



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y seguridad en salud del
personal asistencial del hospital Guillermo Almenara
Irigoyen Lima -Perú

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR

Br. Elizabeth Florinda Chilet Coronado

ASESOR

Dr. Sebastián Sánchez Díaz

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ - 2017

Página del jurado

P/p ~~Neomi Tolca~~

.....
Dra. Huayta Franco Yolanda Josefina
Presidente

PIP

Raw
.....
Dr. Farfán Pimentel Johnny Félix
Secretario

Sebastián
.....
Dr. Sánchez Díaz Sebastián
Vocal

Dedicatoria

A Dios, por ser guía de mi vida.

A mi hija, Desiree, con profundo amor y gratitud.

A mi padre, Bernardino, a quien admire, que desde el cielo me ilumina y me bendice, a mi madre Clodomira y a mis hermanas, que me acompañan en cada paso.

Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento a cada uno de los maestros que en sus cátedras disertaron sus conocimientos con entrega y vocación, y que hoy forman parte de mi historia personal.

Con especial aprecio y gratitud al Dr. Sebastián, Sánchez Díaz, quien con su sapiencia y disposición me permitió darle vida a cada una de estas páginas.

Declaración Jurada

Yo, Elizabeth Florinda Chilet Coronado, identificada con DNI 15351041 y domicilio en La Urbanización “Las Flores de Lima” N° 137 –San Juan de Lurigancho, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Gestión del talento humano y seguridad en salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima -Perú.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta grave (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún un trabajo de investigación que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las idea de otros); asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 01 de julio del 2017.



Elizabeth Florinda Chilet Coronado
DNI N°15351041

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo” se pone a vuestra consideración la investigación titulada “, con el propósito de optar el grado de magíster en Gestión Pública.

En esta investigación se realizó un estudio entre dos variables de gran importancia, Gestión del Talento Humano y Seguridad en salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima -Perú

La información se estructuró en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido la universidad. En el capítulo I, se realiza Introducción de la Tesis. En el capítulo II, se registran Marco Metodológico. En el capítulo III, se considera Resultados de la investigación. En el capítulo IV, se considera Discusión. En el capítulo V, las Conclusiones, en el capítulo VI, las Recomendaciones, capítulo VII, las Referencias bibliográficas.

El investigador

Índice

Carátula.....	1
Página del jurado.....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Declaratoria de autenticidad.....	5
Presentación.....	6
Índice.....	7
índice de tablas.....	9
Índice de figuras.....	11
RESUMEN.....	12

I. CAPÍTULO: INTRODUCCIÓN

1.1	Antecedentes	14
1.2	Fundamentación científica, técnica y humanística.....	18
1.3	Justificación.....	36
1.4	Planteamiento del problema.....	37
1.5	Hipótesis.....	38
1.6	Objetivos.....	39

II. CAPÍTULO: MARCO METODOLÓGICO

2.1	Variables.....	42
2.2	Operacionalización de variables.....	44
2.3	Metodología.....	55
2.4	Tipo de estudio.....	56
2.5	Diseño.....	56
2.6	Población, muestra, y muestreo.....	57
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	59

2.8	Método de análisis de datos.....	63
III. CAPÍTULO:		
IV. CAPÍTULO:		
	DISCUSIÓN.....	.96
V. CAPÍTULO:		
	CONCLUSIONES.....	101
VI. CAPÍTULO:		
	RECOMENDACIONES.....	106
VII. CAPÍTULO:		
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	109
Anexos		
	Anexo 1. Matriz de consistencia	
	Anexo 2. Matriz operacional de variables	
	Anexo 3. Instrumento de investigación	
	Anexo 4. Certificación de validación de instrumento	
	Anexo 5. Certificado de aplicación del instrumento	
	Anexo 6. Base de datos	
	Anexo 7. Artículo Científico	

Índice de Tablas

Tabla 1	Matriz operacional de la Variable Gestión del Talento Humano.	44
Tabla 2	Matriz operacional de la Variable Seguridad en Salud	49
Tabla 3	Validez de contenido del instrumento de aprendizaje por juicio de expertos	60
Tabla 4	Estadística de fiabilidad del instrumento de gestión del Talento humano.	61
Tabla 5	Validez de contenido del instrumento de inteligencia creativa por juicio de expertos	62
Tabla 6	Estadística de fiabilidad del instrumento de Inteligencia creativa.	62
Tabla 7	Tabla de Frecuencias de la variable de Gestión del Talento humano	64
Tabla 8	Frecuencias de la dimensión admisión de personas	65
Tabla 9	Frecuencias de la dimensión aplicación de personas	66
Tabla 10	Frecuencias de la dimensión compensación personal	67
Tabla 11	Frecuencias de la dimensión desarrollo de personas	68
Tabla 12	Frecuencias de la dimensión mantenimiento de personas	69
Tabla 13	Frecuencias de la dimensión monitoreo de personas	70
Tabla 14	Frecuencias de la variable seguridad en salud	71
Tabla 15	Frecuencias de la dimensión riesgos biológicos	72
Tabla 16	Frecuencias de la dimensión riesgos ambientales	73
Tabla 17	Frecuencias de la dimensión riesgos físicos	74
Tabla 18	Frecuencias de la dimensión riesgos químicos	75
Tabla 19	Frecuencias de la dimensión riesgos psicosociales	76
Tabla 20	Frecuencias de la dimensión riesgos mecanismos	77
Tabla 21	Tabla de doble entrada las variables gestión del talento Humano y la dimensión seguridad de la salud	78

Tabla 22	Tabla de doble entrada las variables gestión del talento Humano y la dimensión riesgos biológicos	79
Tabla 23	Tabla de doble entrada las variables gestión del talento Humano y la dimensión riesgos ambientales	80
Tabla 24	Tabla de doble entrada las variables gestión del talento Humano y la dimensión riesgos físicos	81
Tabla 25	Tabla de doble entrada las variables gestión del talento Humano y la dimensión riesgos químicos	82
Tabla 26	Tabla de doble entrada las variables gestión del talento Humano y la dimensión riesgos psicosociales	83
Tabla 27	Tabla de doble entrada las variables gestión del talento humano y la dimensión riesgos mecánicos	84
Tabla 28	Tabla de correlación Spearman de la variable Gestión Del talento humano y seguridad de la Salud	85
Tabla 29	Tabla de correlación Spearman de la variable Gestión del talento humano y los riesgos biológicos en la seguridad de la salud	86
Tabla 30	Tabla de correlación Spearman de la variable Gestión del talento humano y los riesgos ambientales	88
Tabla 31	Tabla de correlación Spearman de la variable Gestión del talento humano y los riesgos físicos	89
Tabla 32	Tabla de correlación Spearman de la variable Gestión del talento humano y los riesgos químicos	90
Tabla 33	Tabla de correlación Spearman de la variable Gestión del talento humano y los riesgos psicosociales	91
Tabla 34	Tabla de correlación Spearman de la variable Gestión del talento humano y los riesgos mecánicos	92

Indice de Figuras

FIGURA 1	Gráfico de barras de las variables Gestión del Talento humano	64
FIGURA 2	Gráfico de barras de la dimensión admisión de personas	65
FIGURA 3	Gráfico de barras de la dimensión aplicación de personas	66
FIGURA 4	Gráfico de barras de la dimensión compensación de personales	67
FIGURA 5	Gráfico de barras de la dimensión desarrollo de personas	68
FIGURA 6	Gráfico de barras de la dimensión mantenimiento de personas	69
FIGURA 7	Gráfico de barras de la dimensión monitoreo de personas	70
FIGURA 8	Barras de variable seguridad en salud	71
FIGURA 9	Barras de la dimensión riesgos biológicos	72
FIGURA 10	Barras de la dimensión riesgos ambientales	73
FIGURA 11	Barras de la dimensión riesgos físicos	74
FIGURA 12	Barras de la dimensión riesgos químicos	75
FIGURA 13	Barras de la dimensión riesgos psicosociales	76
FIGURA 14	Barras de la dimensión riesgos mecánicos	77

RESUMEN

La investigación, titulada, “Gestión del talento humano y seguridad en salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima -Perú”, tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la seguridad de salud.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es una investigación aplicada, el diseño de investigación ha sido no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo representada por 201 personal asistencial. La técnica de investigación empleada: la encuesta, con su instrumento el cuestionario para recoger información sobre ambas variables.

Visto el objetivo general se logró determinar la relación que existe entre la Gestión y la seguridad de salud de los trabajadores del hospital Guillermo Almenara en el que se señala coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre las dos variables y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.928^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la Seguridad de la salud de los trabajadores de salud en el Hospital Guillermo Almenara con lo que se afirma: a mejor gestión del talento humano , mejor seguridad en la salud.

Palabras clave: Talento Humano, Seguridad en salud. Riesgo, salud ocupacional.

ABSTRACT

The research, titled "management of human talent and health safety of hospital staff Guillermo Almenara Irigoyen lima - Peru," aimed to determine the relationship between human talent management and health security.

The methodology used for the development of this thesis was related to the quantitative approach. It is an applied research, research design has been non-experimental, correlational cross-sectional. The sample was represented by 201 staff. the research technique used: the survey, with its instrument the questionnaire to collect information on both variables.

It was possible to determine the relationship that exists between the management and the health security of the Guillermo Almenara hospital workers, in which the spearman correlation coefficient is high positive between the two variables and is statistically significant ($\rho = 0.928^{**}$); and having a value of $p = 0.000 < 0.01$); and with a 99% probability, the alternative hypothesis is confirmed in the following sense: there is a relationship between human talent management and health security of health workers at the Guillermo Almenara hospital, which states: human talent, better health security.

Key words: Human Talent, Health security, Risk, Occupational Health.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

Internacional

Temoche (2014), presento una tesis para optar el grado de Magister titulada “Conocimientos y prácticas de los médicos asistenciales frente al riesgo laboral de infección por VIH en el Hospital Regional Isidro Ayora-Loja, periodo enero-julio del 2013”. Su objetivo general es determinar los Conocimientos y Prácticas que posee el personal Médico Asistencial frente al riesgo laboral de infección por VIH – SIDA en el Hospital Regional Isidro Ayora. Metodológicamente se enmarca en el tipo cuantitativo, descriptivo, y transversal, la población de estudio está conformada por 60 médicos asistenciales de dicho hospital, los cuales cumplen los criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se diseñó una encuesta basada en entrevistas directas a cada encuestado, la cual posee 3 preguntas de características generales de riesgo laboral, 10 preguntas de conocimientos; las cuales tienen un calificación de 0-10, y 13 preguntas acerca de las prácticas en torno al ejercicio profesional Partiendo de la elaboración de una encuesta aplicada a médicos asistenciales que laboran en dicho hospital Los resultados de la encuesta reflejaron 3 hechos importantes, en primer lugar el nivel de conocimientos del personal médico frente al riesgo laboral el cual fue insuficiente en 56.7%, , en segundo lugar se encuentran en mediano riesgo la realización de las prácticas médicas, con un 61.7%, y como tercer punto entre las características generales se obtuvo, que el 26.7% tiene una percepción de infectarse con VIH-SIDA, El 56.7%% considera que la Institución si se preocupa por su bioseguridad; el 33.3% considera que siempre se les presta medios de protección tales como (guantes, mascarillas, protección ocular), el 30% considera que casi siempre les brindan capacitaciones de VIH/SIDA, el 26.7% considera que casi siempre reciben Directivas – Normas y/o Manuales de VIH/SIDA y asimismo el 33.3% considera que muy pocas veces se les brinda orientación y consejería para realizarse la prueba de ELISA para VIH/SIDA.

Rojas (2013), presentó su tesis para obtener le grado de magister en la Universidad de los Ángeles Mérida Venezuela, titulada “Nivel de conocimiento sobre medidas de bioseguridad y su aplicación por el personal médico y de enfermería de

un ambulatorio urbano tipo I. Mérida, Venezuela” La presente investigación consistió en un estudio no experimental de campo, con diseño descriptivo y de corte transversal correlacional. El objetivo fue relacionar el nivel de conocimiento sobre medidas de bioseguridad y su aplicación por el personal médico y de enfermería del Ambulatorio Urbano Tipo I del Estado Mérida. La población estuvo conformada por el personal médico (26) y de enfermería (22). Se diseñó un instrumento Ad Hoc que recogió información sobre datos generales, riesgos laborales, conocimiento sobre bioseguridad y aplicación de las medidas de bioseguridad. Los datos se analizaron aplicando estadística descriptiva, estableciéndose la relación entre las variables mediante la prueba del chi cuadrado con un nivel de significancia establecido en 0.05. Los resultados demostraron que el riesgo predominante fue el biológico (sangre); el mayor porcentaje de la población no utiliza las barreras de seguridad de manera adecuada; el personal de enfermería mostró un mayor nivel de conocimiento sobre bioseguridad en comparación con el grupo médico. Se concluye que, en el ambulatorio urbano tipo I, tanto el personal médico como el de enfermería tienen conocimiento sobre normas de bioseguridad generales, pero la aplicación de las mismas resultó baja.

Patzi (2012), presentó una tesis para optar el grado de Magister, en la universidad Nacional universidad San Simón Bolivia, titulada “Gestión de Recursos Humanos en el Hospital General San Juan de Dios del departamento de Oruro. Su objetivo general es conocer las características de gestión de RRHH y con ello determinar la dotación disponible de RRHH, comparar la relación de la dotación disponible Vs dotación necesaria, describir los procesos de gestión, identificar problemas en la gestión de RRHH. El 22% del RRHH corresponde a las auxiliares de enfermería, la dotación disponible Vs dotación necesaria se encontró déficit y excedentes; respecto a los procesos de gestión la planificación, reclutamiento, selección y la seguridad ocupacional no cumplen la etapa del reglamento específico del SAP. Se concluye que existen deficiencias y problemas en las características de gestión de RRHH.

Nacionales

Rojas (2015), tesis para optar el grado de magister en la Universidad nacional mayor de San Marcos , Facultad de Medicina Humana, titulada “ Nivel de conocimiento y grado de cumplimiento de las medidas de bioseguridad en el uso de la protección personal aplicados por el personal de enfermería que labora en la estrategia nacional de control y prevención de la tuberculosis de una red de salud - Callao 2015” El Objetivo es determinar el nivel de conocimiento y el grado de cumplimiento de las medidas de bioseguridad aplicadas por el personal de enfermería que labora en el programa de control de la tuberculosis en la Red Bonilla-La punta Callao 2015. Material y Métodos: El diseño fue transversal, descriptivo, siendo la población y la muestra de 25 enfermeras y técnicas de enfermería, evaluándose el nivel de conocimientos mediante cuestionario y el grado de cumplimiento mediante una guía de observación. Resultados: Se ha determinado 72%(18) de los encuestados presentan un nivel de conocimiento alto, un 24%(6) presentan un nivel de conocimiento medio y el 4%(1) presenta bajo el nivel de conocimiento; Con respecto al grado de cumplimiento, 68%(17) cuentan con un grado de cumplimiento desfavorable y el 32%(8) presentan un grado d cumplimiento desfavorable. Conclusión: Una gran mayoría del personal de enfermería presenta el nivel de conocimiento alto a medio y el grado de cumplimiento desfavorable.

Chávez (2015), presento su tesis para optar el grao de magister en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, titulada” Plan de seguridad y salud en el trabajo con enfoque en la prevención, para los centros asistenciales de salud (CAS). El objetivo es establecer la necesidad de que ESSALUD cuente con un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, con enfoque en la Prevención, para los Centros Asistenciales de Salud (CAS) de ESSALUD. Este instrumento de gestión detalla las intervenciones socio sanitarias, que van dirigidas a mejorar la calidad de vida y el nivel de salud de los trabajadores de la institución, mediante la determinación de objetivos concretos y metas efectivas. Evaluando la ocurrencia de Accidentes de Trabajo, se identifica que los accidentes Punzocortantes representan casi el 82%.

A pesar de no parecer graves, el contacto con virus favorece la transmisión de enfermedades como VIH o Hepatitis B o C. Estos problemas ocurren, sobre todo, por la mala aplicación de prácticas clínicas, muchas veces asociados a la inmediatez con que deben reaccionar o porque la rutina hace que el personal se confíe y descuide algunos detalles. Por otro lado, la infraestructura inadecuada propicia el hacinamiento de los pacientes, lo que favorece la transmisión de enfermedades como TBC. Considerando estos aspectos se propone acciones que permitan: 1. Reducir la cantidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales de mayor incidencia: punzocortantes y TBC. 2. Reforzar la Cultura Preventiva en el personal de los CAS Para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta los siguientes aspectos: Promover la optimización del uso de los recursos sanitarios, Reducir la incidencia de accidentes de trabajo. Mejorar la calidad de vida de los trabajadores y población asegurada.

