como principal procedimiento la recolección, tabulación, presentación y análisis de los datos procedentes de la medición de las variables que representan a los factores de riesgos asociados o relacionados con los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales que son objeto del Programa de vigilancia epidemiológica ocupacional y las que se caracterizan socio demográficamente a los trabajadores expuestos a accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales en vigilancia. (p. 35)

#### **2.2.1.5. Posibles daños a la salud del trabajador**

Como lo expresa Caldas (2018):

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Esta definición incluye los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y otras patologías, como es el estrés, la fatiga laboral, el envejecimiento prematuro. (p. 7)

Todo trabajador está expuesto a los riesgos laborales suscitados de las actividades que realiza, es por ello que las empresas deben aplicar condiciones de seguridad adecuadas para sus trabajadores y promover la prevención de riesgos laborales.

#### **2.2.1.6. Condiciones de seguridad**

Según lo indica Sánchez (2018):

Son aquellas condiciones materiales que influyen sobre la accidentabilidad, elementos móviles, cortantes, electrificados, combustibles, etc., Para poder controlar esos factores analizaran las máquinas y las herramientas, los equipos de transporte, las instalaciones eléctricas, las dimensiones de los locales, las condiciones de almacenamiento, etc. El estudio de estos factores es tarea de la seguridad del trabajo. (p. 14)

Las empresas deberán supervisar periódicamente el mantenimiento de las instalaciones y equipos existentes en el área de trabajo y tomar medidas de precaución y evitar los riesgos a lo cual está expuesto el trabajador.

#### **2.2.1.7. Las enfermedades profesionales**

Según lo indica Sánchez (2018):

El concepto de enfermedad profesional se desarrolla en el 157 del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre por que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, define la enfermedad profesional como “toda aquella enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley y que este provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indique para toda enfermedad profesional. (pp. 20-21)

La enfermedad profesional se contempla cuando esta es contraída durante el ejercicio de la actividad laboral, es un proceso lento y progresivo, siendo difícilmente determinar el momento exacto en el cual se contrajo, ya que no tiene un desencadenante violento sino más bien progresivo con sintomatología en el organismo y por lo cual requiere tratamiento médico. Su aparición proviene mediante el reconocimiento de los análisis clínicos frecuentes y el seguimiento adecuado a la patología.

#### **2.2.1.8. El Accidente de trabajo**

Según lo expresa Díaz (2015):

Se define el accidente de trabajo como “un suceso imprevisto, que interrumpe o interfiere a la continuidad del trabajo, y puede suponer un daño para las personas o la propiedad “. Desde esta perspectiva se admite un significado muy amplio que no queda restringido a los sucesos que producen lesiones, sino se hace extensiva a cualquier eventualidad que pueda producir o no tanto lesiones a las personas como daños a las cosas.

Desde el punto de vista médico, se define al accidente de trabajo como “patología traumática quirúrgica aguda provocada generalmente por factores mecánicos ambientales “. Medicamente se habla de accidente de trabajo o de accidentado cuando algún trabajador ha sufrido lesión como consecuencia del trabajo que realiza. Para el medico solo existe accidente si se produce lesión. (p. 6)

#### **2.2.1.9. *Derechos y obligaciones del trabajador***

Como lo expresa Moreno (2018):

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (Art.14.1 LPR). Este citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario en la protección de los trabajadores empleados a su cargo frente a los riesgos laborales expuestos durante su jornada de trabajo. Dicho deber de protección constituye también una obligación para las administraciones publicas respecto del personal a su servicio. (p. 7)

Son derechos de cada trabajador recibir información y ser partícipe de la prevención de los riesgos laborales a lo cual está expuesto. Como también es parte de sus deberes hacer el uso correcto de los equipos de protección personal y se evaluado periódicamente por vigilancia epidemiológica su estado de salud.

#### **2.2.1.10. *Las políticas en materia de seguridad y salud laboral***

Como lo expresan Vallejo y Lafuente (2010):

Frente a una carencia de una visión unitaria y a la dispersión normativa propia la situación previa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la normativa que se inspira en la Directiva Marco 391/1989/CEE quiere establecer una política de prevención coherente y eficaz que coadyuve a una mejor protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo. (p. 63)

La política en materia de seguridad y salud laboral es el grado de compromiso que asume la empresa, tomando en cuenta el nivel de exposición a peligros y riesgos en los que se encuentran sus trabajadores.

### **2.2.1.11. El nuevo enfoque de la Seguridad en el trabajo**

Según lo expresan Bestratén et al. (2011):

El nuevo enfoque de la Seguridad en el trabajo está motivado en gran medida por la presión que ejercen los agentes sociales, empresarios y trabajadores y la propia sociedad (...). El nuevo marco legislativo y, en consecuencia, las diferentes administraciones estatales, también están contribuyendo sustancialmente al cambio cualitativo en la gestión de la seguridad y la prevención en general.

El creciente nivel cultural de las nuevas generaciones que se incorporan al trabajo con la consiguiente disminución de los niveles de tolerancia de riesgos y condiciones de trabajo deficitarias, así como la exigencia de los trabajadores del derecho de participación en todo aquello que les afecta, contribuye notablemente a tal evolución, a pesar de aspectos como el paro, la flexibilidad en los contratos laborales y el abuso de la contratación temporal y la subcontratación.

Los agentes sociales, sindicatos y empresarios, son elementos decisorios en los avances que se están produciendo; los primeros, a través de la acción reivindicativa y negociadora, y los segundos, por motivos tales como la necesidad acuciante de potenciar las capacidades y aportaciones de los trabajadores, verdadero capital de la empresa, al asumirse la interrelación directa entre la competitividad, la calidad y las condiciones de trabajo. (p. 29)

### **2.2.1.12. Coste humano y coste económico de los accidentes de trabajo**

Según lo expresan Bestratén et al. (2011):

Al citar los tipos de daños que los accidentes de trabajo ocasionan se han nombrado las lesiones físicas, el dolor, la pérdida de capacidad de trabajo, junto con el deterioro de materiales y equipos. Si bien este deterioro se traduce fundamentalmente en pérdidas económicas, los demás aspectos citados inciden, sobre todo, en el aspecto humano. Por ello, cuando se hable del coste de los accidentes habrá que hacerlo considerando los dos aspectos de este coste: el coste humano y el coste económico.

El coste humano lo constituyen el dolor, el sufrimiento, la invalidez resultante en su caso, las muertes y en definitiva todo el daño que sufren las personas. También habría que incluir lo que supone la pérdida del individuo, de su experiencia, de sus capacidades reales y potenciales y del esfuerzo con que cada trabajador contribuye a la mejora de la sociedad ya que la labor de la persona es significativa. El coste económico está formado por todos los gastos y pérdidas que el accidente origina. Gastos que ocasionan la pérdida de horas de trabajo, tanto del accidentado como de los compañeros y mandos, la asistencia médica a las lesiones, la rotura y deterioro de materiales y equipos, las pensiones devengadas por invalidez o muerte, etc. (p. 38)

### **2.2.1.13. Dimensiones**

#### *2.2.1.13.1. Dimensión 01: Gestión de seguridad en el trabajo*

Como manifiesta Butrón (2018):

A través los programas gestión en seguridad en el trabajo la empresa implementa un conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y el control de causas de los incidentes y accidentes de trabajo y de las condiciones de trabajo que pueden afectar la seguridad de los trabajadores. (p. 185)

La Gestión de seguridad en el trabajo debe ser un proceso adecuado y eficaz para todos trabajadores, la empresa debe enfatizar notoriamente lo importante que es la seguridad y salud laboral, velando por la integridad de cada uno de sus integrantes para prevenir riesgos laborales.

### **Indicadores**

#### **1) Objetivos**

Según indica Butrón (2018), se busca identificar y evaluar los peligros y riesgos que puedan ocasionar incidentes y accidentes de trabajo (p. 185).

En toda organización se busca que el Área de Seguridad para el Trabajo busque e identifique los peligros al cual están expuestos sus trabajadores mediante medidas de prevención a través de las capacitaciones, planes estratégicos, etc.

## **2) Inspecciones planeadas**

Según indica Butrón (2018):

El reconocimiento detallado de las áreas o puestos de trabajo que posibilita la identificación, localización y valoración de las condiciones de trabajo existente y que puedan derivar en accidentes laborales, constituirse en riesgos determinados con la patología laboral. (p. 186)

## **3) Programa de mantenimiento preventivo**

Según expresa Butrón (2018):

El mantenimiento preventivo es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfecto o deterioro (p. 194).

### *2.2.1.13.2. Dimensión 02: Cultura en el Sistema de Seguridad y Salud*

Según expone Butrón (2018):

La cultura organizacional está estrechamente ligada a la cultura social, de manera que se pueda establecer un paralelo entre ambas. muchas de las actitudes y creencias que condicionan el comportamiento del trabajador forman parte de la cultura social que el lleva consigo a la organización. (pág. 68)

La cultura organizacional implica compromiso y responsabilidad del trabajador para con la empresa, ya que ambos están relacionados y comprometidos en un mismo objetivo con la sociedad.

## **Indicadores**

### **1) La responsabilidad ante el cambio**

Según explica Butrón (2018):

Para generar y formalizar el compromiso y la responsabilidad ante el cambio, se elaborará la política de la seguridad y salud en el trabajo como parte de la concientización y la necesidad de generar cambios y mejoras a la organización y la

política de la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo la participación activa de sus miembros. (p. 87)

## **2) Comunicación**

Según expone butrón (2018):

Una vez consultada y validada la política por la totalidad de sus miembros, deberá ser publicada y divulgada por lo cual se crearán mecanismos para reafirmar los compromisos adquiridos al momento de su elaboración, haciéndose énfasis en la importancia del cumplimiento de sus roles dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo, lo cual es un factor fundamental para el logro de los objetivos. (p. 87)

## **3) Mejora continua**

Según expone Butrón (2018):

Después de tomar conciencia de la necesidad del cambio desde lo personal, desde el ser y hacer, así como los equipos que conforman su sistema de gestión de la seguridad y salud, el cumplimiento de su compromiso en la participación activa hacia las oportunidades de mejora y el mantenimiento del sistema. (p. 88)

### *2.2.1.13.3. Dimensión 03: Equipos de protección personal*

Según indica Butrón (2018):

Los elementos de protección personal son importantes para evitar que haya lesiones en el desarrollo del trabajo, proteger a los trabajadores frente a los peligros para su salud y seguridad personal. Estos deben ser una alternativa después de haber analizado la posibilidad de eliminar o sustituir el peligro, y si no se puede se debe realizar control en la fuente o en el medio. Su beneficio dependerá sustancialmente de su necesidad de requerimiento de uso, la correcta selección del elemento, mantenimiento, recambio oportuno, la capacitación y motivación del empleado que lo utilizará. (p. 91)

## **Indicadores**

### **1) Programa de elementos de protección personal**

Según sostiene Butrón (2018):

Un mecanismo comúnmente utilizado para el control de los riesgos que afectan la salud de las personas, son los elementos de protección personal, la decisión de su empleo radica fundamentalmente, en su bajo costo inicial, con relación a las medidas de intervención en la fuente o en el medio. (p. 91)

### **2) Suministro de equipos de protección personal**

Citando a Butrón (2018) se indica que:

La entrega de elementos de protección se debe realizar el suministro y reposición oportuna de elementos de protección personal a los trabajadores que lo requieran, conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos y disponer de los soportes que lo evidencien. (p. 94)

### **3) Inspección de uso de equipos de protección personal**

Como lo expone Butrón (2018):