Moreno (2008) Presentó una tesis para optar el grado de magister en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana, titulada "Nivel de conocimientos y aplicación de las medidas de bioseguridad en internos previamente capacitados del Hospital Nacional Dos de Mayo: 2004-2005". El Objetivo es determinar el nivel de conocimientos y aplicación de medidas de Bioseguridad en Internos luego de realizar un Programa de Capacitación. Métodos: Estudio analítico, prospectivo, cuasi experimental "Pre post", de corte longitudinal, realizado en el Hospital Dos de Mayo- Lima, de Octubre 2004 a Diciembre 2005. Se comparó nivel de conocimientos y aplicación de las medidas de Bioseguridad en 224 internos antes y después de aplicar un programa de capacitación sobre Bioseguridad. Se utilizó cuestionario y lista de cotejo antes de la capacitación, al tercer y sexto mes de internado. Se correlacionó capacitación con el nivel de conocimientos y aplicación de las medidas de Bioseguridad por los Internos, usando la prueba T. Resultados: El 62% fueron mujeres. El 52% fueron internos de medicina, el 27.3% fueron internos de Enfermería. La media del puntaje de conocimientos y el nivel de aplicación aumentó significativamente desde el 3º mes, mejoró a partir del 6º mes (p menor a 0.000). El nivel de conocimientos varió de bajo a medio y alto

(p menor a 0.001); mientras que, el nivel de aplicación de las medidas de bioseguridad varió de muy malo a regular-bueno (p menor a 0.001)
 Conclusiones: La aplicación de un Programa de capacitación logró cambios estadísticamente significativos en el nivel de conocimientos y aplicación de medidas de Bioseguridad en internos del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Fundamentación científica, técnica o humanística

Definición de la Variable 1

Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato (2009). La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (p.5)

Dimensiones de la gestión del talento humano según:

Chiavenato (2009), la gestión del talento humano tiene 6 dimensiones:

- **Admisión de personas**, División de reclutamiento y selección de personal, El reclutamiento forma parte de los procesos para incorporar a las personas a la organización. Por medio del reclutamiento, la organización que forma parte del mercado de trabajo(MT), envía la señal a los candidatos, que forman parte del mercado de recursos humanos(MRH), de que ofrece oportunidades de empleo. (p.131)
- **Aplicación de personas**, Los procesos de aplicación de personas pueden ser rudimentarios y obsoleto, o sofisticados y refinados, varían bastante, en algunas organizaciones, tales procesos son rudimentarios, pues se basan en modelos mecanicistas fundamentados en una visión lógica y determinista sobre cómo tratar a las personas, siguen el modelo burocrático, las personas deben obedecer las reglas impuestas y cumplir las tareas, ejecutar y no pensar. En otras organizaciones, los procesos de aplicación de

personas son sofisticados y refinados, pues se basan en modelos orgánicos fundamentados en una visión sistémica y de gran alcance. Estos modelos siguen el modelo orgánico, la adaptabilidad y la flexibilidad, hacen énfasis en la eficacia y exigen que las personas se orienten más hacia las metas que se deben alcanzar y los objetivos que se deben conseguir para desarrollar las actividades con cierta libertad de elección, obedeciendo las normas generales de la organización. (p.59)

- **Compensación de personas**, La recompensa más común es la remuneración. Existen recompensas financieras y no financieras. Recompensas financieras: pueden ser directas (salario directo, premios y comisiones) o indirectas (vacaciones, descanso semanal remunerado, gratificaciones, etc.). El salario puede ser por unidad de tiempo (mes u hora de trabajo) por resultado o por tarea. El equilibrio interno se logra mediante la evaluación y clasificación de cargos, mientras el externo se logra mediante la investigación salarial. (p.105)
- **Desarrollo de personas**, Desarrollar personas no es solo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana. (p.112)
- **Mantenimiento de personas**, En algunas organizaciones no se concede importancia a los procesos de mantenimiento de personal porque se aproximan al modelo de hombre económico (que trabaja exclusivamente a cambio del salario), porque son rígidas e inflexibles y porque generalizan y estandarizan, tratando de igual a todas las personas, sin tener en cuenta sus diferencias individuales y sus diferentes contribuciones a la organización. En otras organizaciones, a estos procesos se les da mucha importancia

porque se aproximan al modelo de hombre complejo, porque son flexibles y adaptables a las personas, y porque respetan las diferencias individuales y tienen en cuenta que sus contribuciones al éxito de la organización son diferentes. El reto consiste en llevar las características de estos procesos de mantenimiento de personal, de modo gradual y con firmeza, a este último tipo de organización. (p.80).

- **Monitoreo de personas**, Monitorear significa seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites operaciones y actividades, a fin de garantizar que la planeación se ejecute bien y que los objetivos se alcancen de manera adecuada. (p.135).

Según Bustamante (2008). Define la gestión, como acción y efecto de gestionar” y como “acción y efecto de administrar”. Dentro de esta definición se incluye explícitamente las dos funciones correspondientes a la gerencia o administración de la organización. Definir el rumbo de la entidad a la que se gerencia (dirigir) y asegurar que ese rumbo se está alcanzando (controlador) (p.21)

Dimensiones de la gestión del talento humano según:

Bustamante (2008), la gestión del talento humano pasa por las cuatro etapas del ciclo conocido como PHVA(planificar-hacer-verificar-actuar).

- Planificar, Establecer los objetos y proceso necesarios para conseguir los resultados de acuerdos con los requisitos del cliente y las políticas de la organización.
- Hacer, Implementar los procesos, esta etapa corresponde a la función de controlar en la definición de gestión presentada anteriormente.
- Verificar, realiza el seguimiento y la medición de los procesos y los productos con respecto a las políticas, los objetivos y los requisitos para el producto e informar sobre los resultados. Esta etapa corresponde también a la función de contralorar.

- Actuar, Tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de los procesos. Esta etapa forma parte de la función de dirigir la gerencia de la organización. (p.22)

Según Vásquez (2009). Afirmó que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa, donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos y +una formación profesional. (pag.17)

Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias

Según Alles (2005). Refirió, que talento es un "conjunto de dones naturales o sobrenaturales con que Dios enriquece a los hombres", y en la acepción tercera: "dotes intelectuales, como ingenio, capacidad, prudencia, etc., que resplandecen en una persona". En esta última definición podríamos encontrar casi un sinónimo de la palabra "competencia", con igual sentido con el que la utilizamos en nuestro trabajo. Por lo tanto, si partimos de esta similitud en la utilización de los términos, cuando se dice "gestión del talento" se hace referencia a "gestión de las competencias". Si partimos de la definición de talento, ("conjunto de dotes intelectuales de una persona"), el paso siguiente será discernir cuál es o cómo está conformado el conjunto de dotes intelectuales. En la perspectiva de la gestión de recursos humanos por competencias, ese conjunto de "dotes intelectuales" se conforma por la sumatoria de dos subconjuntos: los conocimientos y las competencias; sin embargo, serán estas últimas las que determinarán un desempeño superior. El verdadero talento en relación con una posición o puesto de trabajo estará dado por la intersección de ambos subconjuntos en la parte que es requerida para esa posición. Las personas tenemos diferentes tipos de

conocimientos y diferentes competencias; sólo un grupo de ambos se pone en acción cuando hacemos algo, ya sea trabajar, practicar un deporte o llevar a cabo una tarea doméstica. Cuando se hace referencia al talento de un colaborador, sólo se piensa en el talento en relación con la tarea a realizar; lo mismo sucede si la posición analizada es, por ejemplo, la de un deportista, el cual puede tener talento para el tenis, sin que ello signifique que lo tenga para otra cosa. Estos errores son muy frecuentes en el ámbito de las organizaciones. (pag.25)

Subsistemas del Talento Humano

Según Alles (2005). Definió que el modelo en sí, apunta al desarrollo de competencias, y se basa en tres subsistemas: Selección, para que a partir de la puesta en marcha sólo ingresen personas que tengan las competencias deseadas; Evaluación del desempeño, para conocer los grados de competencias de cada integrante de la organización; y el fundamental, el Desarrollo de las mismas.

Definición de la variable 2

Seguridad en Salud

Salud y Seguridad en el sector Salud

Según la OPS (2005), Refirió, que los trabajadores de la salud (TS) son más vulnerables a los accidentes y a las enfermedades en el trabajo cuando se ven obligados a trabajar con escasez de personal y en unidades orgánicas precarias, cayendo en un círculo vicioso. Los estudios muestran que las enfermeras de unidades de pacientes con alta prevalencia de SIDA en 11 ciudades de los E.U.A., reportan tres veces más heridas con agujas cuando trabajan en unidades con menos recursos de los adecuados, escaso personal, menor liderazgo en enfermería y mayores niveles de cansancio emocional⁷. Además

se está ensanchando muy rápidamente la brecha entre el riesgo que traen consigo los avances tecnológicos en el sector de la salud y la falta de procedimientos para garantizar la seguridad ocupacional y ambiental⁸. En los E.U.A., donde hay información disponible, las tasas de accidentes de trabajo de los trabajadores de la salud han aumentado en la última década. En contraste, la agricultura y la construcción, que son dos de las industrias más peligrosas, son actualmente más seguras que una década atrás. En los países de América Latina y el Caribe (ALC) donde la información no está completamente disponible, la situación podría ser más grave por algunas características tales como:

- Organizaciones sindicales inexistentes o débiles y poco representativas.
- Alto porcentaje de enfermedades preexistentes en la fuerza de trabajo, lo cual incrementa su vulnerabilidad a la exposición de sustancias tóxicas y agentes biológicos.
- Mayor carga para el trabajador.
- Mayor parte de la inversión en salud es privada (alrededor del 54% en 1994). La proporción de la inversión entre el sector público y el privado es más alta que en cualquier otra región, excepto el Sur de Asia.
- La infraestructura y los equipos tienden a ser ergonómicamente inadecuados y más peligrosos; • en algunos países la altura, temperatura y humedad pueden ayudar al desarrollo de factores de riesgo físicos y biológicos.
- El personal calificado en materia de medicina y seguridad ocupacional es escaso. Los médicos generales, al igual que en las demás regiones del mundo, no están entrenados para detectar los problemas ocupacionales. Las lesiones y enfermedades ocupacionales cuestan mucho más que solamente el tratamiento, la rehabilitación y las pensiones, los cuales son sus gastos directos visibles. Se estima que los costos indirectos (días de trabajo perdidos, disminución de la productividad del trabajador, tiempo extra pagado, etc.) son dos a cuatro veces mayores que los costos directos¹⁰;

Además, se ha demostrado que la falta de gestión de salud y seguridad ocupacional induce a errores, que pueden ser susceptibles de demandas legales por negligencia o incompetencia, tanto de los servicios de salud como de los trabajadores¹¹. Por esta razón, el desarrollo de un sistema de gestión de SSO ayudará a mejorar la calidad de los servicios prestados y a disminuir los riesgos legales; La seguridad del paciente y la calidad de los resultados de la atención de la salud están consistentemente relacionadas con el personal que lo atiende y las características de la organización^{12, 13}, de allí que todo el tema relacionado con el talento humano sea de gran importancia para la administración de los temas de salud. (p.15).

Gestión adecuada para la Salud y Seguridad de los Trabajadores

Según la OPS (2005), Aseguro lo siguiente:

- Disminución del ausentismo por enfermedad y bajos costos de atención de la salud y seguridad social.
- Empleados saludables y motivados.
- Mejor colaboración, organización y armonía en el lugar de trabajo,
- Mayor productividad
- Mejor calidad de los servicios prestados (p.15)

Promoción de la salud

Según la OPS (2005), Refirió que la Promoción de la salud presenta, un enfoque de mayor comprensión de la salud y la seguridad de los trabajadores y acerca de su mejor desempeño. Esto ayudará a prevenir lesiones y enfermedades a través de la sustitución de situaciones y comportamientos riesgosos. Asimismo, al promover un estilo de vida saludable, el enfoque no solo se dirigirá al ambiente de trabajo, sino también hacia otros tipos de riesgos o factores protectores en la vida de los trabajadores. El desarrollo de materiales y actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo puede ayudar a prevenir los daños causados por actividades en el trabajo, así como incentivar las prácticas y comportamientos saludables que también pueden

tener impacto positivo fuera del lugar de trabajo (por ejemplo; un programa específico de ejercicios puede ayudar a neutralizar algunos riesgos del sistema musculo esquelético). El énfasis de las actividades de promoción de la salud, se pone en los siguientes aspectos: El carácter integral, con cooperación multidisciplinaria y la creación de ambientes favorables en el sitio de trabajo; la responsabilidad consigo mismo y con otros; la prevención de enfermedades y accidentes; el fortalecimiento del estado de salud general; la participación y empoderamiento de los trabajadores y la equidad y accesibilidad. (p.39)

Riesgos con Efectos Potenciales en la que están expuestos los Trabajadores de la Salud.

Según la OPS (2005), Manifestó, que Los riesgos ocupacionales a los que están expuestos los trabajadores de la salud están bien documentados y generalmente se ubican en las siguientes seis categorías básicas:

- **Riesgos biológicos o infecciosos:** los agentes infecciosos o biológicos, tales como bacterias, virus, hongos o parásitos, pueden transmitirse por contacto con material contaminado o con líquidos o secreciones corporales (por ejemplo, el virus de inmunodeficiencia humana (VIH); virus de la hepatitis B, C; bacilo de la tuberculosis).
- **Riesgos ambientales:** el suministro adecuado de agua y un ambiente general limpio son fundamentales para la protección de los trabajadores y de los pacientes en un centro de atención de la salud, puesto que la asepsia y la limpieza son necesarias para el éxito de cualquier procedimiento médico. La ventilación natural o artificial adecuada es una herramienta esencial contra muchas amenazas para la salud de los trabajadores, tales como la transmisión de la tuberculosis y la exposición a gases anestésicos. Adicionalmente, las instituciones de atención de la salud generan aguas contaminadas y residuos sólidos peligrosos, que requieren

una adecuada manipulación, procesamiento y disposición, pues de lo contrario se pondría en riesgo no solo la salud de los trabajadores sino la de la comunidad en general.

- **Riesgos físicos:** son agentes presentes en el medio ambiente de trabajo, tales como la radiación (Rx, láser, etc.), electricidad, temperaturas extremas y ruido, los cuales pueden causar trauma a los tejidos.
- **Riesgos mecánicos:** son factores que se encuentran en el medio ambiente de trabajo y que pueden ocasionar o potencializar accidentes, heridas, daños o incomodidades (por ejemplo, dispositivos para levantamientos o equipos inadecuados, pisos deslizantes o resbalosos).
- **Riesgos Químicos:** varias formas de sustancias químicas son potencialmente tóxicas o irritantes para el sistema corporal, incluidos los medicamentos, soluciones y gases (por ejemplo, el óxido de etileno, los residuos de los gases anestésicos, el glutaraldehído).
- **Riesgos psicosociales:** son factores y situaciones que se encuentran o asocian con las tareas del trabajador o el ambiente de trabajo, las cuales crean o potencian el estrés, los trastornos emocionales, y/o los problemas interpersonales (Por ejemplo, estrés, turnos de trabajo). En este Manual se han hecho algunas modificaciones a la clasificación arriba consignada, a fin de enfatizar varios riesgos ocupacionales muy relevantes para los trabajadores de la salud, ya que de otra manera podrían permanecer inadvertidos. Así, el manejo de residuos sólidos peligrosos, los riesgos ergonómicos, la seguridad de los laboratorios y la violencia en el trabajo fueron desagregados de otras categorías de riesgos, dejando este módulo con 10 apartados. La jerarquización de riesgos no debe ser inferida por el orden en que están presentados aquí, ya que la importancia de cada factor de riesgo varía de acuerdo con el tipo de servicio provisto y de las características de las instalaciones de la institución

de salud, tales como el tamaño la ubicación. Sin embargo, el peligro grave y generalizado de los microorganismos de transmisión sanguínea (principalmente los de hepatitis B, hepatitis C y SIDA) obliga a que se haga una excepción a esta regla para recalcar la necesidad urgente de la adopción de medidas de control correspondiente. (p.44).

Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo

Según Stolovas (2011), Refirió La gestión de la Salud de los Trabajadores debe ser visualizada en forma integral desde la perspectiva sistémica, por tanto, no se debe concebir aislado del resto de la gestión de una institución y de su contexto. Importa que los mismos estén integrados al resto de los objetivos de la institución, involucrando a todos los estamentos de la misma (Niveles estratégicos, tácticos y operativos) Es un proceso dinámico, de mejoras continuas, con objetivos que se van reformulando frente a cada evaluación de resultados alcanzados. Presenta procesos intermedios de observación y la retroalimentación es punto clave en dicho proceso. Este sistema de Gestión está enmarcado en la normativa nacional e institucional que hacen referencia a la “seguridad y salud” en los diferentes ámbitos universitarios. (Entre ellas: Ley 5032/1914; Ley 16.074/88; Decreto 406/88; Decreto 89/98; Decreto 321/09; Decreto 307/09; Decreto 291/07; Ordenanza MSP 145/09 y normativa específica de la UdelaR). (p.12).

Evaluación del sistema de Gestión en Salud de los trabajadores

Según Stolovas (2011), Señalo que existen los siguientes indicadores:

- Estadísticas de ausencia de origen laboral (Índice de frecuencia e índice de gravedad de accidentes de trabajo y tasa de prevalencia de enfermedades ocupacionales).
- Porcentaje de cumplimiento de la normativa vigente por servicio.
- Número de horas de capacitación.

- Numero de COSSET en funcionamiento.
- Número de resoluciones adoptadas por autoridades de los servicios.
- Porcentaje de total de las descripciones de cargos conteniendo aspectos de salud y seguridad laboral. Incluirán aspectos generales de cumplimiento de la normativa y pautas en el desempeño de las funciones.

Manual de Bioseguridad

Según - MINSA / DGSP (2004), Refirió que la bioseguridad, debe entenderse como una doctrina de comportamiento encaminada a lograr actitudes y conductas que disminuyan el riesgo del trabajador de la salud de adquirir infecciones en el medio laboral. Compromete también a todas aquellas otras personas que se encuentran en el ambiente asistencial, ambiente éste que debe estar diseñado en el marco de una estrategia de disminución de riesgos. La bioseguridad, como disciplina nació durante la década del 70, en respuesta operativa hacia los riesgos potenciales de los agentes biológicos modificados por Ingeniería Molecular. (p.14).

Salud Ocupacional

Según la OPS/OMS (2005), Refirió que la Salud Ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, siendo la salud ocupacional una estrategia de lucha contra la pobreza sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), informa en el año 2002, que cada año en el mundo 270 millones de asalariados son víctimas de accidentes de trabajo, y 160 millones contraen enfermedades

profesionales. En América Latina y el Perú aún no se conoce bien la magnitud que alcanzan las enfermedades ocupacionales. La OIT estima, que, en países en vías de desarrollo, el costo anual de los accidentes y enfermedades ocupacionales está entre el 2% al 11% del Producto Bruto Interno (PBI), en el Perú es de aproximadamente \$ 50,000 millones de dólares americanos, es decir entre \$1,000 y \$5,500 millones de dólares americano anuales, es posible disminuir estos costos con acciones preventivas promocionales de bajo costo e inversión. Con frecuencia los trabajadores están expuestos a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos presentes en las actividades laborales. Dichos factores pueden conducir a una ruptura del estado de salud, y pueden causar accidentes, enfermedades profesionales y otras relacionadas con el ambiente laboral. Si bien ya se ha reconocido la trascendencia del estudio de estos factores y, considerando que una vez bien definidos se pueden eliminar o controlar, aún se necesita incrementar el interés y la responsabilidad social (Empleadores - Estado - Trabajadores) y la sociedad civil en sus diferentes manifestaciones organizativas, para desplegar más esfuerzos en este sentido. En el Perú, se desconoce la magnitud de la población trabajadora que se encuentra expuesta a diferentes riesgos ocupacionales y no se cuenta con información estadística sobre enfermedades y accidentes de trabajo (p.50).

Enfermedades Ocupacionales

Según la OPS/OMS (20005), Manifestó, una reflexión sobre las enfermedades ocupacionales permite estimar la importancia que se les debe otorgar por las graves pérdidas humanas, sociales y económicas que acarrear. Sus costos, considerando el sufrimiento humano y las incapacidades que producen, la disminución del tiempo promedio de vida activa que causan y las compensaciones materiales y prestaciones que motivan, sumados a la merma de producción de bienes, son elevadísimos. Las enfermedades ocupacionales se

presentan en diversas formas clínicas, pero tienen siempre un agente causal de origen profesional u ocupacional. El inicio de las enfermedades ocupacionales es lento y solapado: estas surgen como resultado de repetidas exposiciones laborales o incluso por la sola presencia en el lugar de trabajo, pero pueden tener un período de latencia prolongado. Muchas de estas enfermedades son progresivas, inclusive luego de que el trabajador haya sido retirado de la exposición al agente causal, irreversibles y graves, sin embargo, muchas son previsibles, razón por la cual todo el conocimiento acumulado debería utilizarse para su prevención. Conocida su etiología o causa es posible programar la eliminación o control de los factores que las determinan. El rol del médico, es importante no sólo en la fase del diagnóstico de la enfermedad ocupacional, más importante aún es el papel que él puede desempeñar en la prevención de la recurrencia de la enfermedad mediante un control adecuado y a través de la coordinación con la empresa o con el trabajador independiente y con el equipo multidisciplinario de funcionarios de las Unidades de Salud Ocupacional responsables en las Direcciones Regionales de Salud; Redes o Micro-redes (R.M N° 573-2003-SA/DM), cuya funciones e intereses están centradas en el trabajador y en su bienestar, en concordancia a la legislación vigente. En este sentido el médico, no solo puede colaborar en el conocimiento de las enfermedades e incapacidades ocupacionales, sino también en la comprensión del posible papel que juegan los factores laborales en el desarrollo y empeoramiento de las enfermedades e incapacidades no siempre asociadas con el ambiente laboral (p. 55).

Definición de Enfermedad Profesional.

Según la OPS/OMS (2005), La definió de la siguiente manera:

- Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase ó tipo de trabajo

que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.

- Es la enfermedad contraída como consecuencia directa del ejercicio de una determinada ocupación, por la actuación lenta y persistente de un agente de riesgo, inherente al trabajo realizado.
- Trastornos en la salud ocasionados por las condiciones de trabajo de riesgo derivados del ambiente laboral y de la organización del trabajo.

Vigilancia en las Condiciones de Higiene para Prevenir Enfermedades Profesionales.

Según MINSA (2009), Determino que en el ambiente de trabajo suele haber gran variedad de riesgos sanitarios de índole químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial. La identificación y evaluación de los riesgos profesionales pertenece a la disciplina de la higiene del trabajo, ésta por sí sola no basta para proteger a los trabajadores contra las enfermedades profesionales, sino que es indispensable la intervención médica, en forma de reconocimientos médicos de ingreso y periódicos, para descubrirlas y tratarlas a tiempo. En todas las ocupaciones, los reconocimientos médicos tienen por objeto asegurarse de que el trabajador es apto para el empleo y de que tal aptitud perdura a lo largo de su vida laboral. Todo menoscabo de su estado de salud deberá detectarse como es debido. Los reconocimientos médicos de los trabajadores revelan a menudo la existencia de riesgos para la salud en los lugares de trabajo, por lo que es preciso evaluar y controlar su ambiente. Esos reconocimientos son además de gran trascendencia epidemiológica para dicha evaluación. A continuación, se describen brevemente los oportunos reconocimientos médicos iniciales y periódicos de los trabajadores y las pruebas especiales destinadas a detectar a tiempo las alteraciones:

• **Examen Médico Pre-Ocupacional.** - Este reconocimiento se práctica antes de emplear a un trabajador o de asignarle un puesto de trabajo que entrañe riesgos para la salud. De este modo, el médico (y la dirección) pueden conocer el estado de salud del empleado, y los datos obtenidos son una referencia de gran utilidad para seguir su evolución ulterior. El reconocimiento permite también a la dirección asignarle tareas adaptadas a sus aptitudes y limitaciones. La información médica necesaria se anota en un formulario cuya estructura varía según las ocupaciones y que suele contener un cuestionario sobre los antecedentes médicos, laborales y sociales del futuro trabajador. En el formulario se registran los resultados de los análisis de sangre y orina, del examen radiológico y ocular y, en determinados casos del reconocimiento audiométrico, además de los datos obtenidos en el reconocimiento físico de diversos órganos y sistemas corporales. En el reconocimiento de ingreso conviene tener en cuenta ciertos factores de riesgo como la edad, el sexo y la sensibilidad individual. Entre otros factores de interés figuran la nutrición, los estados patológicos anteriores o actuales, así como la exposición previa o simultánea a uno o más riesgos profesionales para la salud. (P.22)

• **Examen Médico Periódico.** - Después del reconocimiento médico de ingreso conviene practicar reconocimientos periódicos a intervalos regulares. Quizás no sea siempre necesario examinar a fondo al trabajador en estos reconocimientos sistemáticos, sobre todo si no presenta signos manifiestos de enfermedad. El procedimiento adoptado difiere del aplicado en los reconocimientos iniciales. Hay que elaborar un formulario especial dando prioridad a los aspectos de los antecedentes y del reconocimiento médico que más relacionados estén con la exposición de que se trate. La amplitud y la periodicidad del reconocimiento dependerá de la naturaleza y el alcance del riesgo correspondiente. Se examinarán en especial los órganos y sistemas corporales que con mayor probabilidad se verán afectados por los

agentes nocivos del lugar de trabajo. Por ejemplo, la prueba de audiometría es la más importante para quienes trabajan en un ambiente ruidoso. En cuanto a los mineros, se necesita un examen radiológico del tórax para detectar diversas formas de neumoconiosis, y un reconocimiento clínico con especial atención al sistema respiratorio. Respecto a cada uno de los agentes nocivos, el plazo comprendido entre la aparición de una alteración de la salud (periodo de latencia) es de gran importancia para determinar la frecuencia del reconocimiento, pero ese periodo se desconoce en el caso de muchos agentes, debiéndose determinar entonces la frecuencia en función de: a) la historia natural de la enfermedad ocupacional, en particular la rapidez con que pueden aparecer alteraciones bioquímicas, morfológicas, de comportamiento, etc., o localizarse mediante pruebas de detección, b) el grado de exposición al agente nocivo o a cualquier otro agente interactivo, c) la sensibilidad y especificidad prevista de los grupos e individuos expuestos. Cuando es posible, el manual recomienda una determinada frecuencia para los reconocimientos periódicos. (P.22)

• **Pruebas específicas.** - La exposición profesional a materias o agentes peligrosos y los efectos resultantes en la salud pueden evaluarse en muchos casos mediante ciertas pruebas específicas de la exposición de que se trate. Puede recurrirse al análisis de fluidos biológicos, como la orina y la sangre, para detectar y evaluar un producto químico o sus metabolitos. La evaluación de la función pulmonar y las alteraciones radiológicas en el caso de exposición al polvo suelen indicar el grado de deterioro funcional y patológico. También pueden llevarse a cabo otros estudios funcionales como pruebas específicas para identificar las fases tempranas, probablemente reversibles, de una enfermedad profesional. Entre ellas figuran la electrocardiografía, la electroencefalografía, la determinación de la velocidad de conducción nerviosa, empleo de tecnología de punta no invasiva, como la Tomografía Axial

Computarizada (TAC), Resonancia Magnética, el aspirado bronquial, la audiometría, timpanometría y conducción ósea. Es preciso conocer los valores “anormales” obtenidos con pruebas en sujetos “sanos” para evaluar el grado de significación de los valores observados en los trabajadores expuestos. De ahí la conveniencia de que el personal de higiene del medio (en particular los médicos y los agentes de atención primaria de salud) sepan qué debe considerarse “normal”, a ser posible basándose en datos obtenidos con pruebas en trabajadores no expuestos al riesgo de que se trate, o comparando los resultados obtenidos en el trabajador expuesto con los valores observados durante las efectuadas en el reconocimiento de ingreso.

23 MANUAL DE SALUD OCUPACIONAL Las pruebas específicas deben elegirse de acuerdo con determinados criterios, entre ellos la validez, la sensibilidad, especificidad, el bajo costo y la seguridad. Serán especialmente útiles si pueden aplicarse sobre el terreno por higienistas del trabajo, personal auxiliar semicalificado y agentes de atención primaria de salud. He aquí algunos ejemplos de las pruebas prácticas a que se puede recurrir.

√ Cuando haya exposición a plaguicidas organofosforados, existen diversos estudios para el terreno que permiten medir la actividad total de la colinesterasa sanguínea.

√ Cuando haya exposición a polvo y fibras orgánicas (por ejemplo, madera, yute, cáñamo), pueden detectarse signos precoces de deterioro mediante pruebas de aspirado bronquial, de la capacidad ventilatoria, como la capacidad vital, el volumen espiratorio forzado en un segundo y el flujo máximo. Pueden completarse estas pruebas mediante un cuestionario.

- Para evaluar los efectos perjudiciales para la salud de la exposición al plomo, existen pruebas prácticas y sencillas como la semicuantitativa para medir la coproporfirina en la orina.
- Para evaluar la exposición al tricloroetileno puede utilizarse un método semicuantitativo sencillo que permite detectar el

ácido tricloroacético en la orina.

- En caso de exposición a determinados vapores y gases, existen algunos estuches para el terreno que permiten medir el agente en el aire de los lugares de trabajo. También pueden utilizarse para analizar el aire de los lugares de trabajo. También pueden utilizarse para analizar el aire espirado (especialmente en caso de exposición al monóxido de carbono).
- El recuento sanguíneo sistemático (hemoglobina, recuento total, diferencial de leucocitos) puede facilitar una indicación precoz de alteraciones debidas a la exposición a agentes que afectan a la sangre y la hematopoyesis.
- El análisis sistemático del contenido de proteínas, urobilinógeno y pigmentos biliares en la orina es indispensable al examinar a los trabajadores expuestos a agentes que pueden deteriorar las funciones renal y hepática. (P.23)

1.2 Justificación

La justificación teórica. La investigación se sustenta en el interés de aportar pautas y lineamientos dirigidos a la promoción y protección de la salud de los trabajadores asistenciales del hospital Guillermo Almenara en el área de prevención y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades, asimismo servirá de antecedentes para futuras investigaciones.

La justificación práctica. El presente estudio tiene justificación practica porque mediante él se plantean instrumentos a través de la variable de gestión del talento humano, solucionando la seguridad de salud en los trabajadores asistenciales del Hospital Guillermo Almenar Irigoyen, aportando información sobre la identificación de los riesgos

ocupacionales, tales como los riesgos biológico o Infecciosos, riesgos ambientales, riesgos físicos, riesgos mecánicos, riesgos químicos y riesgos psicosociales. De allí que todo el tema relacionado con el talento humano sea de gran importancia para la administración de los sistemas de salud. Llegando a la conclusión que se ha demostrado que la falta de gestión de salud y seguridad ocupacional induce a errores, que pueden ser susceptibles de demandas legales por negligencia o incompetencia, tanto de los servicios de salud como de los trabajadores.

La justificación metodológica. La investigación contribuirá a elaborar procesos y procedimientos para recolectar información y procesarla, contando con instrumentos que han pasado por una etapa de validación y confiabilidad.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es una investigación aplicada, el diseño de investigación ha sido no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo representada por 201 personal asistencial. La técnica de investigación empleada: la encuesta, con su instrumento el cuestionario para recoger información sobre ambas variables.

1.3 Planteamiento del Problema

General

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la seguridad de salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?

Específicos

a. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos biológicos o infecciosos en seguridad de salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?

b. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos ambientales en seguridad de salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?

c. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Físicos en seguridad de salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?

d. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Químicos en seguridad de salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?

e. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Mecánicos en seguridad de salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?

f. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Psicosociales en seguridad de salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?

Hipótesis

General

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la seguridad en salud en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

4. Específica

- a. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los Riesgos biológicos o infecciosos en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

- b. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los Riesgos Ambientales en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

- c. Existe relación significativa la gestión del talento humano y los Riesgos Físicos en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

- d. Existe relación significativa la gestión del talento humano y los Riesgos Químicos en seguridad de salud, es significativa en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

- e. Existe relación significativa la gestión del talento humano y los Riesgos Mecánicos en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

- f. Existe relación significativa la gestión del talento humano y los Riesgos Psicosociales en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

1.4 Objetivos

1.4.1. General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la seguridad de salud, del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima- Perú.

1.4. 2. Específicos

- a. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos biológicos o infecciosos en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.
- b. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos ambientales en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.
- c. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Físicos en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.
- d. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Químicos en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.
- e. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Mecánicos en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.
- f. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Psicosociales en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

II. METODOLÓGICO

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

Variable Gestión del Talento Humano

Definición conceptual

Según Chiavenato (2009) manifestó que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adopta las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los precios en términos y otra infinidad de variables importantes.