El objetivo de esta actividad es verificar si los trabajadores emplean los equipos de protección personal requeridos por el cargo o tarea y si los que están usando se encuentran en buen estado. Es necesario elaborar una lista verificación, como cualquier inspección Con base en la valoración de las acciones preventivas por desarrollar. (p. 96)

## **2.2.2. Variable 02: Desempeño**

### **2.2.2.1. Definiciones**

Como lo expresa Alles (2017):

El desempeño de una persona, en cualquier actividad laboral o no, es el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres ejes principales: los conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales), la experiencia práctica y las competencias. (p. 28)

Según el Sistema Nacional de Clasificaciones de Ocupaciones (SINCO 2011), se lee que:

Las ocupaciones con nivel de competencias exigen el desempeño de funciones que requieren la toma de decisiones y la solución de problemas complejos basándose en un amplio conocimiento teórico y práctico en un área determinada. Las funciones por lo general incluyen el análisis y la investigación para desarrollar los conocimientos humanos en un determinado ámbito. (p. 14)

De acuerdo con Alcóver et al. (2012) se indica que:

Los incentivos organizacionales refuerzan la adicción al trabajo, a través de medidas como el reconocimiento explícito (por ejemplo, una evaluación del desempeño positiva) o complementos salariales a aquellas personas que trabajan muchas horas, siendo a menudo los último en salir de la oficina. (cap. 7)

Según explica PSICORE (2014):

Desde una perspectiva psicológica surge un enfoque con la investigación del doctor David Mc McClelland a mediados de los años setenta, el planteo que el desempeño exitoso de las personas en unos u otros roles o profesiones, no está directamente relacionado con lo aprendido en la Universidad u otra Institución educativa, sino con ciertas características subyacentes a la persona que determinan su desempeño superior. (p. 10)

#### **2.2.2.2. La Evaluación del desempeño**

De acuerdo con Alles (2017) manifiesta que:

El desempeño de una persona, en cualquier actividad, laboral o no, es el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres ejes principales: Los conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales), La experiencia práctica y las competencias. (p. 28)

Para toda organización competitiva, es preciso contar con los recursos humanos comprometidos para el éxito de la empresa siendo necesario contar con

las evaluaciones de desempeño laboral para identificar el desarrollo y la calidad de rendimiento de sus trabajadores y realizar la retroalimentación según sea el caso.

### **2.2.2.3. Medir competencias en la evaluación del desempeño**

De acuerdo con Alles (2017) se expone que:

La medición de competencias en la evaluación del desempeño se realiza observando comportamientos. Un colaborador realiza sus tareas de acuerdo a su descriptivo de puestos, a los objetivos que se le han fijado y a los lineamientos recibidos por parte de sus superiores, y especialmente de su jefe directo.

Por su parte el jefe observa el comportamiento de su colaborador durante todo el periodo en evaluación. Es importante recalcar esta última afirmación. No debe influenciarse por los últimos acontecimientos o por los relevantes, sino que se debe considerar lo actuado en todo el periodo de la evaluación. (p. 116)

### **2.2.2.4. Evaluación vertical**

De acuerdo a Alles (2017) se expone que:

La evaluación vertical es la herramienta para la medición del desempeño. Se trata de un proceso organizacional estructurado que tiene un doble propósito:

Se utiliza para medir el desempeño de los colaboradores (usualmente se combinan objetivos y competencias) y, al mismo tiempo.

Cumple con el derecho del colaborador de recibir retroalimentación sobre cómo está haciendo las cosas. (p. 146)

### **2.2.2.5. Evaluación 360° y el desarrollo de las personas**

De acuerdo a Alles (2017) se lee que:

La evaluación de 360° es una de las denominadas evaluaciones múltiples: la persona es evaluada por sus superiores, pares y subordinados además de ella misma (autoevaluación) (...). Tiene una larga trayectoria y amplia difusión y se implementan de diferente modo. En la actualidad la forma más

frecuente es a través de la utilización de un software, en el cual ya se han incluido los indicadores de medición, pero es posible utilizar los propios, cuando los mencionados indicadores forman parte de software, estos son de tipo estándar, no responderán a un diseño específico para la organización que lo utiliza. En el caso que el diseño del software permita la inclusión de los propios indicadores, podrán utilizarse los de los modelos de competencia organizacional. (p. 256)

#### **2.2.2.6. *Compromiso de las personas con la organización***

Como según lo manifiesta Chiang et al. (2010):

Toro (1998) presenta los resultados de una investigación que explora relaciones de dependencia entre el compromiso de las personas con la organización (...). Los resultados obtenidos mostraron que si existe una relación de dependencia ante una medida global del compromiso organizacional y las dimensiones del clima que más contribuyen a explicar el compromiso fueron: la responsabilidad y las relaciones interpersonales, seguidos por la estabilidad y retribución. (p. 117)

El compromiso que asume el trabajador con la empresa es muy importante, ya que por ende este beneficiara ambas partes logrando un compromiso consiente con responsabilidad para lograr el éxito trazado para la empresa.

#### **2.2.2.7. *Modelo de eficacia directiva (1970)***

Como según lo manifiesta Chiang et al. (2010):

Los procesos de socialización de roles, interacciones entre rol y conjunto de rol y desempeño del mismo, influyen colectivamente sobre el tipo de relaciones interdepartamentales que se desarrollan dentro de la organización y, además, la especialización funcional entre subunidades genera, no solo diversos grados de cooperación sino también de conflicto y de competición por la distribución de los recursos que resultan escasos.

Las recompensas recibidas por los miembros por su desempeño de rol y sus experiencias interdepartamentales les llevan a evaluar el carácter de la organización. Este proceso de evaluación, influido en parte por el

compromiso de los miembros en su rol, sus subunidades y la organización total, da como resultado la configuración del clima organizacional percibido. Esta percepción del clima, a su vez, influye sobre el desempeño organizacional en su conjunto, probablemente a través de sus efectos de feedback sobre el desempeño de los roles.

El nivel de eficacia en el desempeño organizacional determina en buena medida la consecución de los fines organizacionales y el establecimiento de nuevos fines, que impulsen otra vez el ciclo. (p. 79)

#### **2.2.2.8. Evaluación de los trabajadores**

Como lo expone Lacalle (2016):

La gestión del activo humano en la empresa es un proceso integral que no puede dejar de evaluar las competencias de los trabajadores en la misma. Se debe llevar a cabo una revisión constante de las tareas, así como de los defectos y de las deficiencias de todos los empleados. (p. 51)

Las evaluaciones de los trabajadores son medidas que se utilizan para medir el rendimiento laboral de los trabajadores en base sus competencias con la finalidad de tomar decisiones con objetividad. Las evaluaciones permiten que se amplíe la retroalimentación de los trabajadores sobre su desempeño y aplicar las mejoras que sean necesarias para lograr un mejor rendimiento laboral.

#### **2.2.2.9. Criterios de evaluación de empleados**

Como lo indica Lacalle (2016):

El departamento de RR. HH debe evaluar a sus empleados podemos citar los siguientes criterios:

- Indicadores claves de desempeño o KPI (Key Performance Indicators). Representan objetivos y metas que cada empleado debe alcanzar.
- Competencias y Responsabilidades. En términos de conocimientos y comportamientos esperados y requeridos para el puesto de trabajo.
- Apreciaciones globales. Son opiniones o apreciaciones del superior directo o manager sobre el trabajo que se va a evaluar. (p. 51)

### **2.2.2.10. Formulación estratégica para el desarrollo de recursos humanos**

Según explica Silva (2018):

El desarrollo estratégico de recursos humanos tiene como objetivo combinar los procesos de aprendizaje aleatorios y dispersos. Aunque parte del aprendizaje de las personas se hace de forma informal, es menester llevar el aprendizaje a todos los aspectos de la estrategia: debe ser dentro de la organización un esfuerzo consciente para tomar esas experiencias de aprendizajes dispersas en forma de un marco formado y así satisfacer las necesidades de conocimiento y las habilidades actuales y futuras. (p. 14)

La formulación estratégica para el desarrollo de los recursos humanos se encarga de promover la productividad y motivación del personal de toda organización trabajando a través de equipos de trabajo estableciendo la misma dirección estratégica de recursos humanos con la participación activa de cada miembro estimulando el pensamiento crítico y una buena comunicación con compromiso y apoyo de la dirección gerencial.

#### **2.2.2.11. El sistema de entrenamiento personal**

Como lo expone Silva (2018): La misión de un sistema de capacitación del personal significa una declaración de los acuerdos entre gerentes y planificadores sobre la filosofía del sistema educativo en la organización y en la expresión de valores y principios (p. 16).

El entrenamiento del personal de una empresa es muy importante porque facilitara la adaptación del personal a los nuevos retos a cortos plazos aplicando de manera sistematizada y organizada, y que el personal adquiera actitudes, conocimientos y habilidades en base a los objetivos trazados por la organización.

### **2.2.2.12. Métodos de evaluación del desempeño**

Como lo manifiesta Gonzales (2013):

La evaluación del desempeño puede llevarse a cabo a través de técnicas o métodos que varían de una organización a otra de acuerdo con los objetivos trazados y las políticas de aplicación del personal que se manejan a nivel interno.

El sistema de evaluación del desempeño específico que se desarrolla en cada organización se realiza conforme al nivel y a las áreas de distribución de su personal, así:

- Evaluación de desempeño del personal ejecutivo (gerentes de área, subgerentes, jefes de departamento).
- Evaluación de desempeño del personal a nivel de supervisión (supervisor de oficina, supervisor de línea, de ventas).
- Evaluación de desempeño del personal a nivel operativo (personal calificado, personal no calificado). (p. 242)

### **2.2.2.13. Objetivos de la evaluación del desempeño**

Como lo plantea Gonzales (2013):

Al efectuarse la evaluación del desempeño, el objetivo primordial es que este se modifique en aras del mejoramiento. El evaluado debe ser consciente no solo del cambio planeado, sino que también debe ser porqué y como deberá implantarse este cambio. De igual manera, deberá recibir la retroalimentación adecuada.

La evaluación del desempeño es un instrumento, un medio o una herramienta para mejorar los resultados del talento humano de la organización. Entre otros objetivos se pueden mencionar los siguientes:

- Proporcionar datos acerca del desempeño de los empleados durante un periodo específico, de forma que se puedan tomar decisiones adecuadas.
- Permitir condiciones de medición del potencial humano para determinar

su pleno empleo.

- Permitir el tratamiento de los recursos humanos como una importante ventaja competitiva de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse de modo indefinido dependiendo del sistema de administración.
- Contribuir a la toma de decisiones relacionadas con la capacitación, orientación, pago y promoción del personal y otros asuntos.
- Dar oportunidad de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización teniendo en cuenta, por una parte, los objetivos organizacionales y, por otra, los objetivos individuales.
- Identificar a los empleados de la organización que requieren actualización. (pp. 238 - 239)

#### **2.2.2.14. Dimensiones**

##### *2.2.2.14.1. Dimensión 01: Desarrollo y Competencias*

Según Alles (2017) define: El desarrollo y competencias son acciones tendentes a alcanzar el grado de madurez o perfección deseado en función del puesto de trabajo que la persona ocupa en el presente o se provee que ocupara más adelante (p. 221).

Esto se logra mediante las evaluaciones en el desarrollo de las competencias y habilidades que se brindará a los trabajadores para perfilar mejor los puestos de trabajo y lograr mejores resultados.

#### **Indicadores**

##### **1) El rol de los jefes en el desarrollo de su equipo**

Según Alles (2017) plantea que:

La retroalimentación entre jefe y colaborador es una tarea cotidiana, casi inconsciente entre las partes. Un jefe le dice a su colaborador con palabras y hasta con gestos si las tareas realizadas están bien o no, también el colaborador expresa de un modo u otro sus opiniones al respecto. (p. 185)

## **2) Desarrollo de las personas**

Alles (2017) explica que: Se puede establecer algún tipo de correlación entre las acciones de desarrollo más frecuentes y las diversas instancias en las cuales se evalúa el desempeño (p. 246).