Definición operacional

Según Chiavenato (2009), la variable gestión del talento humano tiene 6 dimensiones:

- Admisión de personas
- Aplicación de personas
- Compensación de personas
- Desarrollo de personas
- Mantenimiento de personas,
- Monitoreo de personas

Variable Seguridad en Salud

Definición conceptual

Según Stolovas (2011), Refirió La gestión de la Salud de los Trabajadores debe ser visualizada en forma integral desde la perspectiva sistémica, por tanto, no se debe concebir aislado del resto de la gestión de una institución y de su contexto. Importa que los mismos estén integrados al resto de los objetivos de la institución, involucrando a todos los estamentos de la misma (Niveles estratégicos, tácticos y operativos) Es un proceso dinámico, de mejoras continuas, con objetivos que se van reformulando

frente a cada evaluación de resultados alcanzados. Presenta procesos intermedios de observación y la retroalimentación es punto clave en dicho proceso. Este sistema de Gestión está enmarcado en la normativa nacional e institucional que hacen referencia a la “seguridad y salud” en los diferentes ámbitos universitarios. (Entre ellas: Ley 5032/1914; Ley 16.074/88; Decreto 406/88; Decreto 89/98; Decreto 321/09; Decreto 307/09; Decreto 291/07; Ordenanza MSP 145/09 y normativa específica de la U de la R). (p.12).

Definición operacional

Según la OPS (2005), Manifestó que los riesgos ocupacionales a los que están expuestos los trabajadores de la salud están bien documentados y generalmente se ubican en las siguientes seis categorías básicas:

- ✓ Riesgos Biológicos o Infecciosos
- ✓ Riesgos Ambientales
- ✓ Riesgos Físicos
- ✓ Riesgos Mecánicos
- ✓ Riesgos Químicos
- ✓ Riesgos Psicosociales

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Admisión de Personas	Reclutamiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución realiza su convocatoria de personal, publicando en los medios de comunicación. 2. El número de postulantes es mayor al número de vacantes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. a veces. 3. casi siempre. 4. siempre.
	Selección del Personal	<ol style="list-style-type: none"> 3. En el proceso de selección priorizan la institución de formación académica del postulante. 4. El proceso de selección implica pasar cada una de las etapas del proceso 5. En su área de trabajo se realiza la inducción antes de empezar a laborar. 6. El orden de mérito de los ganadores en una selección de personal se hace de conocimiento público. 	
Aplicación Personas	Tratamiento de personas	<ol style="list-style-type: none"> 7. Su jefe de área, le brindan información acerca de manuales y protocolos de cada servicio. 8. Existe Realizan labores de trabajo en equipo. 	

		9. Se interesa por mejorar el área de trabajo de los colaboradores respecto a los factores de riesgo existentes.	
	Objetivos y metas.	10. Las labores que se desarrollan en su área de trabajo están en función del cumplimiento de objetivos y metas. 11. Su jefe fortalece el trabajo según objetivos y metas establecidas por la institución	
Compensación del Personal	Recompensas Financieras	12. El salario que percibe cubre sus expectativas. 13. La Institución da incentivos económicos, a sus colaboradores.	
	Recompensas No Financieras	14. En el logro de metas y objetivos les otorgan reconocimientos a sus colaboradores. 15. La institución motiva a través de promociones laborales a sus colaboradores. 16. La Institución promueve fechas especiales para reconocimiento de los mejores colaboradores.	

Desarrollo de Personas	Enriquecimiento de la personalidad Humana	<p>17. Recibe capacitaciones por parte de su institución</p> <p>18. Le brindan información acerca de manuales y protocolos de cada servicio.</p> <p>19. Cuando asume una responsabilidad, la institución le proporciona las facilidades para el desarrollo del mismo.</p>	
Mantenimiento de Personas	Diferencias Individuales	<p>20. Participa en campañas informativas sobre riesgos poner en práctica todos y cada uno de los pasos para proteger su salud y la salud de sus compañeros de trabajo.</p>	
Monitoreo de Personas	Diferentes Contribuciones	<p>21. Protegen su salud y proporcionan condiciones adecuadas de trabajo.</p> <p>22. Realizan las inspecciones pertinentes y proceden a identificar los riesgos</p>	

	<p>Acompañar Orientar</p>	<p>presentes según el área o proceso de trabajo.</p> <p>23. Contribuye a la organización de su institución</p> <p>24. Realiza actividades a favor de su servicio</p> <p>25. La condición física de su área de trabajo son cómodas</p> <p>26. Lugo de un monitoreo de sus funciones le dan un acompañamiento.</p>	
--	-------------------------------	--	--

Nota: Adaptado de Chiavenato. (2009) Dimensiones del Talento Humano (p.5).

Tabla 2 : Matriz Operacionalización de la Variable: **Seguridad en Salud**

Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles o rangos
Riesgos Biológicos O Infecciosos	Bacterias Hongos Virus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Su área de trabajo está protegida contra agente infecciosos 2. En el desarrollo de sus funciones se protege del contacto directo con materiales contaminados que de hongos u otros agentes contaminantes. 3. Toma precauciones para evitar la exposición a los agentes patógenos de transmisión sanguínea tales como el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), el de la hepatitis B y otros, durante la atención prestada al paciente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. a veces. 3. casi siempre. 4. siempre.
Riesgos Ambientales	Transmisión de Tuberculosis.	<ol style="list-style-type: none"> 4. Cuenta con normas para la prevención de la transmisión de la tuberculosis en su establecimiento de salud. 	

	<p>Exposición a Gases</p> <p>Agujas contaminadas</p> <p>Residuos Solidos Peligrosos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Tiene el personal programas de exámenes apropiados, consejería, vacunas, medicamentos. Sobre la TBC. 6. Está protegido ante la exposición de algún tipo de gas en su centro de trabajo. 7. Cuenta con implementación de controles adecuados para la condición de riesgo; por ejemplo, controles de ingeniería, tales como sistemas de ventilación apropiados 8. Cuenta con provisión del equipo de protección personal necesario para proteger su salud (por ej., guantes para las precauciones universales, máscaras, ropas etc.) y del equipo de seguridad a fin de prevenir accidentes con agujas y objetos cortantes (cajas duras adecuadas para el despejo de material usado en inyecciones y operaciones quirúrgicas); 9. Su área de trabajo cuenta con la provisión de un recipiente de basura de un material sólido, de los 	
--	---	--	--

Riegos Físicos	Radiación(RX, Laser) Electricidad	<p>cuales deben ser cerrados antes de estar completamente llenos para evitar accidentes.</p> <ol style="list-style-type: none">10. Los trabajadores que recogen la basura están provistos de equipamiento de protección personal (guantes etc.). Cuentan con la preparación del transporte y planilla de disposición, desde el lugar de generación hasta el lugar de disposición final del residuo11. -Hace uso de barreras físicas (cuartos cerrados, paneles absorbentes, estuches cerrados para instrumentos), engranes y contraventanas12. -Entrenan a los trabajadores en el uso adecuado de los rayos láser.13. -Aseguran que los puntos de impacto del láser estén libres de sustancias inflamables o combustibles14. provisión y uso apropiado de protectores visuales o gafas para los pacientes y los trabajadores de la salud.15. Cuentan con protección de ojos, piel y tejidos mientras el láser esté en uso.	
----------------	--	---	--

Riesgos Químicos	<p>Ruido</p> <p>Sustancias Químicas</p> <p>Medicamentos</p>	<p>16. Usan correctamente, todos los equipos y las instalaciones eléctricas</p> <p>17. Cuando un tipo de equipo eléctrico está en uso, la célula y la fuente de energía esta rotuladas con una señal de “PELIGRO – ALTO VOLTAJE”.</p> <p>18. Los equipos han sido instalados adecuadamente por una persona calificada y de acuerdo con las instrucciones del fabricante.</p> <p>19. Su área de trabajo está expuesta a niveles excesivos de ruido</p> <p>20. Puede identificar las fuentes de ruido</p> <p>21. -Está usted expuesto en su área de trabajo a residuos, gases y vapores de anestésicos (gases como el óxido nitroso, enflorano, halotano e isoflurano. agentes.</p> <p>22. - En su área de trabajo hay educación del personal respecto a los riesgos químicos,</p>	
------------------	---	--	--

Riesgos Mecánicos	Equipos inadecuados Pisos deslizantes o resbalosos	<p>23. -Existe vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos.</p> <p>24. -Está expuesto a quimioterapéuticos (drogas antineoplásicas y citotóxicos, drogas antivíricas o antibacteriales).</p>	
Riesgos Psicosociales	Estrés Turnos de Trabajo	<p>25. Los equipos médicos de su área de trabajo son se esterilizan antes de su uso.</p> <p>26. Se respetan los horarios y turnos de trabajo de los colaboradores.</p>	

Nota: Adaptado de OPS (2005). Riesgos Ocupaciones en lo que están expuestos los trabajadores de la salud

2.2. Metodología

La presente investigación ha utilizado el método hipotético deductivo, el tipo de estudio es aplicado, su diseño es no experimental de tipo transversal, el alcance correlacional.

El Método Hipotético deductivo

Las *cualidades* del método hipotético-deductivo son las siguientes:

1. Unifica el conocimiento científico en un sistema integral que presenta una estructura jerarquizada de principios, leyes, conceptos e hipótesis. En la cima de dicha estructura se encuentran los principios de mayor nivel de generalidad, abstracción y fuerza lógica, a partir de los cuales se *deducen* y *explican* leyes e hipótesis de menor nivel de generalidad y abstracción.
2. Se aplica en el análisis y modelación de muchas de las teorías científicas, posibilitando la sistematización del conocimiento científico, al deducirlo de un número limitado de principios e hipótesis generales.
3. Posibilita inferir conclusiones y establecer *predicciones*, a partir del sistema de conocimientos que ya se poseen.
4. Tiene un gran valor heurístico, ya que posibilita adelantar y verificar nuevas hipótesis de la realidad.
5. Desempeña un papel esencial en el Proceso de verificación de la hipótesis. (p. 44).

2.3 Tipo de estudio

Se trata de una investigación aplicada, al respecto Tamayo (2012), señaló que:

A la investigación aplicada se le denomina también activa o dinámica, y se encuentra íntimamente ligada a la anterior, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos. Busca confrontar la teoría con la realidad. Es el estudio y aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas. Esta forma de investigación se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías. En esta misma línea de pensamiento (45).

En el mismo orden de ideas Hernández, Fernández y Baptista (2010) explicaron que la investigación aplicada es aquella que está orientada a la resolución de problemas (p. 17).

2.4 Diseño.

Este trabajo tiene un diseño no experimental, se dice que es una investigación no experimental, ya que.

Es una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, como para posteriormente analizarlos (p. 149).

En el mismo orden de ideas Briones (2002) explicó que:

Las investigaciones no experimentales son aquellas en las cuales el investigador no tiene el control sobre la variable independiente, que es una de las características de las investigaciones experimentales y cuasi experimentales, como tampoco conforma a los grupos del estudio. En estas investigaciones, la variable independiente ya ha ocurrido cuando el investigador hace el estudio. O sea, ha ocurrido un cierto fenómeno, que es tomado como variable independiente para un estudio en el cual el investigador desea describir esa variable como también los efectos que provoca sobre otro fenómeno, que es la variable dependiente. Por esta característica distintiva en lo que se refiere a la ocurrencia de la variable independiente, las investigaciones en las que se da esta circunstancia reciben el nombre de investigaciones ex post facto (después del hecho) (p. 46).

Diseño transversal

Es transversal, pues Hernández, Fernández y Baptista (2010), explicaron que la investigación transversal o transeccional “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 151). Del mismo modo Velásquez y Rey (2007) señalaron que:

Las investigaciones transversales investigan el objeto en un punto determinado del tiempo, del cual se toma la información que será utilizada en el estudio. Esta información puede referirse a uno o varios objetos de estudio. Les interesa la descripción o explicación del fenómeno en un momento específico, mas no su evolución (p. 134)

Población.

La población está compuesta por 132 trabajadores del hospital Guillermo Almenara, el cual se trabajó con el 100% de la población por ser accesible y de fácil

manejo.

2.5. Población muestra y muestreo

Población

La población estuvo compuesta por un total de 200 trabajadores

Muestra

La muestra fue de 132 trabajadores asistenciales

Además, Hernández et al. (2014, p.38) afirmó que la “muestra es esencia de un subgrupo de la población”.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) revelo que “...pocas veces es posible medir a toda la población, por lo que obtenemos o seleccionamos una muestra y, desde luego, se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población” (p. 175).

Muestreo

El muestreo fue de tipo estratificado, según lo afirman Sánchez y Reyes (2014), este tipo de muestreo es empleado cuando una población posee grupos o estratos que pueden presentar diferencias en las características que son sometidos a un estudio. (p 158)

La muestra fue seleccionada a través del muestreo aleatorio estratificado, para lo cual se utilizó el siguiente criterio.

Confiabilidad

El muestreo de tipo aleatorio estratificado, en opinión de Córdova (2014), sustentado en su libro estadística descriptiva e inferencial destaca que:

En este tipo de muestreo se debe clasificar a los elementos de la población en subgrupos, separados de acuerdo con una o más características importantes (estratos). Después se obtiene por separado una muestra aleatoria simple o sistemática en cada estrato. El tamaño de cada submuestra debe ser proporcional al tamaño del estrato para asegurar representatividad (p. 343).

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

Figura 2. Fórmula de muestreo, aleatorio estratificado.

$$n = \frac{220 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{219 \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 200$$

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica e recolección de datos

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue el de las escalas, que tal como señalaron Sánchez y Reyes (2015), “las escalas se emplean para medir opiniones y sobre todo actitudes sociales... la escala de Likert comprende una proposición que implica una opinión que puede ser cuantificada en una dimensión que va desde el total desacuerdo hasta el total acuerdo” (p.165).

Instrumentos de recolección de datos

Sánchez y Reyes (2015) sostuvieron que “las técnicas de recolección de datos son los medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómenos en función de los objetivos del estudio... Asimismo, estas técnicas pueden ser directas o indirectas” (p. 151).

Instrumento de la variable 1: Gestión del talento humano

Ficha técnica

Nombre	:	Cuestionario para medir la gestión del talento humano
Autores	:	Elizabeth Chilet Cronado
Objetivo	:	Medir la gestión del talento humano
Lugar de aplicación	:	Hospital Guillermo Almenar
Forma de aplicación	:	Colectiva
Duración de la Aplicación	:	20 min.
Descripción del instrumento:	:	El instrumento es un cuestionario individual de 26 ítems de respuesta múltiple según escala tipo Likert.

Validez:

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de un profesional metodólogo.

Tabla 3.

Validez de contenido del instrumento de estrategia de aprendizaje por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Sebastián Sánchez Díaz	09834807	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dada por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del inventario que se aplicó a la variable estrategia de aprendizaje fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 30 trabajadores asistenciales con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo, se utilizó la prueba de confiabilidad de alfa de cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 4.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	26

Fuente: Elaboración propia

Instrumento de la variable 2: Seguridad en salud

Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario para medir la seguridad en salud cognitiva de la creatividad

Autor : Elizabeth Chilet Cronado .

Objetivo : Seguridad en Salud

Lugar de aplicación : Hospital Guillermo Almenara

Forma de aplicación : Colectiva

Duración de la Aplicación : 20 min.

Descripción del instrumento: El instrumento es un cuestionario individual que consta de 26 ítems respuestas dicotómicas según escala tipo nominal, variable cualitativa nominal.

Validez:

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 1 profesional metodólogo.

Tabla 5.

Validez de contenido del instrumento de Inteligencia creativa por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Sebastián Sánchez Díaz	09834807	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dada por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del inventario que se aplicó a la variable inteligencia creativa fue

estimado mediante el estadístico de confiabilidad alfa de cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 30 trabajadores asistenciales, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo, se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario

Tabla 6.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de inteligencia creativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	26

2.7 Métodos de análisis de datos

Se calcularon los baremos para las variables, el marco del buen desempeño del directivo y la nueva gestión pública, del mismo modo para sus dimensiones, para realizar los análisis descriptivos, se presentaron los resultados en tablas de frecuencia y porcentaje, así como gráficos. Para finalizar con la contrastación de las hipótesis, tanto a nivel general como específico.

El nivel de confianza con el que se ha trabajado es del 95% (1.96) y 5% (0.05) de margen de error.

- se desarrolló el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones.
- se desarrollaron los análisis ligados a las hipótesis.
- se desarrolló el análisis inferencial de las variables y sus dimensiones.