El desarrollo de las personas se basa en una exitosa evaluación de la gestión organizacional, brindando resultados óptimos, tanto para el trabajador como para la empresa.

## **3) Modelo para construir talento organizacional**

Según Alles (2017) expone que:

Un modelo para construir talento organizacional implica, en especial, tomar en cuenta las competencias, pero no será este el único factor a considerar. Desde la adecuación persona – puesto hasta los planes de formación, en todo momento se deberán tomar en consideración las capacidades del colaborador: conocimientos, experiencia y competencias. (p. 224)

### *2.2.2.14.2. Dimensión 02: Desempeño y estrategias*

Según indica Alles (2017):

Una organización determina sus planes estratégicos y objetivos. Usualmente, estos últimos se relacionan con un periodo de tiempo (plazo de consecución) y se especifican con mayor detalle, cuando se determina el presupuesto anual. A su vez estos objetivos generales pueden ser definidos por áreas, hasta llegar a especificar cuales corresponden a los distintos puestos de trabajo (p. 27)

La empresa debe definir sus planes estratégicos para conseguir un mejor desarrollo del desempeño laboral, aplicando sus estrategias para obtener un el resultado esperado para la empresa y para el trabajador.

## **Indicadores:**

### **1) Evaluación del desempeño**

Según advierte Alles (2017):

La evaluación del desempeño puede constituirse en el mejor aliado e instrumento práctico para dirigir un grupo de colaboradores. Teniendo entre sus principales propósitos del desarrollo de las personas, con la consiguiente mejora de los resultados individuales y de la organización. (p. 32)

### **2) Evaluación del desempeño desde la mirada del trabajador**

Según Alles (2017) indica que:

El primer aspecto a considerar es que la evaluación del desempeño es un derecho del colaborador. Si en la organización no hay una herramienta específica para realizarla, esto no implica que el jefe deba realizar tareas adicionales: simplemente, en el trato cotidiano debe decir cómo se están haciendo las cosas con el respeto que la relación jefe-colaborador implica para ambas partes. (p. 51)

### **3) La estrategia y las personas que integran la organización.**

Según plantea Alles (2017):

Las Organizaciones de todo tipo proyectan, de un modo u otro, su visión de futuro, a partir de la cual definen la estrategia para alcanzarla. Luego contando con ambos conceptos e ideas sobre el rumbo a seguir, diseñan con mayor detalle, los planes estratégicos. (p. 24)

#### *2.2.2.14.3. Dimensión 03: Retroalimentación*

Según Alles (2017) expone que: La retroalimentación es como aquella acción que realiza un jefe para comunicar a sus colaboradores como están haciendo las cosas tanto cotidianamente, en el día a día, como periódicamente en oportunidad de efectuarse la evaluación de desempeño (p. 184).

Es importante que las empresas se relacionen con los trabajadores de manera que ellos se sientan parte de la organización y puedan desarrollar sus

habilidades múltiples y las diferentes maneras de comunicación entre jefe - trabajador para, así, lograr mejores resultados.

## **Indicadores**

### **1) Reunión de retroalimentación**

Según manifiesta Alles (2017):

Uno de los pasos de la evaluación del desempeño, en el cual el jefe o superior le comunica al colaborador el resultado de dicha evaluación. La entrevista de retroalimentación es uno de los aspectos más importantes en el proceso de la evaluación del desempeño. (p. 190)

En las mencionadas reuniones cotidianas es un paso fundamental en las evaluaciones, porque permitirá al trabajador conocer sus resultados y expresar su opinión respecto a su desempeño laboral.

### **2) La evaluación de competencias**

Según indica Alles (2017):

La medición de competencia (...), y la inclusión de la medición de competencias en la evaluación vertical implican que el evaluador realizará la medición de competencias basándose en acontecimientos reales, específicamente en comportamientos dentro del periodo de evaluación. Del mismo modo procederá el colaborador a realizar su autoevaluación. (p. 198)

La evaluación por competencias se realiza por los jefes brindando las condiciones al trabajador evaluado para determinar la relación que existe con su puesto de trabajo.

### **3) Entrenamiento de los evaluadores**

Según expone Alles (2017):

La mayoría de los jefes de todos los niveles se sorprende y, al mismo tiempo. Se entusiasma cuando toma conciencia de la evaluación de desempeño, a través de la fijación de objetivos, es una herramienta eficaz y eficiente para dirigir su equipo de colaboradores. (pp. 202-203).

Las organizaciones deben seguir los procesos de evaluación para la medición del desempeño de los trabajadores y ambas partes dirigirse al mismo objetivo. Es por ello que el entrenamiento es fundamental para dirigir eficazmente las evaluaciones.

### **2.3. Definición De términos básicos**

**Accidente laboral.** Hecho ocurrido repentinamente durante la jornada laboral.

**Capacidades.** Son cualidades que permiten desarrollarse en función de un cargo.

**Comunicación.** Es el medio de comunicarse utilizando algún medio para poder realizarlo en forma escrita u oral.

**Competencia.** Son características individuales que permiten desempeñarse en forma óptima en algún puesto de trabajo.

**Desempeño.** Rol de realizar una actividad.

**Entrenamiento.** Actividad de adiestramiento para lograr un propósito

**Estrategia.** Acciones que busca tomar decisiones y lograr mejores resultados

**Evaluador.** Persona capacitada para evaluar aspectos técnicos

**Evaluación.** Es el valor que se brinda a las actividades en base a un a criterio buscando un objetivo.

**Evaluación médica.** Es el examen físico realizado por un médico registrado en una historia clínica.

**Evaluación 360°.** Evalúa las competencias personales ayudando a identificar sus principales fortalezas y oportunidades.

**Evaluación 180°.** Lo realiza el jefe inmediato a los profesionales, no incluyendo a los subordinados.

**Gestión.** Direccionar una organización para lograr objetivos trazados.

**Incidente laboral.** No hay riesgo físico inmediato, pero podría llegar a serlo.

**Inspección.** Examinar a través de la vista.

**Investigación.** Investigar nuevos conocimientos a través de la exploración sea científica o empírica para ampliar los conocimientos.

**Jefe.** Es la persona que tiene autoridad sobre un equipo de trabajo.

**Mejora continua.** Es un enfoque por el cual las empresas buscan optimizar y mejorar la calidad de sus productos y servicios.

**Prevención.** Tomar medidas para prevenir o anticiparse a un hecho.

**Protección.** Proteger o resguardar algo o a alguien.

**Reubicación.** Ubicar al trabajador en un lugar adecuado donde pueda realizar sus actividades.

**Retroalimentación.** Es la comunicación entre jefe –trabajador en forma directa y sencilla para mejorar ciertos aspectos.

**Rol.** Es la función en la cual una persona desempeña en una situación.

**Salud ocupacional.** Ciencia que se ocupa de preservar la salud laboral que se originan con las enfermedades laborales.

**Seguridad laboral.** Disciplina que se encarga de velar por la seguridad laboral aplicando medidas de y desarrollo de actividades para prevenir los riesgos laborales.

**Suministro.** Proporcionar un bien desde el productor hasta el consumidor final.

**Talento.** Habilidad que se desarrolla en alguna actividad.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

HG. La seguridad laboral se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

HE 1. La gestión y seguridad en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021.

HE 2. La cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021.

HE 3. Los equipos de protección personal se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021.

#### **3.2. Variables de estudio**

##### **3.2.1. Definición conceptual**

Variables 01: seguridad laboral

Según Butrón (2018) indica que “La Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como finalidad principal la promoción y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los peligros y riesgos laborales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción y seguridad en el trabajo”. (p. 15)

La seguridad laboral es muy importante dentro la empresa, ya que el trabajador buscara sentirse protegido dentro del ambiente laboral, es por ello que

se deberá gestionar de manera eficaz la gestión de seguridad y salud en el trabajo y alcanzar todos los niveles jerárquicos, ubicándolo en un área que este de acorde a sus condiciones psicofisiológicas.

### **Variables 02: desempeño laboral**

Alles (2017) expresa su definición del desempeño laboral como “Un concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados de un colaborador en un determinado periodo” (p. 28).

El desempeño laboral cumple un rol muy importante dentro de una empresa ya que de ello dependerá mucho su éxito, por lo consiguiente lograr desarrollar las capacidades y competencias del trabajador buscará alcanzar los objetivos trazados para ambos.

#### **3.2.2. Definición de operacionalización**

Como lo plantea Reynolds (1986), una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado. (p. 52)

Operacionalizar permite disgregar los elementos más abstractos para luego llegar al nivel más concreto con precisión y exactitud en la cual permitirá se podrá medir empíricamente o cuantitativamente.

#### **Variables 01: seguridad laboral**

La variable seguridad laboral, de naturaleza “cuantitativa”, está conformada por las dimensiones: gestión de seguridad en el trabajo, la cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud y equipos de protección personal, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

#### **Variables 02: desempeño laboral**

La variable desempeño laboral, de naturaleza “cuantitativa”, está conformada por las dimensiones, desarrollo y competencias, desempeño y estrategias y la retroalimentación, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

### **3.3. Tipo y nivel de la investigación**

#### **3.3.1. Tipo de investigación**

Según Baena (2014) expresa:

La investigación aplicada tiene como objeto el estudio de un problema destinado a la acción. La investigación aplicada puede aportar hechos nuevos... si proyectamos suficientemente bien nuestra investigación aplicada, de modo que podamos confiar en los hechos puestos al descubierto, la nueva información puede ser útil y estimable para la teoría.  
(p.11)

Para el presente trabajo empleó la investigación aplicada, pues buscamos información de hechos confiables sobre una problemática conocida, la cual es la seguridad laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia, del Hospital Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, para ello se analizó toda la información existente sobre las condiciones de seguridad laboral y la relación que tiene con el desempeño del personal de enfermería.

#### **3.3.2. Nivel de investigación    Descriptivo**

Como lo indica Hernández, R. et al (2014) Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p. 92)

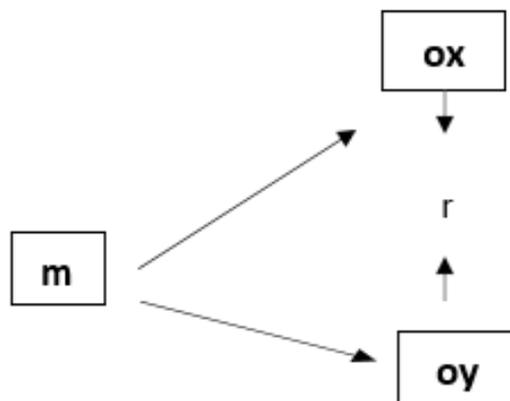
Con este nivel de estudios se busca definir las tendencias de un sector, grupo o población orientándonos a detallar la relación que existe entre nuestras variables, recogiendo información de las variables de manera independiente o conjunta de estas para evaluar cómo se relacionan entre sí.

## Correlacional

Según lo plantea Cabezas (2018):

Los estudios correlacionales son un primer paso para establecer indicios sobre posibles causas de un fenómeno que se encuentra en estudio (Arias 2012). En los estudios correlacionales cuantitativos se mide el grado de relación entre dos o más variable que son parte del estudio para luego medir esas correlaciones y definir sus resultados, el objetivo de estos estudios es conocer cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. (p. 69)

El presente trabajo busca determinar el grado de relación que tiene la variable Seguridad Laboral sobre el desempeño en una institución del sector salud.