Algunas de la formulas a utilizadas fueron:

- Coeficiente Alfa de Cronbach, para hallar la **Confiabilidad**. De acuerdo con Kerlinger (2002, p. 82) "la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales".
- Para medir el nivel de consistencia interna y de reacción entre ítems se hizo la prueba de Confiabilidad de Alpha de Cronbach por ser instrumentos con la escala de Likert.
- Para la correlación se usó Rho de Sperman.
- Para establecer la confiabilidad del instrumento de investigación se utilizó el método de consistencia interna por Alfa de Cronbach, considerando a los 40 directivos a los que se tuvo acceso.
- En tanto que la validez de contenido se determinó por medio del criterio de jueces expertos.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 7

Tabla de frecuencias de la variable Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	16	12,1	12,1	12,1
	Regular	53	40,2	40,2	52,3
	Bueno	53	40,2	40,2	92,4
	Muy bueno	10	7,6	7,6	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

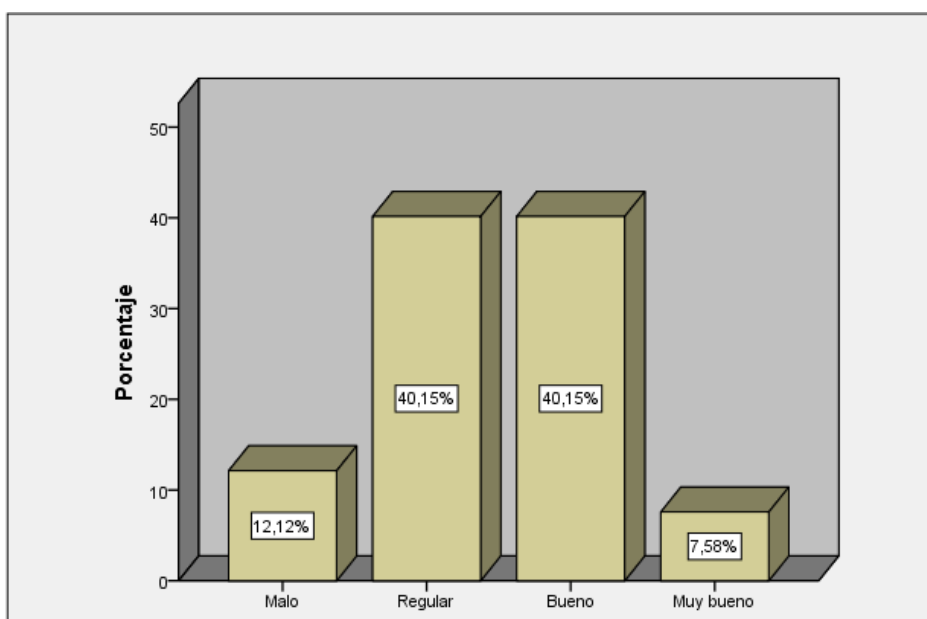


Figura 1 Gráfico de barras de la variable Gestión del talento humano.

Interpretación

La tabla 7 y figura 1 relacionadas con las frecuencias de variable Gestión del talento humano señalan que de los 132 encuestados, el 12,12% afirma que la gestión es mala, el 40,15% regular, así mismo el 40,15% manifiestan que la gestión es buena y el 7,58% la gestión es muy buena, esto hace notar que la variable gestión del talento humano debe mejorar, a pesar que se encuentra en un porcentaje regular.

Tabla 8
Frecuencias de la dimensión admisión de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	24	18,2	18,2	18,2
	Regular	53	40,2	40,2	58,3
	Bueno	55	41,7	41,7	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

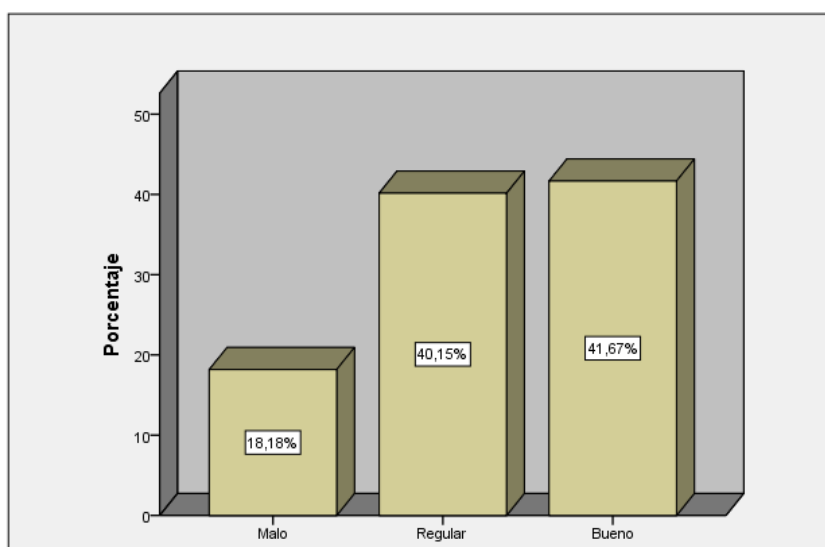


Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión admisión de personas.

Interpretación

La tabla 8 y figura 2 relacionadas con las frecuencias de la dimensión admisión de personas señalan que de los 132 encuestados, el 18,18% afirman que el proceso de admisión de personas es mala, el 40,15% regular, así mismo el 41,67% manifiestan que el proceso de admisión es buena, esto hace notar que la dimensión admisión de personas variable gestión del talento humano se encuentra en un nivel regular y bueno.

Tabla 9
Frecuencias de la dimensión aplicación de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	19	14,4	14,4	14,4
	Regular	57	43,2	43,2	57,6
	Bueno	56	42,4	42,4	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

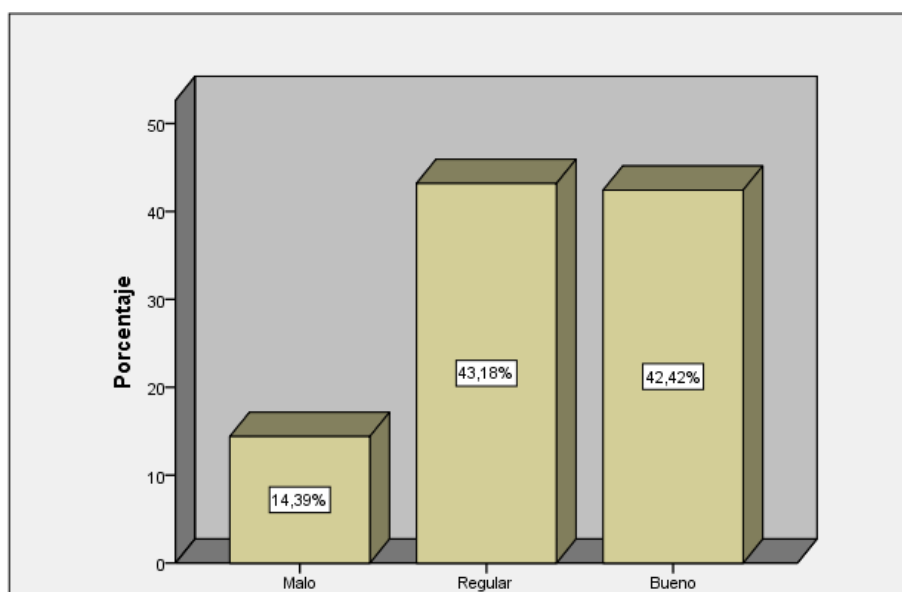


Figura 3 Grafica de barras de la dimensión aplicación de personas.

Interpretación

La tabla 9 y figura 3 relacionadas con las frecuencias de la dimensión admisión de personas señalan que de los 132 encuestados, el 14,39 % afirman que el proceso de aplicación de personas es mala, el 43,18% regular, así mismo el 42,42% manifiestan que el proceso de aplicación de personas es buena, esto hace notar que la dimensión aplicación de personas entre regular y bueno.

Tabla 10
Frecuencias de la dimensión compensación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	91	68,9	68,9	68,9
	Regular	38	28,8	28,8	97,7
	Bueno	3	2,3	2,3	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

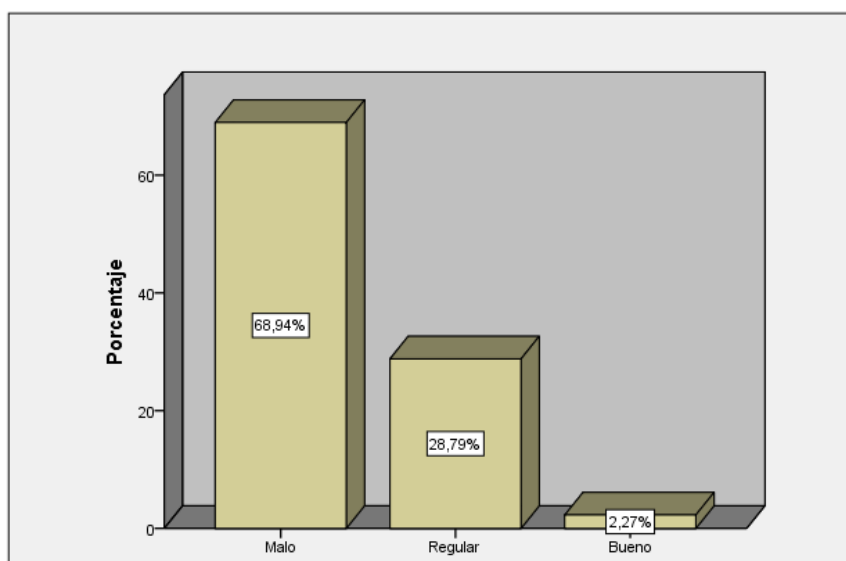


Figura 4 Gráfico de barras de la dimensión compensación de personal

Interpretación

La tabla 10 y figura 4 relacionadas con las frecuencias de la dimensión admisión de personas señalan que de los 132 encuestados, el 68,94 % afirman que el sistema de compensación de personas es mala, el 28,79% es regular, así mismo solo el 2,27% manifiestan que el proceso de compensación de personas es buena, que el personal está en desacuerdo con el sistema de compensación de personas.

Tabla 11

Frecuencias de la dimensión desarrollo de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	60	45,5	45,5	45,5
	Regular	43	32,6	32,6	78,0
	Bueno	29	22,0	22,0	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

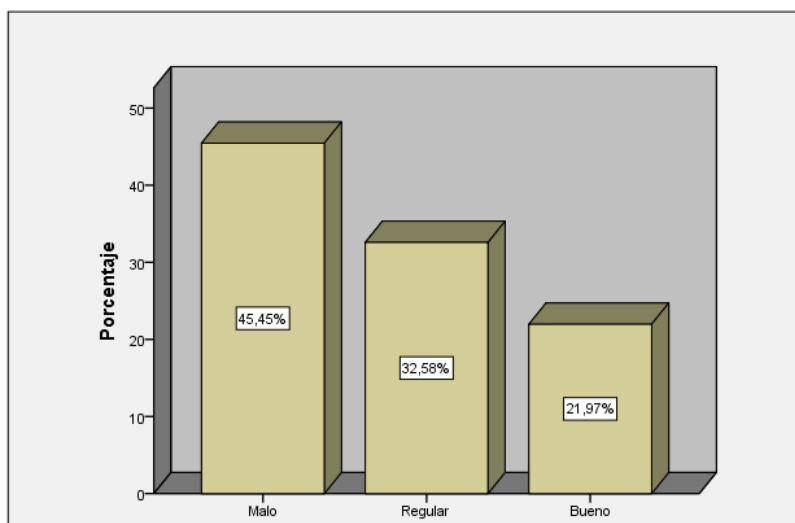


Figura 5 Grafico de barras de la dimensión desarrollo de personas

Interpretación

La tabla 11 y figura 5 relacionadas con las frecuencias de la dimensión admisión de personas señalan que de los 132 encuestados, el 45,45 % afirman que el sistema de compensación de personas es malo, el 32,58% es regular, así mismo el 21,97 % manifiestan que la dimensión desarrollo de personas el cual resulta muy bajo en comparación de las demás personas que el desarrollo de personas está entre malo y regular.

Tabla 12

Frecuencias de la dimensión Mantenimiento de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	42	31,8	31,8	31,8
	Regular	41	31,1	31,1	62,9
	Bueno	49	37,1	37,1	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

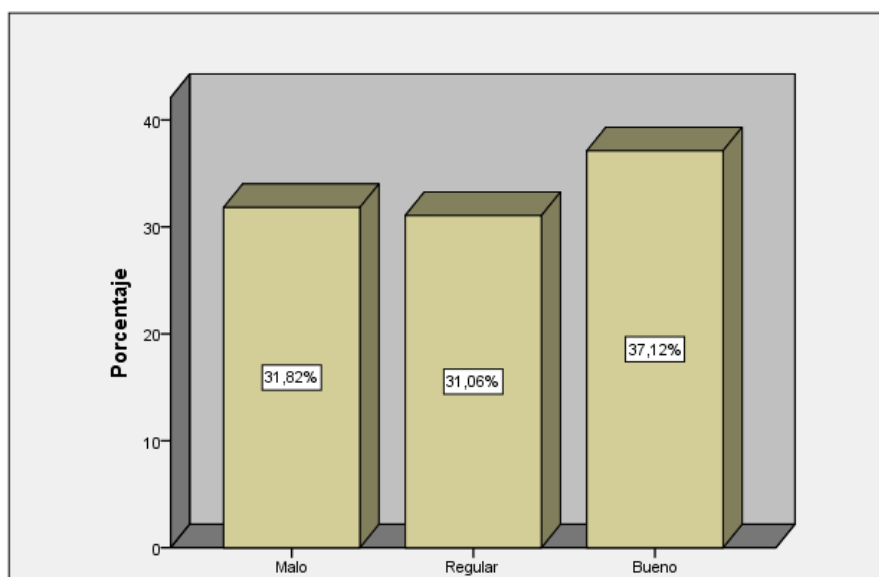


Figura 6 Gráfica de barras de la dimensión mantenimiento de personas

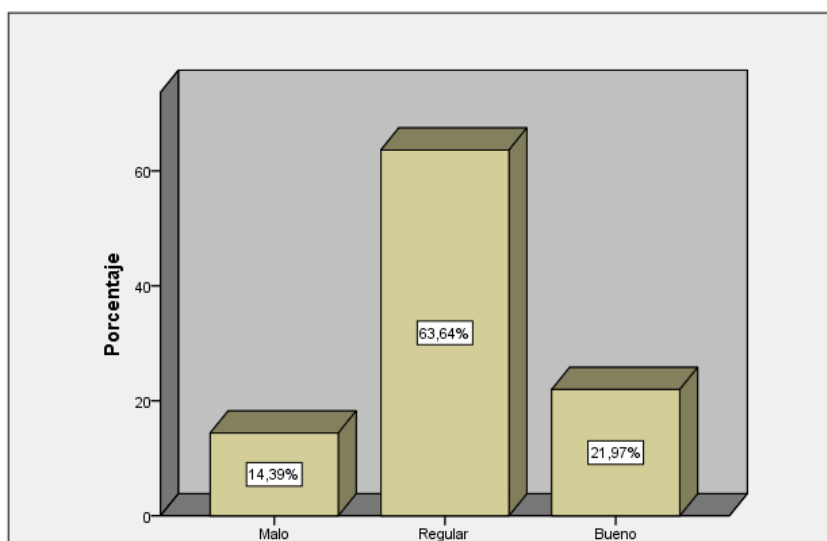
Interpretación

La tabla 12 y figura 6 relacionadas con las frecuencias de la dimensión admisión de personas señalan que de los 108 encuestados, el 31,82 % afirman que la dimensión mantenimiento de personas es mala, el 31,06% es regular, así mismo el 37,12 % manifiestan que la dimensión mantenimiento de personas es buena.

Tabla 13

Frecuencias de la dimensión Monitoreo de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	19	14,4	14,4	14,4
	Regular	84	63,6	63,6	78,0
	Bueno	29	22,0	22,0	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

*Figura 7* Gráfico de barras la dimensión monitoreo de personas.**Interpretación**

La tabla 13 y figura 7 relacionadas con las frecuencias de la dimensión monitoreo de personas señalan que de los 132 encuestados, el 14,39 % afirman que la dimensión monitoreo de personas es mala, el 63,646% es regular, así mismo el 21,97 % manifiestan que la dimensión mantenimiento de personas es buena, concentrándose que el mayor porcentaje está en la categoría de regular.

Tabla 14

Frecuencias de la variable seguridad en salud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	10	7,6	7,6	7,6
	Regular	53	40,2	40,2	47,7
	Bueno	58	43,9	43,9	91,7
	Muy bueno	11	8,3	8,3	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

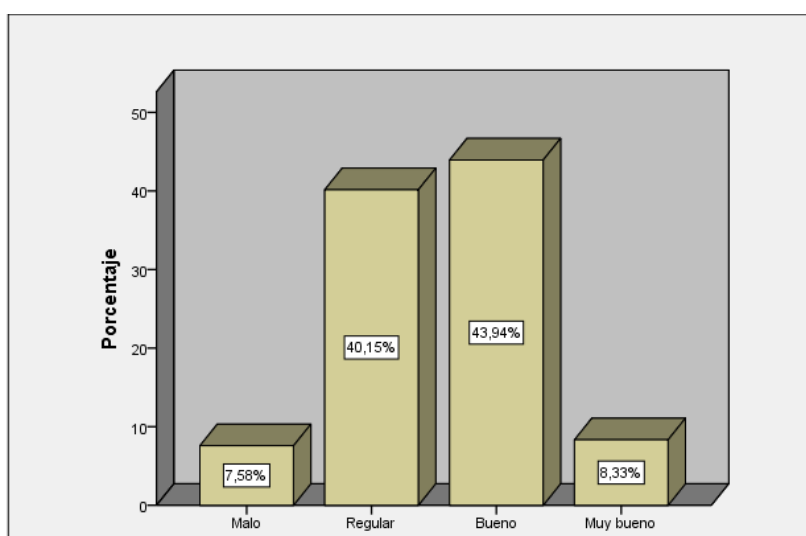


Figura 8. Barras de la variable seguridad en salud.

Interpretación

La tabla 14 y figura 8 relacionadas con las frecuencias de la variable seguridad señalan que de los 132 encuestados, el 7,58% indican que la seguridad es mala, el 40,15% afirman que la Seguridad en salud es regular, el 43,94% buena, y solo el 8,33% es muy buena, concentrándose que el mayor porcentaje está en la categoría de regular bueno, lo cual implica que hay un porcentaje regular que está relativamente de acuerdo con dicha seguridad.

Tabla 15
Frecuencias de la dimensión riesgos biológicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Malo	26	17.42	8,3
	Regular	56	43.73	30,3
	Bueno	50	34.85	61,4
	Total	132	100,0	100,0

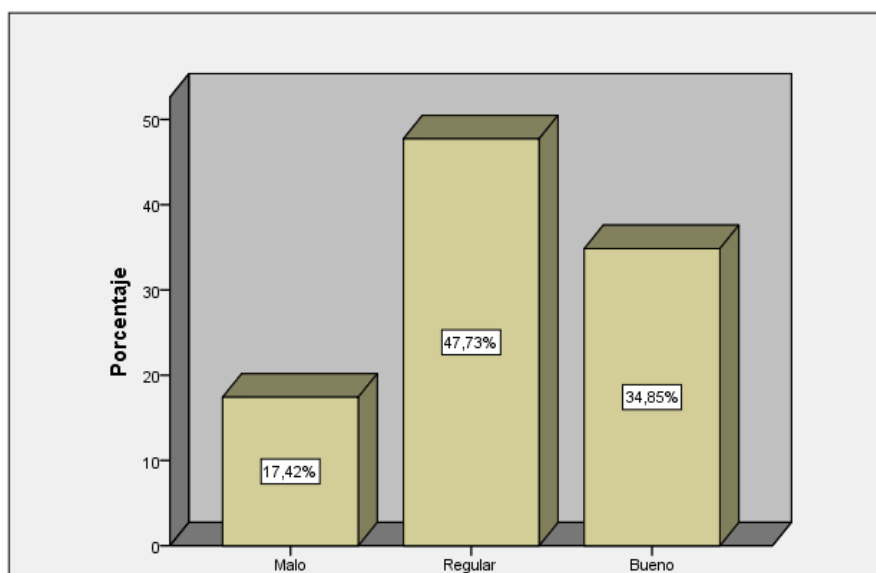


Figura 9 Barras de la dimensión riesgos biológicos

Interpretación

La tabla 15 y figura 9 relacionadas con las frecuencias de la dimensión riesgos biológicos señalan que de los 132 encuestados, el 17,42% indican que la dimensión riesgos biológicos es mala, el 47,73 % afirman que la dimensión riesgos biológicos es regular y el 34,85% buena, y solo el 8,33% es muy buena, concentrándose que el mayor porcentaje en la categoría regular.

Tabla 16

Frecuencias de la dimensión riesgos ambientales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	24	18,2	18,2	18,2
	Regular	54	40,9	40,9	59,1
	Bueno	54	40,9	40,9	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

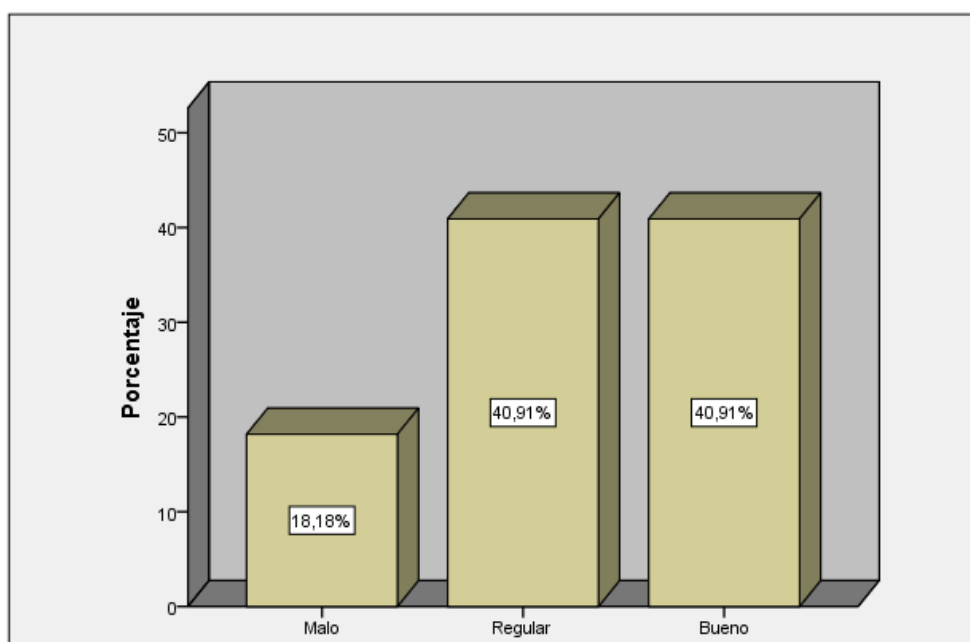


Figura 10 Barras de la dimensión riesgos ambientales

Interpretación

La tabla 16 y figura 10 relacionadas con las frecuencias de la dimensión riesgos ambientales señalan que de los 132 encuestados, el 18,18% indican que la dimensión riesgos ambientales es mala, el 40,91 % afirman que la dimensión riesgos ambientales es regular asimismo el 40,91% buena, lo que implica que indica que un buen porcentaje está de acuerdo en que no hay mucho riesgo ambiental ello se debe a que medianamente hay un control de seguridad.

Tabla 17

Frecuencias de la dimensión riesgos físicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	13	9,8	9,8	9,8
	Regular	49	37,1	37,1	47,0
	Bueno	70	53,0	53,0	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

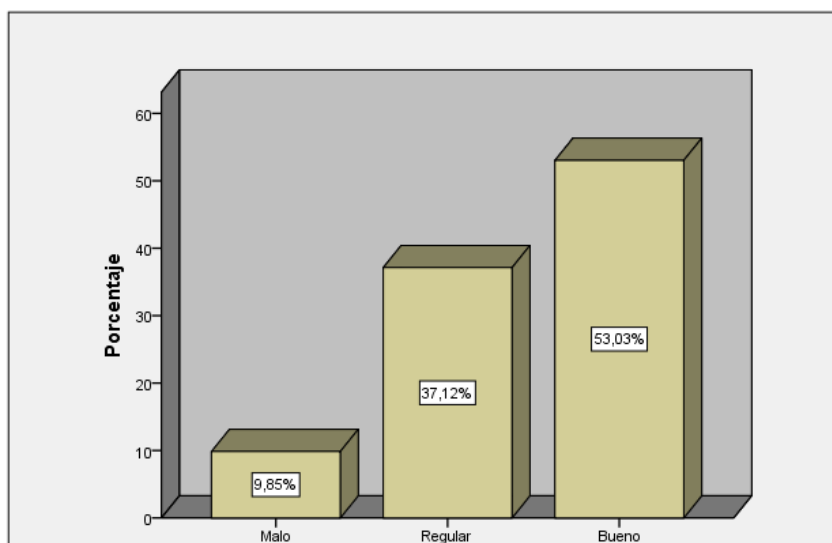


Figura 11 Barras de la dimensión riesgos físicos.

Interpretación

La tabla 17 y figura 11 relacionadas con las frecuencias de la dimensión riesgos físicos. Señalan que de los 132 encuestados, el 9,85% indican que la dimensión riesgos físicos es mala, el 37,12% afirman que la dimensión riesgos físicos es regular, asimismo el 53,03% buena, lo que implica que indica que un buen porcentaje está de acuerdo en que no hay mucho riesgo físico. ello se debe a que medianamente hay un control de seguridad.

Tabla 18
Frecuencias de la dimensión riesgos químicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	76	57,6	57,6	57,6
	Regular	38	28,8	28,8	86,4
	Bueno	18	13,6	13,6	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

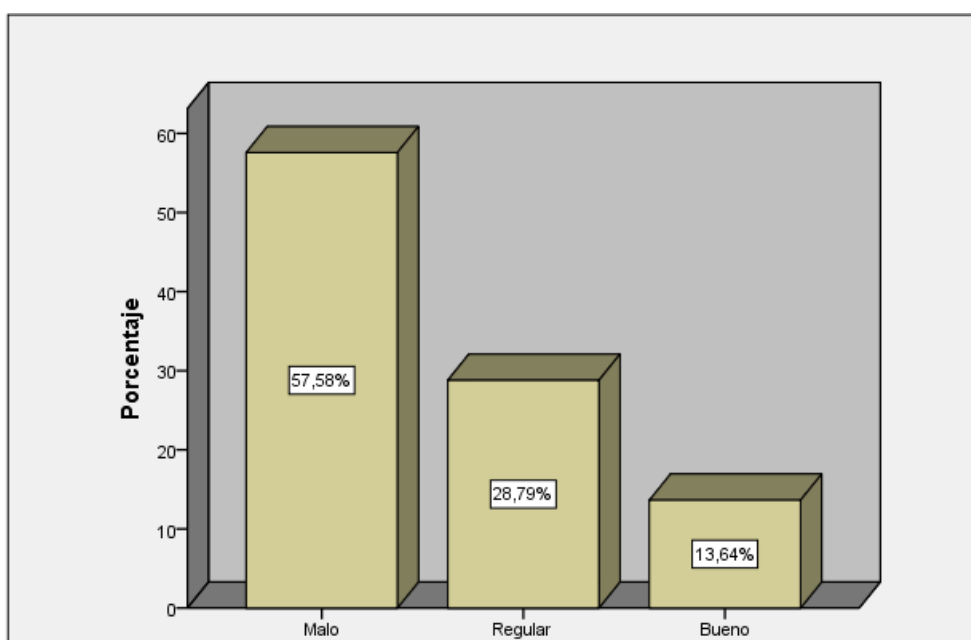


Figura 18 Barras de la dimensión riesgos químicos

Interpretación

La tabla 14 y figura 12 relacionadas con las frecuencias de la dimensión riesgos químicos. Señalan que de los 132 encuestados, el 57,58% indican que la dimensión riesgos químicos es mala, el 28,79% afirman que la dimensión riesgos químicos es regular asimismo el 13,64% buena, lo que implica que indica que un mínimo porcentaje afirma químicos. ello se debe a que medianamente hay un control de seguridad en la dimensión riesgos químicos es buena observándose la mayor cantidad en lo malo.

Tabla 19

Frecuencias de la dimensión riesgos psicosociales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	22	16,7	16,7	16,7
	Regular	69	52,3	52,3	68,9
	Bueno	41	31,1	31,1	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

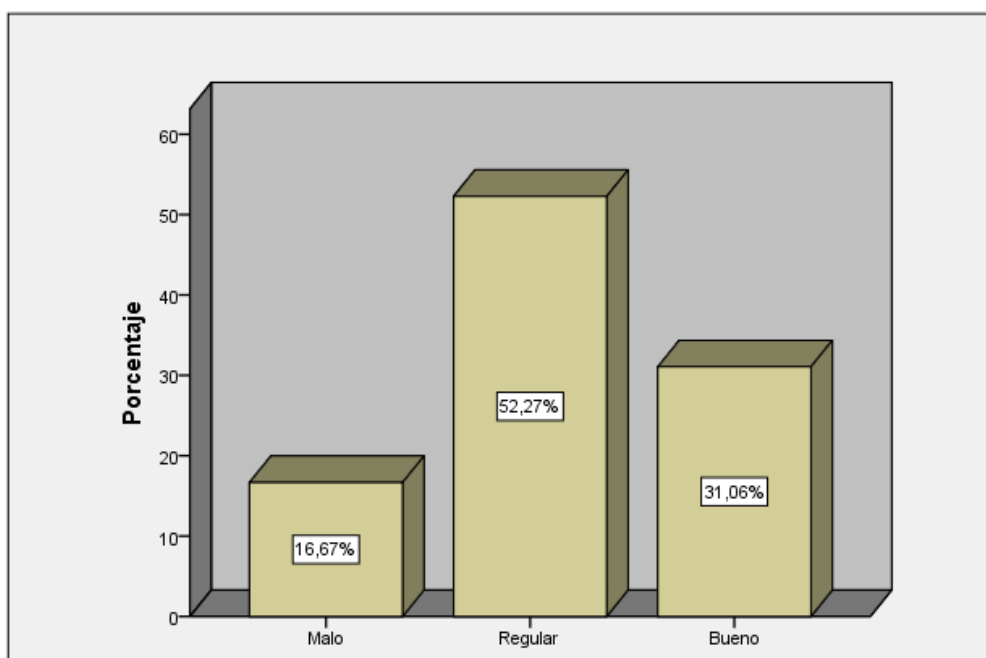


Figura 13 Barras de la dimensión riesgos psicosociales

Interpretación

La tabla 19 y figura 13 relacionadas con las frecuencias de la dimensión riesgos psicosociales. Señalan que de los 132 encuestados, el 16,67% indican que la dimensión riesgos químicos es mala, el 52,27 % afirman que la dimensión riesgos psicosociales es regular asimismo el 31,06% buena, lo que implica que indica que un gran porcentaje afirma que los riesgos psicosociales es regular, ello se debe a que medianamente hay un control de seguridad en la dimensión riesgos psicosociales es regular.

Tabla 20
Frecuencias de la dimensión riesgos mecánicos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	23	17,4	17,4	17,4
	Regular	63	47,7	47,7	65,2
	Bueno	46	34,8	34,8	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

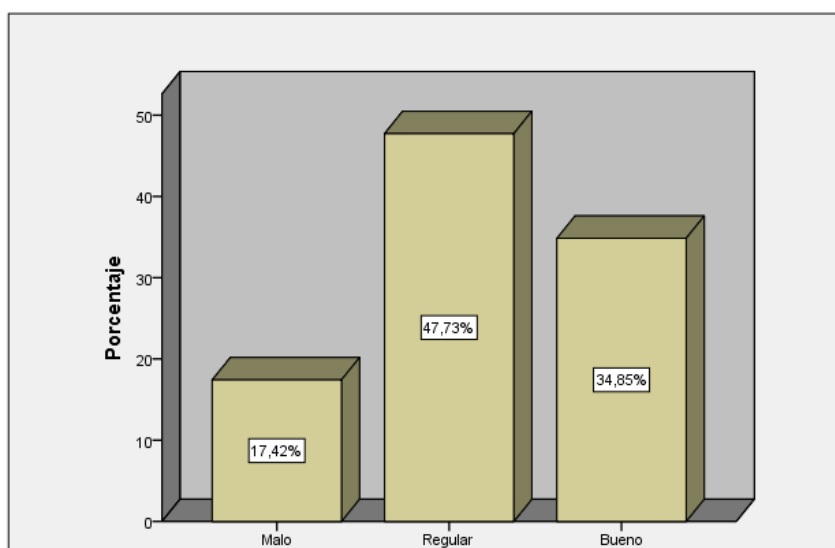


Figura 14 Barras de la dimensión riesgos mecánicos

Interpretación

La tabla 20 y figura 14 relacionadas con las frecuencias de la dimensión riesgos mecánicos. Señalan que de los 132 encuestados, el 17,42% indican que la dimensión riesgos mecánicos es mala, el 47,73% afirman que la dimensión riesgos mecánicos es regular asimismo el 34,85% es buena, lo que implica que indica que un gran porcentaje afirma que los riesgos mecánicos es regular.

Tabla 21

Tabla de doble entrada las variables gestión del talento humano y la dimensión seguridad de la salud

		Seguridad en salud					
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
GEST.T.H	Malo	Recuento	10	6	0	0	16
		% del total	7,6%	4,5%	0,0%	0,0%	12,1%
	Regular	Recuento	0	47	6	0	53
		% del total	0,0%	35,6%	4,5%	0,0%	40,2%
	Bueno	Recuento	0	0	52	1	53
		% del total	0,0%	0,0%	39,4%	0,8%	40,2%
	Muy bueno	Recuento	0	0	0	10	10
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	7,6%	7,6%
Total	Recuento	10	53	58	11	132	
	% del total	7,6%	40,2%	43,9%	8,3%	100,0%	

Interpretación

Sobre la Gestión del talento humano cruzado con la seguridad de la salud en el Hospital Guillermo almenara en la tabla 21 se observa que para el 7,6% la Gestión del talento humano es mala cuando la seguridad en salud es mala, para el 39,4%, Indican que que las dos variables alcanzan una categoría de bueno.