**Figura 1.** Fuente propia

Donde:

m = muestra

ox = Seguridad laboral

oy = Desempeño laboral

r = relación entre las variables

**Tabla 1.***Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman*

Valores	Lectura
De -0,90 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De +0.21 a 0.40	Correlación baja
De +0.41 a 0.70	Correlación moderada
De +0.71 a 0.90	Correlación alta
De +0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Tomado de Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación Educativa. Madrid: Muralla.

### **3.3.3. Método de Investigación hipotético- deductivo**

De acuerdo con Baena (2017), La deducción empieza por las ideas generales y pasa a los casos particulares y, por tanto, no plantea un problema. Una vez aceptados los axiomas, los postulados y definiciones, los teoremas y demás casos particulares resultan claros y precisos. (p. 34)

El tipo de nuestra investigación, desde su aplicación básica conlleva al planteamiento del problema hipotético deductivo y ayuda a verificar la relación que existe entre las variables.

## **3.4. Diseño de la investigación**

### **3.4.1. Diseño no experimental**

De acuerdo con Cabezas (2018):

En este tipo de investigación la variable estudiada no se manipula en forma intencionada, la finalidad de esta investigación es observar los fenómenos tal como se comportan en su contexto natural, para luego analizarla. En los estudios experimentales las situaciones son reales, se observan situaciones existentes. (p. 79)

Esta investigación se acentúa en los sucesos o los contextos, donde el investigador no interviene y no altera su proceso natural.

### **3.4.2. Enfoque de la investigación**

Según lo expone Gómez (2006) plantea:

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo, y en el uso de la estadística para intentar establecer con exactitud patrones de una población. (p. 60)

Con este tipo de enfoque los resultados gozan de confiabilidad, ya que están basadas en datos numéricos respaldando una hipótesis a través de los cuestionarios o encuestas.

### **3.4.3. Corte transversal**

Hernández, et al. (2014) define la investigación como “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2014). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (p. 154)

En este tipo de investigación la recolección de datos se da en un periodo de tiempo determinado sobre una población o muestra.

## **3.5. Población y muestra de estudio**

### **3.5.1. Población**

Tal como lo define Hernández et al. (2010) la población es un conjunto de individuos con las mismas características comunes y que muestran una cantidad objetiva. La población debe situarse con las principales características de lugar y tiempo. (p. 174)

La población que se está considerando en la presente investigación es el personal de enfermería que labora en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD - Callao. La cual está compuesto por

personal de ambos sexos (masculino y femenino) contando con 47 personas quienes laboran en turnos de 6 y 12 horas diarias, en el servicio de emergencia y prestan atención las veinticuatro horas del día todos los días del mes, de manera permanente.

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%          Población: 47

Tamaño de muestra: 42

$$n = \frac{(1.96)^2 * 47 * (0.5)(0.5)}{0.05^2(47 - 1) + (1.96)^2 * (0.5)(0.5)}$$

*n = 42 trabajadores*

**Figura 2.** Fuente propia.

### **3.5.2. Muestreo**

Por la presente investigación se utilizó como criterio de selección el método de muestreo probabilístico aleatorio simple, mediante la tabla de números aleatorios.

Según lo expresa Mendenhall et al (2005):

Si se selecciona un tamaño de muestra de una población de tamaño N de tal manera que cada muestra posible de tamaño n tenga la misma probabilidad de ser seleccionada, el procedimiento de muestreo se denomina muestreo aleatorio Simple. A la muestra así obtenida se llama muestra aleatoria simple. (p. 83)

Por la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo, porque se analizaron, los contenidos teóricos y los datos con la demostración de las hipótesis de lo general a lo particular.

## **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.6.1. Técnica de recolección de datos Técnica: la encuesta**

Como lo expresa Huamán (2005): La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador (p. 28).

En nuestra investigación se utilizó la técnica de la encuesta para evaluar la conducta de las variables en la cual la seguridad laboral se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia para, posteriormente, realizar la medición de está.

### **3.6.2. Instrumento de recolección de datos Instrumento: cuestionario**

Según lo expone García (2004):

El cuestionario permite la recolección de datos provenientes de fuentes primarias, es decir, de personas que poseen la información que resulta de interés. Las preguntas precisas están definidas por los puntos o temas que aborda la encuesta: de esta forma, se dirige a la introspección del sujeto y se logra uniformidad en la cantidad y calidad de la información recopilada. (p. 29)

Para la siguiente investigación se procedió al diseño de los instrumentos que consistió en un cuestionario, luego se validó mediante el juicio de dos expertos, luego se le dotó de confiabilidad al instrumento de recolección de datos, seguidamente se procedió a su aplicación. Para analizar los datos, se utilizó la hoja de cálculo Excel y el software estadístico SPSS.

Estos softwares permitieron analizar los datos que se recolectaron mediante los cuestionarios.

### **Escala de Likert**

Como lo expone Hernández et al. (2006):

Este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932; sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. (p. 238)

Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al encuestado que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones

obtenidas en relación a todas las afirmaciones.

**Tabla 2.**

*Calificación y evaluación del cuestionario de Seguridad y salud en el trabajo.*

Alternativas	Puntuación	Afirmación
N	1	Nunca
CN	2	Casi nunca
A	3	A veces
CS	4	Casi siempre
S	5	Siempre

Fuente: elaboración Propia

### **3.6.3. Validez del instrumento**

Según plantea Chávez (2001):

La validez del instrumento “Es la eficacia con que un instrumento mide lo que se pretende” relacionándose directamente con el objetivo proveniente del análisis técnico realizado para analizar si la seguridad laboral se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD de la Provincia Constitucional del Callao.

La validez de contenido determinó que la variable que se pretende medir tuvo firmeza y relación técnica con las bases teóricas y con los objetivos de la investigación que se realizó, mediante el juicio de 2 expertos, según se detalla:

**Tabla 3.**

*Validación de juicio de expertos*

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Jhon Hayrol Falconi Atoche	Temático	Aplicable
Mg. Michel Jaime, Mendez Escobar	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

### 3.6.4. Confiabilidad del instrumento

Hernández et al. (2014) considera que “La confiabilidad de un instrumento de medición hace referencia al grado en que su aplicación varias veces al mismo individuo u objeto causa efectos concretos y coherentes a la realidad en investigación”. (p. 200)

La confiabilidad se presenta mediante las valoraciones de los instrumentos usados para la recolección de datos.

#### Análisis de Fiabilidad:

**Tabla 4.**  
*Escala de interpretación de la confiabilidad*

<b>Interpretación</b>	<b>Escala</b>		
<b>Alta confiabilidad</b>	0.9	a	1
<b>Fuerte confiabilidad</b>	0.76	a	0.89
<b>Moderada confiabilidad</b>	0.5	a	0.75
<b>Baja confiabilidad</b>	0.01	a	0.49
<b>No es confiable</b>	-1	a	0

Fuente: Pino (1982). Estadística. Lima: INIDE

### 3.7. Métodos de análisis de datos

Después del recolectado el material, se inició con el vaciado de los cuestionarios, los datos obtenidos fueron resumidos y tabulados numérica y gráficamente por intermedio de la aplicación del software estadístico (SWE): SPSS 24, Excel, etc.

La estadística descriptiva luego nos permitió proceder a interpretar la información de la investigación a partir de las dimensiones establecidas en cada variable de estudio.

### 3.8. Aspectos éticos

El estudio se desarrolló en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD - de la Provincia Constitucional del Callao 2021, tomando en cuenta siempre el anonimato de los contestadores y cuidando por la seguridad de sus

contestaciones, así mismo los resultados no deberán ser utilizados y/o operados para fabricar otras clases de indagación.

También se velará por la disponibilidad del tiempo y el veredicto y colaboración de cada evaluador de los instrumentos de recolección de datos (metodólogo y temático) con el propósito de recopilar la pesquisa adecuada.

Además, es importante mencionar que se respeta la propiedad intelectual de cada autor que ha sido consultado para la redacción de la presente investigación citando correctamente a los autores mediante las reglas APA.

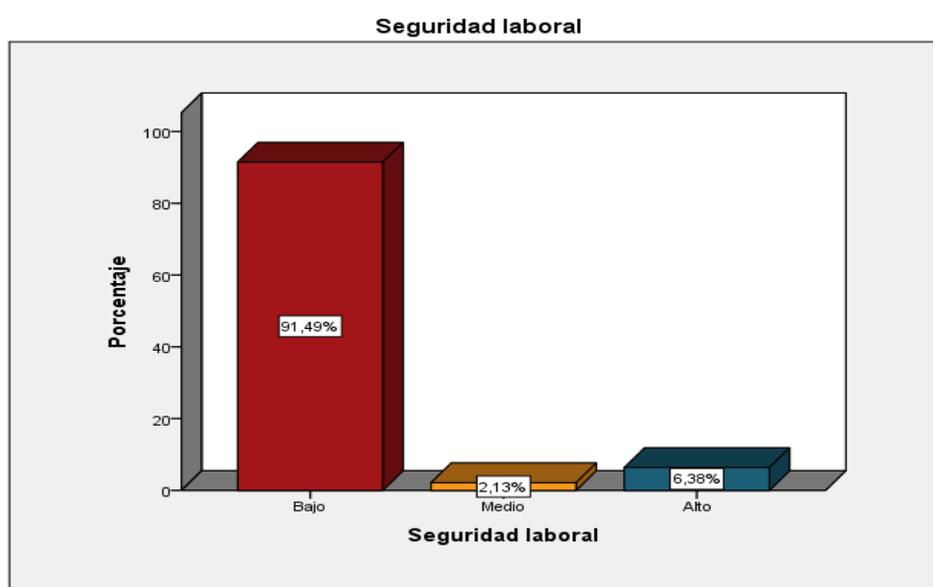
## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 5.**  
*Niveles de variable de Seguridad Laboral.*  
**Seguridad laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Bajo	43	91,5
	Medio	1	2,1
	Alto	3	6,4
	Total	47	100,0

*Elaboración propia*



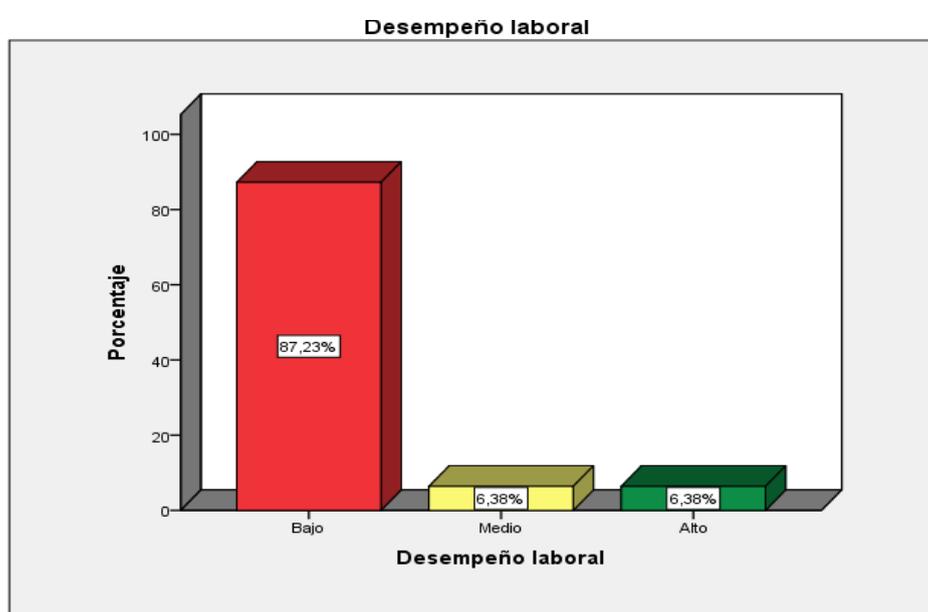
**Figura 3.** Niveles de la Seguridad Laboral.