Tabla 22

Tabla de doble entrada las variables gestión del talento humano y la dimensión riesgos biológicos

		Riesgo biológico				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	4	9	3	16
		% del total	3,0%	6,8%	2,3%	12,1%
	Regular	Recuento	7	15	31	53
		% del total	5,3%	11,4%	23,5%	40,2%
	Bueno	Recuento	0	16	37	53
		% del total	0,0%	12,1%	28,0%	40,2%
	Muy bueno	Recuento	0	0	10	10
		% del total	0,0%	0,0%	7,6%	7,6%
Total	Recuento	11	40	81	132	
	% del total	8,3%	30,3%	61,4%	100,0%	

Interpretación

Sobre la Gestión del talento humano cruzado con la dimensión riesgos biológicos de la variable seguridad en salud en el Hospital Guillermo almenara en la tabla 22 se observa que para el 3% la Gestión del talento humano es mala cuando la dimensión riesgos biológicos es mala, y para el 23,5%, Indican que la variable Gestión del talento humano alcanza la categoría de regular cuando el riesgo biológico es bueno.

Tabla 23

Tabla de doble entrada la variable gestión del talento humano y la dimensión riesgos ambientales.

		Riesgos ambientales				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	16	0	0	16
		% del total	12,1%	0,0%	0,0%	12,1%
	Regular	Recuento	8	41	4	53
		% del total	6,1%	31,1%	3,0%	40,2%
	Bueno	Recuento	0	13	40	53
		% del total	0,0%	9,8%	30,3%	40,2%
	Muy bueno	Recuento	0	0	10	10
		% del total	0,0%	0,0%	7,6%	7,6%
Total		Recuento	24	54	54	132
		% del total	18,2%	40,9%	40,9%	100,0%

Interpretación

Sobre la Gestión del talento humano cruzado con la dimensión riesgos ambientales de la variable seguridad en salud en el Hospital Guillermo almenara en la tabla 23 se observa que para el 3% los riesgos ambientales están en una categoría de bueno cuando la gestión del talento humano es buena, y para el 31,3%, Indican que las dos variables coinciden en la categoría de regular

Tabla 24.

Tabla de doble entrada las variables gestión del talento humano y la dimensión riesgos físicos

		Riesgos físicos				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	0	8	8	16
		% del total	0,0%	6,1%	6,1%	12,1%
	Regular	Recuento	5	18	30	53
		% del total	3,8%	13,6%	22,7%	40,2%
	Bueno	Recuento	8	14	31	53
		% del total	6,1%	10,6%	23,5%	40,2%
	Muy bueno	Recuento	0	9	1	10
		% del total	0,0%	6,8%	0,8%	7,6%
Total	Recuento	13	49	70	132	
	% del total	9,8%	37,1%	53,0%	100,0%	

Interpretación

Sobre la Gestión del talento humano cruzado con la dimensión riesgos físicos de la variable seguridad en salud en el Hospital Guillermo almenara en la tabla 24 se observa que para el 3,8% los riesgos físicos están en una categoría de malo para ambos casos entre la variable gestión del talento humano y la dimensión riesgos físicos alcanzando el 22,7%, Indicando que la dimensión riesgos físicos cuando la gestión del talento humano alcanza la categoría de regular

Tabla 25

Tabla de doble entrada la variable gestión del talento humano y la dimensión riesgos químicos

		Riesgos químicos				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	16	0	0	16
		% del total	12,1%	0,0%	0,0%	12,1%
	Regular	Recuento	48	5	0	53
		% del total	36,4%	3,8%	0,0%	40,2%
	Bueno	Recuento	12	30	11	53
		% del total	9,1%	22,7%	8,3%	40,2%
	Muy bueno	Recuento	0	3	7	10
		% del total	0,0%	2,3%	5,3%	7,6%
Total		Recuento	76	38	18	132
		% del total	57,6%	28,8%	13,6%	100,0%

Interpretación

Sobre la Gestión del talento humano cruzado con la dimensión riesgos químicos de la variable seguridad en salud en el Hospital Guillermo almenara en la tabla 25 se observa que para el 3,8% los riesgos químicos están en una categoría de regular para ambos casos entre la variable gestión del talento humano y la dimensión riesgos químicos alcanzando el 22,7%, Indicando que la dimensión riesgos químicos cuando la gestión del talento humano alcanza la categoría de regular

Tabla 26

Tabla de doble entrada la variable gestión del talento humano y la dimensión riesgos psicosociales.

		Riesgos Psicosociales				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión del Talento humano	Malo	Recuento	7	9	0	16
		% del total	5,3%	6,8%	0,0%	12,1%
	Regular	Recuento	15	32	6	53
		% del total	11,4%	24,2%	4,5%	40,2%
	Bueno	Recuento	0	28	25	53
		% del total	0,0%	21,2%	18,9%	40,2%
	Muy bueno	Recuento	0	0	10	10
		% del total	0,0%	0,0%	7,6%	7,6%
Total	Recuento	22	69	41	132	
	% del total	16,7%	52,3%	31,1%	100,0%	

Interpretación

Sobre la Gestión del talento humano cruzado con la dimensión riesgos Psicosociales de la variable seguridad en salud en el Hospital Guillermo almenara en la tabla 26 se observa que para el 4,5% los riesgos Psicosociales alcanzan la categoría bueno cuando la gestión del talento humano es regular están en una categoría de regular para ambos casos entre la variable gestión del talento humano y la dimensión riesgos Psicosociales alcanzando el 24,2%, Indicando que la dimensión riesgos Psicosociales cuando la gestión del talento humano alcanza la categoría de regular

Tabla 27

Tabla de doble entrada la variable gestión del talento humano y la dimensión riesgos mecánicos

		Riesgos mecánicos				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión del talento humano	Malo	Recuento	7	8	1	16
		% del total	5,3%	6,1%	0,8%	12,1%
	Regular	Recuento	15	30	8	53
		% del total	11,4%	22,7%	6,1%	40,2%
	Bueno	Recuento	1	25	27	53
		% del total	0,8%	18,9%	20,5%	40,2%
	Muy bueno	Recuento	0	0	10	10
		% del total	0,0%	0,0%	7,6%	7,6%
Total	Recuento	23	63	46	132	
	% del total	17,4%	47,7%	34,8%	100,0%	

Interpretación

Sobre la Gestión del talento humano cruzado con la dimensión riesgos mecánicos de la variable seguridad en salud en el Hospital Guillermo almenara en la tabla 27 se observa que para el 5,3% los riesgos mecánicos alcanzan la categoría de malo cuando la gestión del talento humano es mala a sí mismo para ambos casos entre la variable gestión del talento humano y la dimensión riesgos mecánicos alcanzando el 20,5%, Indicando que la dimensión riesgos mecánicos cuando la gestión del talento humano alcanza la categoría de bueno.

Resultados inferenciales.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general.

Ha. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la seguridad en salud en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

H0. No eexiste relación significativa entre la gestión del talento humano y la seguridad en salud en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

Tabla 28

Tabla de correlación de Speraman de la variable Gestión del talento humano y seguridad de la salud.

Gestión del talento humano y seguridad de la salud.			
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,928**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	132	132
Seguridad de la salud	Correlación de Pearson	,928**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	132	132

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

Interpretación

La tabla 28 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre las dos variables y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.928^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la Seguridad

de la salud de los trabajadores de salud en el Hospital Guillermo Almenara con lo que se afirma: *a mejor gestión del talento humano , mejor seguridad en la salud.*

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los Riesgos biológicos o infecciosos en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú

H0. No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los Riesgos biológicos o infecciosos en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú

Tabla 29

Tabla de correlación de Spearman de la variable Gestión del talento humano y los riesgos biológicos en la seguridad de la salud

			Gestión del talento humano	Riesgos biológicos
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,380**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
Riesgos biológicos	Riesgos biológicos	Coeficiente de correlación	,380**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Interpretación

La tabla 29 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos biológicos y es

estadísticamente significativa ($Rho = 0.380^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos biológicos en la Seguridad de la salud de los trabajadores de salud en el Hospital Guillermo Almenara con lo que se afirma: *a mejor gestión del talento humano , mejor seguridad en la salud*

Hipótesis específica 2

Ha. Existe relación significativa entre gestión del talento humano y los riesgos Ambientales en seguridad de salud, es significativa en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

H0. No Existe relación significativa entre gestión del talento humano y los riesgos Ambientales en seguridad de salud, es significativa en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

Tabla 30

Tabla de correlación de Spearman de la variable Gestión del talento humano y la dimensión riesgos ambientales

			Gestión del Talento humano	Riesgos ambientales
Rho de Spearman	GEST.T.H	Coeficiente de correlación	1,000	,817^{**}
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	RIES.AMB	Coeficiente de correlación	,817^{**}	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Interpretación

La tabla 30 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos ambientales y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.817^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos ambientales en la Seguridad de la salud de los trabajadores de salud en el Hospital Guillermo Almenara

Hipótesis específica 3

Ha. Existe relación significativa entre gestión del talento humano y los riesgos físicos en seguridad de salud, es significativa en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

H0. No Existe relación significativa entre gestión del talento humano y los riesgos físicos en seguridad de salud, es significativa en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú

Tabla 31

Tabla de correlación de Spearman de la variable Gestión del talento humano y la dimensión riesgos físicos

		Gestión del talento humano		Riesgos físicos	
Rho de Spearman	GEST.T.H	Coeficiente de correlación	1,000		,495
		Sig. (bilateral)	.		,0008
		N	132		132
	RIES.FIS	Coeficiente de correlación	0,495		1,000
		Sig. (bilateral)	,0008		.
		N	132		132

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

Interpretación

La tabla 31 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos físicos y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.425^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos físicos,

Hipótesis específica 4

Ha. Existe relación significativa entre gestión del talento humano y los riesgos químicos en seguridad de salud, es significativa en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

H0. No Existe relación significativa entre gestión del talento humano y los riesgos químicos en seguridad de salud, es significativa en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú

Tabla 32

Tabla de correlación de Spearman de la variable Gestión del talento humano y la dimensión riesgos químicos

		GEST.T.H	RIES.QUIM
Rho de Spearman	GEST.T.H	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,747**
		N	132
RIES.QUIM	GEST.T.H	Coeficiente de correlación	,747**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	132

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

Interpretación

La tabla 32 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos químicos y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.747^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos químicos, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5

Ha. Existe relación significativa entre gestión del talento humano y los riesgos psicosociales en seguridad de salud, es significativa en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

H0. No Existe relación significativa entre gestión del talento humano y los riesgos psicosociales en seguridad de salud, es significativa en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú

Tabla 33

Tabla de correlación de Spearman de las variable Gestión del talento humano y riesgos psicosociales

		GEST.T.H	RIES.PSIC
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,623**
		N	132
Riesgo psicosocial	Riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	,623**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	132

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

Interpretación

La tabla 33 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos psicosociales y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.623^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos psicosociales, existiendo una relación directa, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica

Ha. Existe relación significativa entre gestión del talento humano y los riesgos Mecánicos en seguridad de salud, es significativa en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.

H0. No Existe relación significativa entre gestión del talento humano y los riesgos Mecánicos en seguridad de salud, es significativa en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú

Tabla 34.

Tabla de correlación de Speraman de las variable Gestión del talento humano y riesgos mecánicos

			Gestión del talento humano	Riesgos mecánicos
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,577^{**}
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Riesgos mecánicos	Coeficiente de correlación	,577^{**}	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Interpretación

La tabla 34 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos mecánicos y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.577^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos psicosociales, existiendo una relación directa, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

4.1 Discusión

Los resultados de la investigación dan cuenta que un el 12,12% a firma que la gestión es mala, el 40,15% regular, así mismo el 40,15% manifiestan que la gestión es buena y el 7,58% la gestión es muy buena. Esto significa que un bajo porcentaje de encuestados afirman que la gestión es buena, asimismo se observa que un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre las dos variables y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.928^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la Seguridad de la salud de los trabajadores de salud en el Hospital Guillermo Almenara con lo que se afirma: *a mejor gestión del talento humano , mejor seguridad en la salud por su parte* Rojas (2013), estableció en un estudio no experimental de campo, con diseño descriptivo y de corte transversal correlacional, en Los resultados demostraron que el riesgo predominante fue el biológico (sangre); el mayor porcentaje de la población no utiliza las barreras de seguridad de manera adecuada; el personal de enfermería mostró un mayor nivel de conocimiento sobre bioseguridad en comparación con el grupo médico. Se concluye que, en el ambulatorio urbano tipo I, tanto el personal médico como el de enfermería tienen conocimiento sobre normas de bioseguridad generales, pero la aplicación de las mismas resultó baja.

Los resultados obtenidos en la tabla cruzada se obtienen Sobre la Gestión del talento humano cruzado con la seguridad de la salud en el Hospital Guillermo almenara se observa que para el 7,6% la Gestión del talento humano es mala cuando la seguridad en salud es mala, para el 39,4%, Indican que las dos variables alcanzan una categoría de bueno por otro lado se señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos biológicos y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.380^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en

el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos biológicos en la Seguridad de la salud de los trabajadores de salud en el Hospital Guillermo Almenara con lo que se afirma: *a mejor gestión del talento humano , mejor seguridad en la salud*

Por su parte evidencio Rojas (2015), logro es determinar el nivel de conocimiento y el grado de cumplimiento de las medidas de bioseguridad aplicadas por el personal de enfermería que labora en el programa de control de la tuberculosis en la Red Bonilla-La punta Callao 2015. Material y Métodos presentando los Resultados: Se ha determinado 72%(18) de los encuestados presentan un nivel de conocimiento alto, un 24%(6) presentan un nivel de conocimiento medio y el 4%(1) presenta bajo el nivel de conocimiento; Con respecto al grado de cumplimiento, 68%(17) cuentan con un grado de cumplimiento desfavorable y el 32%(8) presentan un grado d cumplimiento desfavorable. Conclusión: Una gran mayoría del personal de enfermería presenta el nivel de conocimiento alto a medio y el grado de cumplimiento desfavorable.

El resultado obtenido mencionó que un 67% de médicos residentes del Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima- 2017, tienen un nivel leve de estrés laboral, seguido de un 59% de médicos residentes que tienen un nivel buena motivación intrínseca, el cual tuvo un $r = - 0,241$; dicho resultado evidencia un grado de correlación negativa (inversa), que hay entre ambas. Por otra parte, los resultados de $p= 0,000$ permitió determinar que hay una relación significativa ($p<0,05$), aceptando la hipótesis alterna. Castillo (2012) menciona que la mayoría de los enfermeros del Hospital Nacional Víctor Larco Herrera presentan una forma moderada de estrés, y desempeño laboral inadecuado. Esto puede deberse a la falta de motivación dentro de su trabajo, es por ello, si existe buena motivación intrínseca se va disminuir los niveles de estrés y el trabajado va poder desempeñar bien su actividad laboral.

Sobre la Gestión del talento humano cruzado con la dimensión riesgos

ambientales de la variable seguridad en salud en el Hospital Guillermo almenara se observa que para el 3% los riesgos ambientales están en una categoría de bueno cuando la gestión del talento humano es buena, y para el 31,3%, Indican que las dos variables coinciden en la categoría de regular, en la correlación se observa un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos ambientales y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.425^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos físicos ello se ve corroborado por Chávez (2015), quien concluyó que Evaluando la ocurrencia de Accidentes de Trabajo, se identifica que los accidentes Punzocortantes representan casi el 82%. A pesar de no parecer graves, el contacto con virus favorece la transmisión de enfermedades como VIH o Hepatitis B o C. Estos problemas ocurren, sobre todo, por la mala aplicación de prácticas clínicas, muchas veces asociados a la inmediatez con que deben reaccionar o porque la rutina hace que el personal se confíe y descuide algunos detalles. Por otro lado, la infraestructura inadecuada propicia el hacinamiento de los pacientes, lo que favorece la transmisión de enfermedades como TBC. Considerando estos aspectos se propone acciones que permitan: 1. Reducir la cantidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales de mayor incidencia: punzocortantes y TBC. 2. Reforzar la Cultura Preventiva en el personal de los CAS Para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta los siguientes aspectos: Promover la optimización del uso de los recursos sanitarios, Reducir la incidencia de accidentes de trabajo. Mejorar la calidad de vida de los trabajadores y población asegurada.