En la tabla 5 y gráfico 3 se observa que, de los 47 trabajadores, 43 de ellos, que representan el 91,5%, manifiestan percibir niveles bajos referente a la Seguridad Laboral, en contraste con 1 trabajador, que representa el 2,1%, que indica percibir niveles medios en temas de la Seguridad Laboral en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD de la Provincia Constitucional del Callao del año 2021.

**Tabla 6.**  
*Niveles de la variable del desempeño laboral.*  
**Desempeño laboral**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	41	87,2
	Medio	3	6,4
	Alto	3	6,4
	Total	47	100,0

*Elaboración propia*



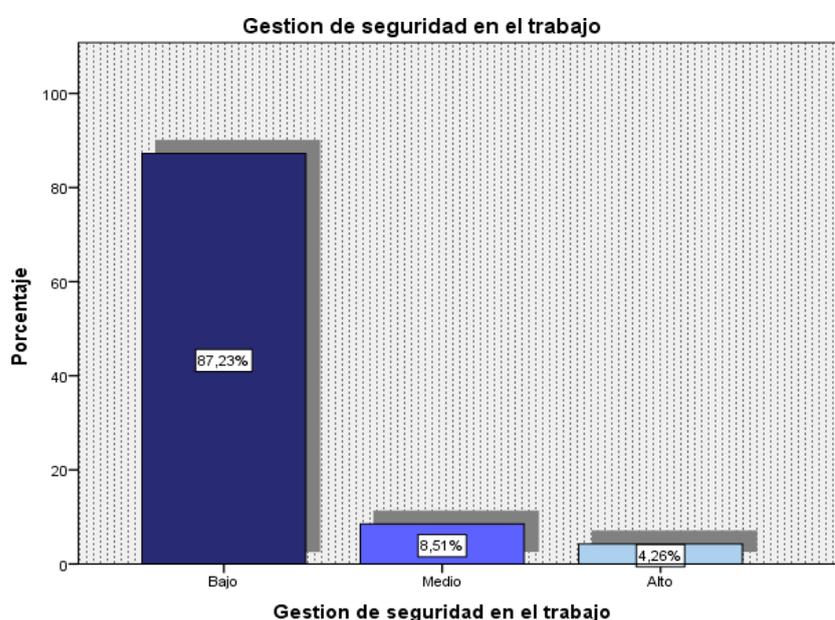
**Figura 4.** Niveles de desempeño laboral

En la tabla 6 y gráfico 4 se observa, que, de los 47 trabajadores, 41 de ellos, quienes representan el 87,2%, manifiestan percibir niveles bajos referente al desempeño, en contraste con 3 trabajadores, quienes representan el 6,4%, indican percibir niveles medio en temas de desempeño en Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD de la Provincia Constitucional del Callao del año 2021.

**Tabla 7.**  
*Gestión de Seguridad en el trabajo.*  
**Gestión de seguridad en el trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Bajo	41	87,2
	Medio	4	8,5
	Alto	2	4,3
	Total	47	100,0

*Elaboración propia*



**Figura 5.** Gestión de seguridad en el trabajo.

En la tabla 7 y gráfico 5 se observa que, de los 47 trabajadores, 41 de ellos, que representan el 87,2%, manifiestan percibir niveles bajos referente a la gestión de seguridad en el trabajo, en contraste con los 4 trabajadores, que representan el 8,5%, indican percibir niveles medios en temas de Gestión de seguridad en el trabajo en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD de la Provincia Constitucional del Callao del año 2021.

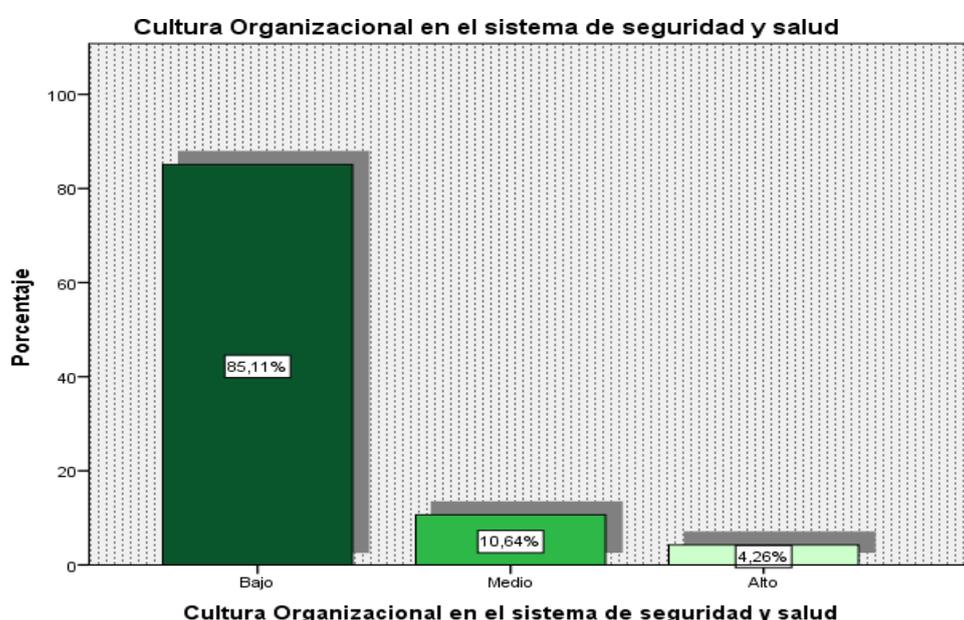
**Tabla 8.**

*Niveles de cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud.*

**Cultura Organizacional en el sistema de seguridad y salud**

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Bajo	40	85,1
	Medio	5	10,6
	Alto	2	4,3
	Total	47	100,0

*Elaboración propia*



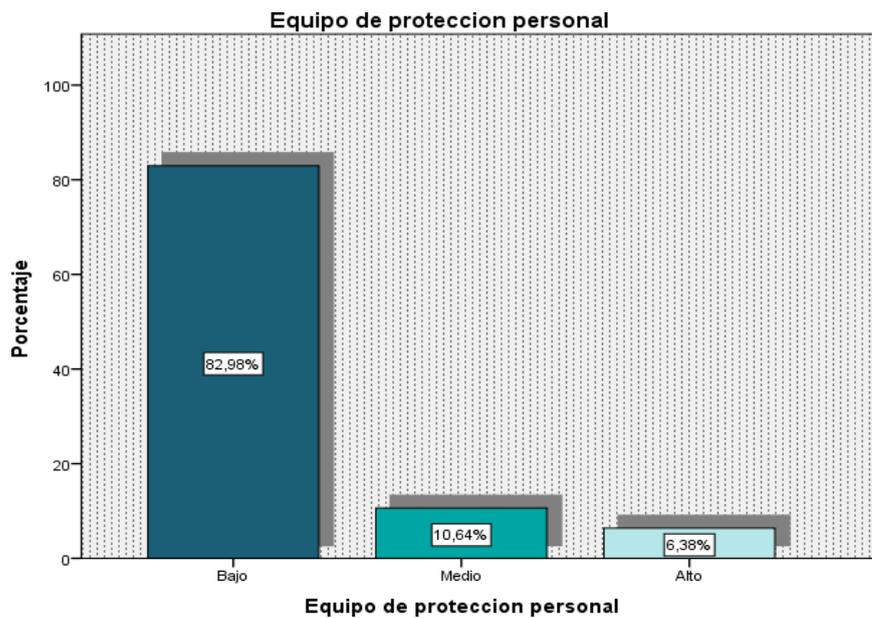
**Figura 6.** Cultura Organizacional en el sistema de seguridad y salud.

En la tabla 8 y gráfico 6 se observa, que, de los 47 trabajadores, 40 de ellos, representan el 85,1%, manifiestan percibir niveles bajos referente a la cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud, en contraste con los 5 trabajadores, que representan el 10,6 %, indican percibir niveles medio en temas de cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD de la Provincia Constitucional del Callao del año 2021.

**Tabla 9.**  
*Niveles de equipos de protección personal.*  
**Protección EPP**

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Bajo	39	83,0
	Medio	5	10,6
	Alto	3	6,4
	Total	47	100,0

*Elaboración propia*



**Figura 7.** Equipo de protección personal.

En la tabla 9 y gráfico 7 se observa, que, de los 47 trabajadores, 39 de ellos, quienes representan el 83,6%, manifiestan percibir niveles bajos referente a los equipos de protección personal, en contraste con los 5 trabajadores, que representan el 10,6%, que indican percibir niveles medios en temas de equipos de protección personal en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD de la Provincia Constitucional del Callao del año 2021.

#### 4.1.1. Prueba de Confiabilidad

**Tabla 10.**

*Nivel de confiabilidad de la variable Seguridad y salud laboral.*

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
	,911
	15

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta utilizada para la determinación de confiabilidad de la escala para la variable seguridad y salud laboral fue Alfa de Cronbach; con una prueba realizada a 47 trabajadores profesionales del área de enfermería del Servicio de Emergencia en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD de la Provincia Constitucional del Callao - 2021, obteniendo 0,911, evidenciándose que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

**Tabla 11.**

*Nivel de confiabilidad de la variable Desempeño laboral.*

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
	,847
	15

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta utilizada para la determinación de confiabilidad de la escala para la variable Desempeño laboral fue Alfa de Cronbach; con una prueba realizada a 47 trabajadores profesionales del área de enfermería del Servicio de Emergencia en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD de la Provincia Constitucional del Callao - 2021, obteniendo 0,847, evidenciándose que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad.

## 4.2. Prueba de Hipótesis.

### 4.2.1. Prueba de Hipótesis general.

**H0:** La seguridad laboral no se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021.

**H1:** La seguridad laboral se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021.

**Tabla 12.**

*Nivel de correlación y significancia de La seguridad laboral y el desempeño.*  
**Correlaciones**

		var01	var02
Rho de Spearman	var01	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,530**
		N	47
var02	var02	Coeficiente de correlación	,530**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	47

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 12, se observa la relación entre las variables seguridad laboral y desempeño , determinada por el Rho de Spearman  $p= 0.530$ , lo cual significa, tienen una correlación moderada, siendo el sig bilateral  $p= 0.000$  la cual es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que la gestión y seguridad en el trabajo se relaciona de manera directa con el desempeño de personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, de la Provincia Constitucional del Callao -2021.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

##### Hipótesis específica 1

**H0:** La gestión y seguridad en el trabajo no se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021.

**H1:** La gestión y seguridad en el trabajo se relaciona con el desempeño personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021.

**Tabla 13.**

*Nivel de correlación y significancia de la gestión y seguridad en el trabajo y desempeño.*

<b>Correlaciones</b>				
			dim1v1	var02
Rho de Spearman	dim1v1	Coeficiente de correlación	1,000	,308*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	47	47
	var02	Coeficiente de correlación	,308*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	47	47

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La tabla 13, se observa la relación entre la dimensión gestión y seguridad en el trabajo y la variable 2 desempeño , determinada por el Rho de Spearman  $p=0.308$ , lo cual significa que tienen una correlación baja, siendo el sig bilateral  $p=0.035$ , la cual es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna indicando que la gestión y seguridad en el trabajo se relaciona de manera directa con el desempeño de personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, de la Provincia Constitucional del Callao -2021.

## Hipótesis específica 2

- H0: La cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud no se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021.
- H1: La cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021.

**Tabla 14.**

*Nivel de correlación y significancia de la cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud con el desempeño.*

### Correlaciones

		dim2v1	var02
Rho de Spearman	dim2v1	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,570**
		N	47
	var02	Coeficiente de correlación	,570**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	47

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 14, se observa la relación entre la dimensión de la cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud y la variable 2 desempeño laboral, determinada por el Rho de Spearman  $p= 0.570$ , lo cual significa, tienen una correlación moderada, siendo el sig bilateral  $p= 0.000$  la cual es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna indicando que la cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud se relaciona de manera directa con el desempeño de personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, de la Provincia Constitucional del Callao -2021.

### Hipótesis específica 3

H0: Los equipos de protección personal no se relacionan con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021.

H1: Los equipos de protección personal se relacionan con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021.

**Tabla 15.**

*Nivel de correlación y significancia de equipos de protección personal y desempeño.*

<b>Correlaciones</b>				
			dim3v1	var02
Rho de Spearman	dim3v1	Coeficiente de correlación	1,000	,497**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	var02	Coeficiente de correlación	,497**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 15 se observa la relación entre la dimensión de los equipos de protección personal y la variable 2 desempeño laboral, determinada por el Rho de Spearman  $p= 0.497$ , lo cual significa, tienen una correlación moderada, siendo el sig bilateral  $p= 0.000$  la cual es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indicando que los equipos de protección personal se relaciona de manera directa con el desempeño de personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, de la Provincia Constitucional del Callao -2021.

## **V. DISCUSIÓN**

### **5.1. Análisis de discusión de los resultados**

De acuerdo a los resultados encontrados, en la prueba estadística de Alfa de Cronbach, para medir el nivel de confiabilidad del cuestionario de 15 preguntas, el cual se realizó a 47 trabajadores del Servicio de Enfermería del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de .ESSALUD-Callao 2021, se halló como resultado una correlación moderada entre las variables seguridad laboral y desempeño, con un nivel de confiabilidad respectivamente de 0.911 y 0.847, de dicho cuestionario, el cual ha servido como una base de datos confiable para hacer los análisis respectivos a las respuestas encontradas para los objetivos en la tesis.

Con la base de datos se realizó un cuadro resumen general a nivel de frecuencias y porcentajes de las respuestas que se hallaron, las cuales rechazan las hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis alternas del presente estudio.

Lo que se reconoce hace un aporte al estudio de la variable seguridad laboral y sus tres dimensiones: gestión de seguridad en el trabajo, cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud y equipos de protección.

Asimismo, a la segunda variable, desempeño y sus tres dimensiones: desarrollo y competencias, desempeño y estrategias y retroalimentación. Los cuales fueron objeto de estudio 47 trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD de la Provincia Constitucional del Callao en lo que se hallaron resultados altos de correlación entre las variables seguridad laboral y desempeño, con una significancia relación positiva de 0.530 teniendo una correlación moderada y con una significancia que le permite aceptar la hipótesis alterna trazada en el trabajo de investigación ejecutado. Asimismo, todas las relaciones entre la variable desempeño con las dimensiones de la variable seguridad laboral, también cuentan con una relación significativa positiva que acepta las hipótesis alternas de aquellas relaciones.

Según indica Butrón (2018):

El diagnóstico de las condiciones de salud constituye una de las tareas claves dentro del análisis de información de salud y seguridad en el trabajo,

está fundamentada en la información recolectada durante la realización de las actividades de gestión en salud en el trabajo. (p. 26)

Considerando lo que nos dice Butrón, nuestro autor principal, cuyo libro se utilizó para las bases teóricas referenciales y realizar la comprobación de la presente investigación, y con ella se reafirmó la importancia de la información de la salud y seguridad laboral en toda institución para que brinde la protección de los derechos de los trabajadores, siendo uno de los más importantes que en su vida laboral, el ser humano, trabaje con seguridad y calidad de vida para él, su familia y la sociedad.

Como lo expresa Alles (2017):

El desempeño de una persona, en cualquier actividad laboral o no, es el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres ejes principales: los conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales), la experiencia práctica y las competencias. (p. 28)

Según el estudio, se comprueba que el desempeño laboral siendo una evaluación tan relevante para cada trabajador debe realizarse de manera transparente y formal para que le permita al trabajador confiar en su empresa y en él mismo, aplicando sus conocimientos y habilidades de manera oportuna, comprometiéndose con el desarrollo de la empresa para lograr los objetivos esperados por ambas partes.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Objetivo general, se concluye que existe un nivel de correlación significativamente moderado ( $r=0.530$ ), siendo una correlación positiva, entre la seguridad laboral con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021, con un nivel de significancia de 0.01 y  $p=0.000<0.5$ . La cual nos quiere decir que, si la seguridad laboral mejorará, ésta se vería reflejada en un mejor desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD.
- Segunda.** Objetivo específico 1, se concluye que existe un nivel de correlación significativamente baja ( $r=0.308$ ), siendo una correlación positiva, entre la gestión y seguridad en el trabajo con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021, con un nivel de significancia de 0.05 y  $p=0.000<0.5$ . Esto quiere decir que, la gestión y seguridad en el trabajo es importante; pero no trascendental para el desempeño del trabajador de dicho nosocomio.
- Tercera.** Objetivo específico 2, se concluye que existe un nivel de correlación significativamente moderada ( $r=0.570$ ), siendo una correlación positiva, entre la cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021, con un nivel de significancia de 0.01 y  $p=0.000<0.5$ . Esto nos quiere decir que, si se fomentaría más la comunicación de la cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud, se asumiría con mayor responsabilidad la prevención de riesgos.
- Cuarta.** Objetivo específico 3, se concluye que existe un nivel de correlación significativamente moderada ( $r=0.497$ ), siendo una correlación positiva, entre los equipos de protección personal con el desempeño

del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021, con un nivel de significancia de 0.01 y  $p=0.000<0.5$ . Esto quiere decir que, es muy importante que los trabajadores reciban los equipos de protección personal adecuados y de calidad , ya que depende de ellos para desarrollar mejor su desempeño de sus actividades laborales.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda al Área de Salud Ocupacional del Hospital Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD de la Región Callao brindar la importancia del caso en cuanto a la seguridad laboral de sus trabajadores, para que puedan sentirse más seguros en el área donde laboran, ya que debido a esta pandemia gozan de una infraestructura inadecuada, pudiéndose causar accidentes de trabajo que repercutirán en su desempeño laboral y por ende, a la atención del asegurado.
- Segunda.** Asimismo, se le sugiere mejorar los procesos de la gestión y seguridad en el trabajo agilizando la atención al trabajador haciendo el seguimiento adecuado según sea el caso. La institución debe comprometerse con la seguridad laboral de todo su personal brindándole las mejores condiciones laborales.
- Tercera.** Se invoca al Área de Salud Ocupacional del mencionado nosocomio fomentar la cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud entre sus trabajadores para que se identifiquen con la institución y concienticen la importancia que tiene su seguridad laboral en cuanto se encuentren realizando sus actividades laborales.
- Cuarta.** Se propone al Área de Salud Ocupacional tomar acciones en cuanto a la entrega de los equipos de protección personal, los cuales deben cumplir con los estándares de calidad, además, optimizar el suministro de ellos y concientizar se hagan buen uso de los equipos, todo esto con el fin de que el trabajador se sienta seguro desarrollando sus funciones y, por ende, se mejore su desempeño laboral dentro de la institución beneficiando al trabajador y al asegurado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M. (2018). *Los Accidentes De Trabajo Y La Seguridad Laboral De Los Trabajadores Del Área De Control De Calidad Del Laboratorio Farmacéutico Teva Perú. Año 2018* (Tesis Maestría). Universidad Privada Norbert Wiener, Lima.
- Aguilar, L. (2020). *Seguridad laboral y satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Utcubamba-Amazonas* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Alcántara, W. Guerrero, C. et (2019). *Seguridad y salud laboral y su efecto en la productividad de los colaboradores de la empresa pesquera Mi Cautivo Milagroso S.A.C.* (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Alcover, C. & Moriano, J. et. (2012). *Psicología del trabajo, España*: Edición digital [www.uned.es/publicaciones](http://www.uned.es/publicaciones).
- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°* (1ª ed.). Argentina: Editorial Granica.
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias: Estrategia Desarrollo de personas. Evaluación 360°* (1ª ed.). Argentina: Editorial Granica.
- Bermeo, M. (2015). *Desempeño laboral de la enfermera y satisfacción del usuario externo del servicio de Neonatología Hospital arzobispo Loayza* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Butrón, E. (2018). *Seguridad y Salud en el trabajo 7 Pasos* (1° ed.). Colombia: Ediciones de la U-Carrera 27. Grupo editorial Patria.
- Cabezas, D. & Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador.
- Cámara, J. (2017). *Gestión por competencias y su influencia en la calidad de atención del personal médico y enfermera en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD, Callao, 2017.* (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Telesup, Lima.

- Chávez, S. Ponce, F. et (2020). *Seguridad industrial y desempeño laboral de los trabajadores en el área de bolsas plásticas del Consorcio Reciclador del Norte S.A.C., 2019(Tesis de Pregrado)*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Chinag, M. & Martin, R. & Nuñez, P. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. España: R.B. Servicios Editoriales, S.L.
- Cortez, L. (2019). *Seguridad y salud laboral y su relación con la calidad de vida laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Montero, Provincia de Ayabaca - año 2018(Tesis Pregrado)*. Universidad Cesar Vallejo, Piura.
- Deng, J.& Guo, Y. & Ma, T. & Yang, T. & Tian, X. (2019). *How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study Environmental Health and Preventive Medicine*. Retrieved from <https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12199-018-0758-4>.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal (8<sup>va</sup> ed.)*. México: Editorial Pearson Educación.
- García, F. (2004) *El cuestionario: Recomendaciones metodológicas para el diseño de un cuestionario*. México: Editorial Limusa.
- García, H. (2018). *Seguridad Y Salud Ocupacional Y Calidad De Vida Laboral De Los Colaboradores Del Terminal Pesquero De Buenos Aires, Trujillo, Año 2018 (Tesis Pregrado)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Gómez, M. (2005). *Introducción a la metodología de la investigación científica (1<sup>o</sup> ed.)*. Argentina: Editorial Brujas.
- Gonzales, A. (2013). *Métodos de compensación basados en competencias (2<sup>da</sup> ed.)*. Colombia: Editorial Universidad del Norte.
- Granizo, D. & Paul, D. (2017). *Desempeño laboral y satisfacción en el trabajo de la empresa MO Company Logistics Perú S.A.C, Callao,2017(Tesis de Pregrado)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.

- Hernández, R. & Collado, C. & Baptista, L. (2014) *Metodología de la investigación* (6<sup>ta</sup> ed). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R. & Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5<sup>ta</sup> ed). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R. & Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4<sup>ta</sup> ed). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Lumbreras, M. & Hernández, I. & Méndez, P. et al. (2020). *Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico. Multicenter study*, Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31869565/>
- Mancera, M. & Mancera, M. & Mancera, J. (2012). *Seguridad e higiene industrial* (1° ed.). Colombia: Editorial Alfaomega.
- Martínez, M. & Reyes, M. (2005). *Salud y seguridad en el trabajo*. Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- Mendenhall & Scheaffery & Lyman (2005). *Elementos de muestreo* (6<sup>ta</sup> ed). Madrid: Editorial Paraninfo S. A. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Política y Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2017-2021*. Perú.
- Morales, E. et al. (2019). *Seguridad laboral de los trabajadores del área del sistema de cloración planta 2 La Atarjea Sedapal El Agustino, Lima 2019* (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Moreno, V. (2018). *Prevención de Riesgos seguridad laboral y medio ambiental en la instalación de aparatos y tuberías*. España: Ediciones Paranaifo S.A.
- Ortiz, A. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas* (1° ed.). Colombia: Editorial Buena Semilla.
- Park, J. & Boyoung, H. & Yango, k. (2018). *Association of Job Satisfaction and Security With Subjective Health and Well-Being in Korean Employee. Journal of occupational and Environmental Medicine*. Retrieved from

[https://journals.lww.com/joem/Abstract/2018/10000/Association\\_of\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Security\\_With.15.aspx](https://journals.lww.com/joem/Abstract/2018/10000/Association_of_Job_Satisfaction_and_Security_With.15.aspx).

- Ponce, M. (2017). *Seguridad laboral y productividad de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial del Cusco Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, Cuzco* (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Cuzco.
- Ray, C. (2000). *Seguridad industrial y salud* (4<sup>ta</sup> ed). México: Editorial Meg weist.
- Ray, C. Rieske, D. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud* (6<sup>ta</sup> ed). México.
- Sanabria, T. (2020). *Investigación en sistemas de gestión* (1° ed.). Colombia: Ediciones USTA.
- Sánchez, S. (2018). *Prevención de riesgos laborales en Construcción*. España: Editorial Elearning.
- Sancho, R. & Castro, M. & Lage, P. et al. (2008). *Plan integral de seguridad laboral*. España.
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social (2017). *Seguridad y salud en el trabajo en México: Avances, retos y desafíos*. México.
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano* (1°ed.). México: Editorial Área de innovación y desarrollo, S.L.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
LA SEGURIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN DE ESSALUD, CALLAO - 2021.	¿Cómo se relaciona la seguridad laboral con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021?.	Establecer la relación de la seguridad laboral con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021.	La seguridad laboral se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021.	Seguridad Laboral	Gestión De Seguridad en el Trabajo	Objetivos	P1-P2	Diseño Descriptivo – correlacional
						Inspecciones planeadas	P3	
						Programa de mantenimiento preventivo	P4-P5	
					Cultura Organizacional en el sistema de seguridad y salud	La responsabilidad ante el cambio	P6	Básica, descriptiva, cuantitativa y correlacional
						Comunicación	P7-P8	
						Mejora continua	P9-P10	
	Equipos de protección personal	Programa de elementos de protección personal	P11-P12	Diseño No experimental de corte transversal				
		Suministro de equipos de protección personal(EPP)	P13					
		Inspección de uso de equipos de protección personal	P14-P15					
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Desempeño	Desarrollo y Competencias	El rol de los jefes en el desarrollo de su equipo	P16-P17	Técnica encuesta
						Desarrollo de las personas	P18-P19	
						Modelo para construir talento organizacional	P20	
¿De qué manera la gestión de seguridad en el trabajo se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021?	Evaluar cómo la gestión de seguridad en el trabajo se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021.	La gestión de seguridad en el trabajo se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021.	Desempeño	Desempeño y estrategias	Evaluación del desempeño	P21.P22	Instrumento validado por juicio de expertos	
					Evaluación del desempeño desde la mirada del trabajador	P23-P24		
					La estrategia y las personas que integran la organización.	P25-P26		
¿Cómo se relaciona la cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021?	Determinar la relación de la cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021.	La cultura organizacional en el sistema de seguridad y salud se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021.	Desempeño	Retroalimentación	Reunión de retroalimentación	P27	Análisis de datos Programa SPSS v.22	
					La evaluación de competencias	P28 P29-P30		
					Entrenamiento de los evaluadores			
¿Cómo el uso de equipos de protección personal se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao - 2021?	Evaluar cómo el uso de equipos de protección personal se relaciona con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021.	Los equipos de protección personal se relacionan con el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de ESSALUD, Callao -2021.	Desempeño	Retroalimentación	Reunión de retroalimentación	P27	Confianza Se utilizó el alfa de Cronbach	
					La evaluación de competencias	P28 P29-P30		
					Entrenamiento de los evaluadores			

## Anexo 2. Matriz de operacionalización

### Operacionalización de la variable seguridad laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal	Técnica	Instrumento
Seguridad Laboral	Según Butrón (2018) en la "Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como finalidad principal la promoción y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los peligros y riesgos laborales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción y seguridad en el trabajo". (p. 15)	La variable independiente seguridad laboral se medirá a través de sus dimensiones las cuales son 3 y sus 9 indicadores, estas son:	<p>1.- Gestión De Seguridad en el Trabajo.</p> <p>2.- La Cultura Organizacional en sistema de seguridad y salud.</p> <p>3.- Equipos de protección personal.</p>	<p>-Objetivos.</p> <p>-Inspecciones planeadas.</p> <p>-Programa de mantenimiento preventivo.</p> <p>-La responsabilidad ante el cambio</p> <p>-Comunicación.</p> <p>-Mejora continua.</p> <p>-Programa de elementos de protección personal.</p> <p>-Suministro de equipos de protección.</p> <p>-Inspección de uso de equipos de protección.</p>	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi Siempre</p> <p>5= Siempre</p>	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia.

## Operacionalización de la variable desempeño

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal	Técnica	Instrumento
Desempeño	Alles (2017) lo define como un concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados de un colaborador en un determinado periodo. El desempeño de una persona, en cualquier actividad, laboral o no, es el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres ejes principales: los conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales). La experiencia práctica y las competencias. (p.28).	Nuestra variable dependiente denominada desempeño se medirá mediante sus 3 dimensiones y 9 indicadores, estas son las siguientes:	<p>1.- Desarrollo y Competencias.</p> <p>2.- Desempeño y estrategias.</p> <p>3.-Retroalimentacion.</p>	<p>-El rol de los jefes en el desarrollo de su equipo.</p> <p>-Desarrollo de las personas.</p> <p>-Modelo para construir talento organizacional.</p> <p>-Evaluación del desempeño.</p> <p>-Evaluación del desempeño desde la mirada del trabajador.</p> <p>- La estrategia de las personas que integran la organización.</p> <p>-Reunión de retroalimentación.</p> <p>-La evaluación de competencias.</p> <p>- Retroalimentación.</p>	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= casi Siempre</p> <p>5= Siempre</p>	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia

### Anexo 3. Instrumento de Recolección de Datos

Estimado Señor:

La presente encuesta es anónima y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de la investigación, por ello se pide su colaboración: marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

Variables 01. Seguridad y salud en el trabajo

<b>Dimensión 01. Gestión de Seguridad en el trabajo</b>						
<b>Nº</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Indicador 01. Objetivos</b>						
1.	¿Cree usted que se está cumpliendo con los objetivos de la Seguridad Laboral donde trabaja?					
2.	¿Considera usted que los objetivos del Área de Seguridad Laboral satisfacen las necesidades del personal?					
<b>Indicador 02. Inspecciones Planeadas</b>						
3.	¿La Institución donde usted labora comunica al personal sobre las inspecciones que realizan?					
<b>Indicador 03. Programa de Mantenimiento Preventivo</b>						
4	¿ Piensa usted que la Institución maneja una política preventiva eficiente con relación a su seguridad laboral?					
5	¿Considera usted que los equipos y/o herramientas que utiliza para desarrollar su trabajo se encuentran en constante mantenimiento?					

<b>Dimensión 02. Cultura Organizacional en el Sistema de seguridad y Salud</b>					
Indicador 01: Responsabilidad ante el Cambio					
6.	¿Piensa usted que la organización se siente comprometida con su seguridad laboral?				
Indicador 02: Comunicación					
7.	¿Siente que el Área de Seguridad Laboral mantiene una comunicación activa con los trabajadores donde usted labora?				
8.	¿Los jefes inmediatos incumplen con comunicar, de manera oportuna, las propuestas planteadas para su seguridad laboral?				
Indicador 03: Mejora Continua					
9.	¿Considera usted que el personal se siente identificado con la mejora continua que busca la Institución para su seguridad Laboral?				
10.	¿Cree usted que la mejora continua que busca la Institución en base a su seguridad laboral lo limita en el desempeño de sus funciones?				
<b>Dimensión 03. Equipo de Protección Personal (EPP)</b>					
Indicador 01: Programa de elementos de protección personal					
11.	¿La Institución le brinda EPP (equipos de protección personal) adecuados para el trabajo que desarrolla?				
12.	¿Piensa usted que la Institución le brinda los EPP (equipos de protección personal) en buen estado cumpliendo con los estándares de calidad internacional?				
Indicador 02: Suministro de equipo de protección personal (EPP)					
13.	¿Considera usted que la gestión de suministro de EPP (equipos de protección personal) es eficiente en tiempos y entrega?				
Indicador 03: Inspección de uso equipos de protección personal (EPP)					
14.	¿Se le supervisa si usa correctamente su equipo de protección personal para desarrollar sus labores?				
15.	¿El Área de Seguridad Laboral realiza rutinariamente la inspección de uso de EPP por parte del personal?				

## Variables 02. Desempeño laboral

<b>Dimensión 01. Desarrollo y Competencias</b>						
<b>Nº</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Indicador 01. El rol de los jefes en el desarrollo de su equipo						
16.	¿Considera usted que es importante que el rol de su jefe de servicio sea determinante en el desarrollo del equipo laboral?					
17.	¿Piensa usted que el desarrollo y las competencias laborales del personal son evaluadas inadecuadamente por su jefe?					
Indicador 02: Desarrollo de las personas						
18.	¿Cree usted que la Institución brinda a los trabajadores las oportunidades para desarrollarse profesionalmente?					
19.	¿Piensa usted que el desarrollo de las personas del equipo interviene en su desempeño laboral?					
Indicador 03: Talento organizacional						
20.	¿Considera usted que su desarrollo y competencia laboral está basado en la buena gestión del talento organizacional?					
<b>Dimensión 02. Desempeño y estrategias</b>						
Indicador 01. Evaluación del desempeño						
21.	¿Se siente usted satisfecho con la evaluación de su desempeño laboral?					
22.	¿Considera usted que las estrategias que se usan para medir el desempeño laboral se aplican correctamente?					
Indicador 02: Evaluación del desempeño desde la mirada del trabajador						
23.	¿Siente usted que la institución considera importante su desempeño laboral?					
24.	¿Considera usted que las evaluaciones del desempeño laboral que realizan le brinda el reconocimiento esperado?					
Indicador 03: La estrategia y las personas que integran la organización.						
25.	¿Piensa usted que las personas que integran la Institución se sienten satisfechas con el desempeño laboral que realizan?					
26.	¿Asume usted que las estrategias que aplica la Institución para evaluar el desempeño laboral es justo y equitativo?					

<b>Dimensión 03. Retroalimentación</b>					
Indicador 01. Reunión de retroalimentación					
27.	¿Siente usted que en la institución las reuniones laborales se realizan en forma informal con los trabajadores del servicio donde labora?				
Indicador 02. La evaluación de competencias					
28.	¿Considera usted que las competencias que evalúan al trabajador le impide desarrollarse profesionalmente?				
Indicador 03. Entrenamiento de los evaluadores					
29.	¿Considera usted que la Institución cuenta con un personal calificado para realizar el entrenamiento de los evaluadores de desempeño laboral?				
30.	¿Piensa usted que la institución se preocupa por el entrenamiento de sus evaluadores?				

## Anexo 4. Validez del Instrumento.

### Metodólogo

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 SEGURIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Seguridad Laboral							
	DIMENSIÓN 1: Gestión de Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree usted que se está cumpliendo con los objetivos de la Seguridad Laboral donde trabaja?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que los objetivos del Área de Seguridad Laboral satisfacen las necesidades del personal?	✓		✓		✓		
3	¿La Institución donde usted labora comunica al personal sobre las inspecciones que realizan?	✓		✓		✓		
4	¿Piensa usted que la Institución maneja una política preventiva eficiente con relación a su seguridad laboral?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que los equipos y/o herramientas que utiliza para desarrollar su trabajo se encuentran en constante mantenimiento?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Cultura Organizacional en el Sistema de seguridad y Salud	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Piensa usted que la organización se siente comprometida con su seguridad laboral?	✓		✓		✓		
7	¿Siente que el Área de Seguridad Laboral mantiene una comunicación activa con los trabajadores donde usted labora?	✓		✓		✓		
8	¿Los jefes inmediatos incumplen con comunicar, de manera oportuna, las propuestas planteadas para su seguridad laboral?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que el personal se siente identificado con la mejora continua que busca la Institución para su seguridad Laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que la mejora continua que busca la Institución en base a su seguridad laboral lo limita en el desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Equipo de Protección Personal(EPP)	Si	No	Si	No	Si	No	

11	¿La Institución le brinda EPP (equipos de protección personal) adecuados para el trabajo que desarrolla?	✓		✓		✓		
12	¿Piensa usted que la Institución le brinda los EPP (equipos de protección personal) en buen estado cumpliendo con los estándares de calidad internacional?	✓		✓		✓		
13	¿Considera usted que la gestión de suministro de EPP (equipos de protección personal) es eficiente en tiempos y entrega?	✓		✓		✓		
14	¿Se le supervisa si usa correctamente su equipo de protección personal para desarrollar sus labores?	✓		✓		✓		
15	¿El Área de Seguridad Laboral realiza rutinariamente la inspección de uso de EPP por parte del personal?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Michel Jaime Méndez Escobar

DNI: 10797162

Especialidad del validador: MBA EN ADMINISTRACION

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado METODOLÓGO

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

10 de Junio del 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESEMPEÑO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>VARIABLE 2: Desempeño</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Desarrollo y Competencias</b>							
1	¿Considera usted que es importante que el rol de su jefe de servicio sea determinante en el desarrollo del equipo laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Piensa usted que el desarrollo y las competencias laborales del personal son evaluadas inadecuadamente por su jefe?	✓		✓		✓		
3	¿Cree usted que la Institución brinda a los trabajadores las oportunidades para desarrollarse profesionalmente?	✓		✓		✓		
4	¿Piensa usted que el desarrollo de las personas del equipo interviene en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que su desarrollo y competencia laboral está basado en la buena gestión del talento organizacional?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño y estrategias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Se siente usted satisfecho con la evaluación de su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que las estrategias que se usan para medir el desempeño laboral se aplican correctamente?	✓		✓		✓		
8	¿Siente usted que la institución considera importante su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que las evaluaciones del desempeño laboral que realizan le brinda el reconocimiento esperado?	✓		✓		✓		
10	¿Piensa usted que las personas que integran la Institución se sienten satisfechas con el desempeño laboral que realizan?	✓		✓		✓		
11	¿Asume usted que las estrategias que aplica la Institución para evaluar el desempeño laboral es justo y equitativo?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Retroalimentación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Siente usted que en la institución las reuniones laborales se realizan en forma informal con los trabajadores del servicio donde labora?	✓		✓		✓		

13	¿Considera usted que las competencias que evalúan al trabajador le impide desarrollarse profesionalmente?	✓		✓		✓		
14	¿Considera usted que la Institución cuenta con un personal calificado para realizar el entrenamiento de los evaluadores de desempeño laboral?	✓		✓		✓		
15	¿Piensa usted que la institución se preocupa por el entrenamiento de sus evaluadores?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Michel Jaime Méndez Escobar

DNI: 10797162

Especialidad del validador: MBA EN ADMINISTRACION

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado METODOLÒGO

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

10 de Junio del 2021

## Temático

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 SEGURIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Seguridad Laboral							
	DIMENSIÓN 1: Gestión de Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree usted que se está cumpliendo con los objetivos de la Seguridad Laboral donde trabaja?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que los objetivos del Área de Seguridad Laboral satisface las necesidades del personal?	✓		✓		✓		
3	¿La Institución donde usted labora comunica al personal sobre las inspecciones que realizan?	✓		✓		✓		
4	¿Piensa usted que la Institución maneja una política preventiva eficiente con relación a su seguridad laboral?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que los equipos y/o herramientas que utiliza para desarrollar su trabajo se encuentran en constante mantenimiento?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Cultura Organizacional en el Sistema de seguridad y Salud	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Piensa usted que la organización se siente comprometida con su seguridad laboral?	✓		✓		✓		
7	¿Siente que el Área de Seguridad Laboral mantiene una comunicación activa con los trabajadores donde usted labora?	✓		✓		✓		
8	¿Los jefes inmediatos incumplen con comunicar, de manera oportuna, las propuestas planteadas para su seguridad laboral?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que el personal se siente identificado con la mejora continua que busca la Institución para su seguridad Laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que la mejora continua que busca la Institución en base a su seguridad laboral lo limita en el desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		

	DIMENSION 3: Equipo de Protección Personal(EPP)	Si	No	si	no	si		
11	¿La Institución le brinda EPP (equipos de protección personal) adecuados para el trabajo que desarrolla?	✓		✓		✓		
12	¿Piensa usted que la Institución le brinda los EPP(equipos de protección personal ) en buen estado cumpliendo con los estándares de calidad internacional?	✓		✓		✓		
13	¿Considera usted que la gestión de suministro de EPP (equipos de protección personal) es eficiente en tiempos y entrega?	✓		✓		✓		
14	¿Se le supervisa si usa correctamente su equipo de protección personal para desarrollar sus labores?	✓		✓		✓		
15	¿El Área de Seguridad Laboral realiza rutinariamente la inspección de uso de EPP por parte del personal?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Falconi Atoche Jhon Hayrol

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado TEMATICO

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

14 de Junio del 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESEMPEÑO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Desempeño							
	DIMENSIÓN 1: Desarrollo y Competencias							
1	¿Considera usted que es importante que el rol de su jefe de servicio sea determinante en el desarrollo del equipo laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Piensa usted que el desarrollo y las competencias laborales del personal son evaluadas inadecuadamente por su jefe?	✓		✓		✓		
3	¿Cree usted que la Institución brinda a los trabajadores las oportunidades para desarrollarse profesionalmente?	✓		✓		✓		
4	¿Piensa usted que el desarrollo de las personas del equipo interviene en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que su desarrollo y competencia laboral está basado en la buena gestión del talento organizacional?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño y estrategias	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Se siente usted satisfecho con la evaluación de su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que las estrategias que se usan para medir el desempeño laboral se aplican correctamente?	✓		✓		✓		
8	¿Siente usted que la institución considera importante su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que las evaluaciones del desempeño laboral que realizan le brinda el reconocimiento esperado?	✓		✓		✓		
10	¿Piensa usted que las personas que integran la Institución se sienten satisfechas con el desempeño laboral que realizan?	✓		✓		✓		
11	¿Asume usted que las estrategias que aplica la Institución para evaluar el desempeño laboral es justo y equitativo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Siente usted que en la institución las reuniones laborales se realizan en forma informal con los trabajadores del servicio donde labora?	✓		✓		✓		

13	¿Considera usted que las competencias que evalúan al trabajador le impide desarrollarse profesionalmente?	✓		✓		✓	
14	¿Considera usted que la Institución cuenta con un personal calificado para realizar el entrenamiento de los evaluadores de desempeño laboral?	✓		✓		✓	
15	¿Piensa usted que la institución se preocupa por el entrenamiento de sus evaluadores?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Falconi Atoche Jhon Hayrol

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado TEMATICO

<sup>2</sup>Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

14 de Junio del 2021

Firma del Experto Informante.

## Anexo 5. Matriz de datos

### Variable Seguridad Laboral

Trabajadores	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15
trabajador 1	3	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1
trabajador 2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
trabajador 3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
trabajador 4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
trabajador 5	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
trabajador 6	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1
trabajador 7	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 8	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4
trabajador 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 10	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	1	1	1	3	2
trabajador 11	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
trabajador 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 13	4	3	5	3	4	3	3	4	4	1	5	5	5	5	3
trabajador 14	3	3	5	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
trabajador 15	1	3	3	4	2	3	4	1	2	1	5	5	5	3	2
trabajador 16	3	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1
trabajador 17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 18	1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1
trabajador 19	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 20	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
trabajador 21	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2	1	1
trabajador 22	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2
trabajador 23	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1
trabajador 24	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2
trabajador 25	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1
trabajador 26	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
trabajador 27	1	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	3	2
trabajador 28	2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	3	2	1
trabajador 29	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	3	1
trabajador 30	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
trabajador 31	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2
trabajador 32	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
trabajador 33	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1
trabajador 34	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2
trabajador 35	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
trabajador 36	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
trabajador 37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 38	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1
trabajador 39	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
trabajador 40	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1
trabajador 41	2	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	1	1	1	2
trabajador 42	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
trabajador 43	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1
trabajador 44	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1
trabajador 45	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1
trabajador 46	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2
trabajador 47	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2

## Variable Desempeño laboral

Trabajadores	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15
trabajador 1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	4	2	1
trabajador 2	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
trabajador 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1
trabajador 4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
trabajador 5	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1
trabajador 6	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 8	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 10	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
trabajador 11	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 12	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 13	5	3	1	2	3	5	4	3	2	3	2	4	3	5	3
trabajador 14	5	1	1	3	5	4	4	4	1	3	2	1	2	4	4
trabajador 15	5	1	4	4	4	5	4	2	3	4	2	1	1	4	3
trabajador 16	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 17	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 18	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1
trabajador 19	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 21	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
trabajador 22	4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1
trabajador 23	4	1	1	3	4	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1
trabajador 24	2	1	1	4	2	2	1	1	1	2	1	2	3	5	1
trabajador 25	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 26	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
trabajador 27	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
trabajador 28	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 29	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1
trabajador 30	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
trabajador 31	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
trabajador 32	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
trabajador 33	4	1	1	4	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2
trabajador 34	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
trabajador 35	4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	4	1	1
trabajador 36	2	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 37	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
trabajador 38	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 39	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
trabajador 41	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2
trabajador 42	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 43	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajador 44	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2
trabajador 45	4	2	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
trabajador 46	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
trabajador 47	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1

## **Anexo 7. Propuesta de valor**

Hoy en día nuestro país atraviesa una de las crisis de salubridad más crítica en pleno siglo XXI , a raíz de la pandemia Covid -19 que se presentó en nuestro país a fines del año 2019,causando que el Perú se vea devastado en el dolor y en el desempleo dejando rezagos a cada paso que avanza .Hoy en día afrontando la tercera ola con nuevas variantes de Covid-19. Es muy importante que trabajadores de primera línea que son el ente más importante que enfrentan este panorama se les brinde la seguridad adecuada para su desenvolvimiento laboral.

Esto se lograría con tres fases la primera fase que la institución proporcione ambientes de trabajo adecuados y seguros donde se mantenga el distanciamiento social e identificar zonas seguras, los equipos de protección personal deberán cumplir con los estándares de calidad que se necesita para que personal realice sus labores con mayor seguridad y confianza, el área de seguridad en el trabajo deberá inspeccionar el cumplimiento de las normativas de seguridad laboral.

Segunda fase deberá realizar el seguimiento a todo el personal que labora en la institución, realizando las pruebas COVID – cada mes y realizando evaluaciones medicas con los protocolos respectivos, que la burocracia no aumente la demora de estos procedimientos, brindando facilidades al personal para su adecuada atención. La tercera fase complementara a la primera y segunda fase promoviendo la cultura de la seguridad laboral a todos los trabajadores, que conozcan sus derechos y deberes laborales.

Esto se verá reflejado en cada atención que se brinde al asegurado, resaltando el desempeño laboral de cada miembro, efectivizando su producción y logrando que el trabajador se identifique más con la institución, con su familia y con la sociedad.

” Un trabajador seguro, miles de asegurados felices y satisfechos”.