El coeficiente de Correlación de Spearman es positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos químicos y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.747^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos químicos, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Una de las tablas señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos psicosociales y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.623^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos psicosociales, existiendo una relación directa, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por su parte Moreno (2008) comparó el nivel de conocimientos y aplicación de las medidas de Bioseguridad en 224 internos antes y después de aplicar un programa de capacitación sobre Bioseguridad. Se utilizó cuestionario y lista de cotejo antes de la capacitación, al tercer y sexto mes de internado. Se correlacionó capacitación con el nivel de conocimientos y aplicación de las medidas de Bioseguridad por los Internos, usando la prueba T. Resultados: El 62% fueron mujeres. El 52% fueron internos de medicina, el 27.3% fueron internos de Enfermería. La media del puntaje de conocimientos y el nivel de aplicación aumentó significativamente desde el 3° mes, mejoró a partir del 6° mes (p menor a 0.000). El nivel de conocimientos varió de bajo a medio y alto (p menor a 0.001); mientras que, el nivel de aplicación de las medidas de bioseguridad varió de muy malo a regular-bueno (p menor a 0.001) Conclusiones: La aplicación de un Programa de capacitación logró cambios estadísticamente significativos en el nivel de conocimientos y aplicación de medidas de Bioseguridad en internos del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Por otro lado se estableció un coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos mecánicos y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.577^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos psicosociales, existiendo una relación directa, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula este, asimismo Patzi (2012), comparo la relación de la dotación disponible Vs dotación necesaria, describir los procesos de

gestión, identificar problemas en la gestión de RRHH. El 22% del RRHH corresponde a las auxiliares de enfermería, la dotación disponible Vs dotación necesaria se encontró déficit y excedentes; respecto a los procesos de gestión la planificación, reclutamiento, selección y la seguridad ocupacional no cumplen la etapa del reglamento específico del SAP. Se concluye que existen deficiencias y problemas en las características de gestión de RRHH.

V. CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones

Primera

Visto el objetivo general se logró determinar la relación que existe entre la Gestión y la seguridad de salud de los trabajadores del hospital Guillermo Almenara en el que se señala coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre las dos variables y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.928^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la Seguridad de la salud de los trabajadores de salud en el Hospital Guillermo Almenara con lo que se afirma: a mejor gestión del talento humano , mejor seguridad en la salud.

Segunda

En una tabla señalan un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos biológicos y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.380^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos biológicos en la Seguridad de la salud de los trabajadores de salud en el Hospital Guillermo Almenara con lo que se afirma: a mejor gestión del talento humano , mejor seguridad en la salud

Tercera

Visto el objetivo específico 2 se determinó la relación entre la variable y dimensión indicada alcanzando una correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos ambientales y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.817^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos

ambientales en la Seguridad de la salud de los trabajadores de salud en el Hospital Guillermo Almenara

Cuarta

Se determinó un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos físicos y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.425^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos físicos,

Quinta

Se estableció el logro del objetivo según los resultados señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos químicos y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.747^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos químicos, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Sexta

Existe un coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos psicosociales y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.623^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos psicosociales, existiendo una relación directa, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Séptima

Se determinó un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos mecánicos y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.577^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos psicosociales, existiendo una relación directa, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

6.1 Recomendaciones

Primera

Según los resultados y conclusiones alcanzados en el objetivo general, se recomienda al titular del hospital capacitaciones del talento humano para mantener esa buena relación positiva determinada entre esa variable de estudio.

Segunda

Determinada la correlación de Spearman siendo positiva moderada entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos biológicos y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.380^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la dimensión riesgos biológicos en la Seguridad de la salud de los trabajadores de salud en el Hospital Guillermo Almenara con lo que se afirma: a mejor gestión del talento humano, mejor seguridad en la salud, Se recomienda a la autoridad pertinente, mejorar la capacitación para disminuir los riesgos biológicos de los trabadores.

.

Tercera

Visto la correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos ambientales, se recomienda al titular de recursos humanos, realizar campañas de sensibilización para evitar los riesgos ambientales y mantener o mejorar aún más la relación positiva alta en esta institución.

Cuarta

Visto el coeficiente de Correlación de Spearman que es positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos físicos, se recomienda incentivar aún más la gestión pertinente para levantar el coeficiente de correlación interna con los riesgos físicos y de ese modo establecer una buena seguridad entre los trabajadores del Hospital en mención.

Quinta

Visto los resultados señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos químicos el cual alcanzo una correlación ($Rho = 0.747^{**}$); se recomienda mantener ese mismo ímpetu para no menguar en cuanto al cuidado que se tenga sobre los riesgos químicos.

Sexta

Luego de establecer la correlación de Spearman el cual es positiva alta entre la variable Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos se pretende aun mejorar en correlación moderada en alta o muy alta, sabiendo la importancia de tener controlado los riesgos psicosociales.

Séptima

Visto la correlación de Spearman positiva alta entre la variable entre Gestión del Talento humano y la dimensión riesgos mecánicos se recomienda al área de mantenimiento, realizar actividades pertinentes, para evitar algún riesgo mecánico producido por el no funcionamiento adecuado de la gestión, se recomienda a la gerencia pertinente mejorar la gestión y disminuir el riesgo mecánico. por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas

Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano Basado en competencias*, Ediciones Granica S.A., 2005 - 357 páginas.

Recuperado de: <https://es.scribd.com/.../Desarrollo-Del-Talento-Humano-Basado-en-Alles-Martha-Au>.

Bustamante, E. (2008), *Sistemas de Gestión Integral, una sola gestión un solo Equipo*, Editorial Universal de Antioquia, Primera Edición Junio del 2008.

Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=958714158X>.

Chávez, M; Moscoso, C; Ortiz D. (2015), *Plan de seguridad y salud en el trabajo con enfoque en la prevención, para los centros asistenciales de salud (CAS)*. (Tesis para optar el grado de magister en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas-Perú.

Recuperado de: repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/581391.

Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano*, Editorial MCGRAW-HILL / Interamericana de México. 3ª edición.

Chiavenato (2000). *Administración de Recursos Humanos*. recuperado de: <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>

Chiavenato (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ª ed).

recuperado de:

<http://www.promonegocios.net/comunicacion/definicion-comunicacion.html>

Chiavenato (2011). *Liderazgo e innovación empresarial*. recuperado de:

<http://anniesanchezgutierrez.blogspot.pe/2011/09/definicion-de-liderazgo-segun-autores.html>

Chiavenato (2014). *La estructura organizacional*. recuperado de:

<https://prezi.com/w3s1pklcyhoe/la-estructura-organizacional-segun-chiavenato-es-el-patron-p/>

MINSA / DGSP. (2004), *Ministerio de Salud del Perú, Sistema de Gestión de la Calidad del Pronahebas- Manual de Bioseguridad: Programa Nacional de Hemoterapia y Bancos de Sangre*.

Recuperado de:

www.minsa.gob.pe/dgsp/observatorio/.../manual%20de%20bioseguridad.pdf.

Moreno, Z. (2008). *Nivel de conocimientos y aplicación de las medidas de bioseguridad en internos previamente capacitados del Hospital Nacional Dos de Mayo: 2004-2005*". (Tesis para optar el grado de magister en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana- Perú.

Recuperado de:

ncybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybasis/2466/1/Moreno_gz.pdf.

OPS. (2005). *Organización Panamericana de la Salud, Salud y seguridad de los trabajadores del sector salud: Manual para gerentes y administradores* Washington, D.C: OPS.

Recuperado de: www.bvsde.paho.org/foro_hispano/SaludYSeguridad.pdf.

OPS/OMS (2005), Organización Panamericana de la Salud, Manual de Salud

Ocupacional - Ministerio de Salud. Dirección General de Salud Ambiental. Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional. – Lima: Dirección General de Salud Ambiental.

Recuperado de: www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd27/salud.pdf

Patzi, M (2012), *Gestión de Recursos Humanos en el Hospital General San Juan de Dios del departamento de Oruro*. (Tesis para optar el grado de Magister, en la universidad Nacional San Simón -Bolivia. Recuperado de: [:atlas.umss.edu.bo:8080/.../Gestion%20de%20RRHH%20del%20Hospital%20General...de M PATZI CHOQUE](http://atlas.umss.edu.bo:8080/.../Gestion%20de%20RRHH%20del%20Hospital%20General...de%20M%20PATZI%20CHOQUE) - 2012.

Rojas, L. (2013), *Nivel de conocimiento sobre medidas de bioseguridad y su aplicación por el personal médico y de enfermería de un ambulatorio urbano tipo I*. Mérida, Venezuela (Tesis para optar el grado de Magíster). Universidad de Los Andes (ULA)-Venezuela.

Recuperado de:

<https://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/37435/3/articulo7.pdf>.

Rojas, E, (2015), *Nivel de conocimiento y grado de cumplimiento de las medidas de bioseguridad en el uso de la protección personal aplicados por el personal de enfermería que labora en la estrategia nacional de control y prevención de la tuberculosis de una red de salud - Callao 2015*. (Tesis para optar el grado de magister en la Universidad nacional mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana-Perú.

Recuperado de:

cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4173/1/Rojas_ne.pdf.

Stolovas N, (.2011). *Manual Básico En Salud, Seguridad Y Medio Ambiente De Trabajo Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Comisión Permanente de Procesos y Condiciones de Estudio, Trabajo y Medio Ambiente Laboral de la Universidad de la República (PCET-MALUR) Pro Rectorado De Gestión Administrativa- Uruguay.*

Recuperado de: www.higiene.edu.uy/secdir/assets/manual3.pdf

Temoche, G. (2014), *Conocimientos y prácticas de los médicos asistenciales frente al riesgo laboral de infección por VIH en el Hospital Regional Isidro Ayora-Loja, periodo enero-julio del 2013*. (Tesis para optar el grado de Magister en la Universidad de Loja -Ecuador. Recuperado de: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/.../1/Adela%20Isamar%20Temoche%20Gil.pdf>.

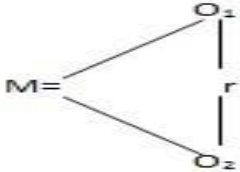
Vásquez, A. (2009), *Gestión del Talento Humano-Venezuela, Publicado en 1 marzo 2009 por Recursos Humanos*.

Recuperado de: <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>

VII. ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión del talento humano y seguridad en salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima - Perú

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la seguridad de salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>g. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos biológicos o infecciosos en seguridad de salud del personal asistencial del hospital</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la seguridad de salud, del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima- Perú.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>g. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos biológicos o infecciosos en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la seguridad en salud en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los Riesgos biológicos o infecciosos en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital</p>	<p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Según Chiavenato (2009). La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (p.5)</p> <p>Seguridad en Salud</p> <p>Salud y Seguridad en el sector</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>no experimental, correlacional, de corte transaccional, de enfoque cuantitativo,</p> <p>representativo de este diseño es el siguiente</p> 

<p>Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?</p> <p>h. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos ambientales en seguridad de salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?</p> <p>i. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Físicos en seguridad de salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?</p> <p>j. ¿Qué relación existe entre la gestión del</p>	<p>h. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos ambientales en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.</p> <p>i. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Físicos en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.</p> <p>j. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Químicos en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.</p>	<p>Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.</p> <p>b. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los Riesgos Ambientales en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.</p> <p>c. Existe relación significativa la gestión del talento humano y los Riesgos Físicos en seguridad de salud, en el personal</p>	<p>Salud</p> <p>Según la OPS (2005), Refirió, que los trabajadores de la salud (TS) son más vulnerables a los accidentes y a las enfermedades en el trabajo cuando se ven obligados a trabajar con escasez de personal y en unidades orgánicas precarias, cayendo en un círculo vicioso. Los estudios muestran que las enfermeras de unidades de pacientes con alta prevalencia de SIDA en 11 ciudades de los E.U.A., reportan tres veces más heridas con agujas cuando trabajan en unidades con menos recursos de los adecuados, escaso personal, menor liderazgo en enfermería y mayores niveles de cansancio emocional7. Además se está ensanchando</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población de estudio 200</p> <p>Muestra de estudio 132</p> $n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\epsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$ <p>Donde:</p> $n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 200}{0.05^2 * 199 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$ <p>n = 132</p>
--	---	---	---	--

<p>talento humano y los Riesgos Químicos en seguridad de salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?</p> <p>k. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Mecánicos en seguridad de salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?</p> <p>l. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Psicosociales en seguridad de salud del personal asistencial del</p>	<p>k. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Mecánicos en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.</p> <p>l. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los Riesgos Psicosociales en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú</p>	<p>asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.</p> <p>d. Existe relación significativa la gestión del talento humano y los Riesgos Químicos en seguridad de salud, es significativa en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.</p> <p>e. Existe relación significativa la gestión del talento humano y los Riesgos Mecánicos en seguridad de salud, en el personal asistencial del</p>	<p>muy rápidamente la brecha entre el riesgo que traen consigo los avances tecnológicos en el sector de la salud y la falta de procedimientos para garantizar la seguridad ocupacional y ambiental⁸. En los E.U.A., donde hay información disponible, las tasas de accidentes de trabajo de los trabajadores de la salud han aumentado en la última década. En contraste, la agricultura y la construcción, que son dos de las industrias más peligrosas, son actualmente más seguras que una década atrás. En los países de América Latina y el Caribe (p.15).</p>	
---	--	--	--	--

<p>hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?</p>		<p>hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.</p> <p>f. Existe relación significativa la gestión del talento humano y los Riesgos Psicosociales en seguridad de salud, en el personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú.</p>		
---	--	--	--	--

Anexo 02

INSTRUMENTO PARA MEDIR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Leer cuidadosamente y marcar la respuesta según su apreciación.

1. Nunca
2. a veces.
3. casi siempre.
4. siempre

N°	Item	1	2	3	4
1	La institución realiza su convocatoria de personal, publicando en los medios de comunicación				
2	El número de postulantes es mayor al número de vacantes				
3	En el proceso de selección priorizan la institución de formación académica del postulante				
4	El proceso de selección implica pasar cada una de las etapas del proceso				
5	En su área de trabajo se realiza la inducción antes de empezar a laborar				
6	El orden de mérito de los ganadores en una selección de personal, se hace de conocimiento público				
7	Su jefe de área, le brindan información acerca de manuales y protocolos de cada servicio				
8	Existe Realizan labores de trabajo en equipo				
9	Se interesa por mejorar el área de trabajo de los colaboradores respecto a los factores de riesgo existentes				
10	Las labores que se desarrollan en su área de trabajo están en función del cumplimiento de objetivos y metas				
11	Su jefe fortalece el trabajo según objetivos y metas establecidas por la institución				
12	El salario que percibe cubre sus expectativas				

13	La Institución da incentivos económicos, a sus colaboradores				
14	En el logro de metas y objetivos les otorgan reconocimientos a sus colaboradores				
15	La institución motiva a través de promociones laborales a sus colaboradores				
16	La Institución promueve fechas especiales para reconocimiento de los mejores colaboradores				
17	Recibe capacitaciones por parte de su institución				
18	Le brindan información acerca de manuales y protocolos de cada servicio				
19	Cuando asume una responsabilidad, la institución le proporciona las facilidades para el desarrollo del mismo				
20	Participa en campañas informativas sobre riesgos poner en práctica todos y cada uno de los pasos para proteger su salud y la salud de sus compañeros de trabajo				
21	Protegen su salud y proporcionan condiciones adecuadas de trabajo				
22	Realizan las inspecciones pertinentes y proceden a identificar los riesgos presentes según el área o proceso de trabajo				
23	Contribuye a la organización de su institución				
24	Realiza actividades a favor de su servicio				
25	La condición física de su área de trabajo son cómodas				
26	Luego de un monitoreo de sus funciones le dan un acompañamiento				

Anexo 03

INSTRUMENTO PARA MEDIR SEGURIDAD EN SALUD.

Leer cuidadosamente y marcar la respuesta según su apreciación.

1. Nunca
2. a veces.
3. casi siempre.
4. siempre

N°	Item	1	2	3	4
1	Su área de trabajo está protegida contra agente infecciosos				
2	En el desarrollo de sus funciones se protege del contacto directo con materiales contaminados que de hongos u otros agentes contaminantes				
3	Toma precauciones para evitar la exposición a los agentes patógenos de transmisión sanguínea tales como el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), el de la hepatitis B y otros, durante la atención prestada al paciente				
4	Cuenta con normas para la prevención de la transmisión de la tuberculosis en su establecimiento de salud				
5	Tiene el personal programas de exámenes apropiados, consejería, vacunas, medicamentos. Sobre la TBC				
6	Está protegido ante la exposición de algún tipo de gas en su centro de trabajo				
7	Cuenta con implementación de controles adecuados para la condición de riesgo; por ejemplo, controles de ingeniería, tales como sistemas de ventilación apropiados				
8	Cuenta con provisión del equipo de protección personal necesario para proteger su salud (por ej., guantes para las precauciones universales, máscaras, ropas etc.) y del equipo de seguridad a fin de prevenir accidentes con agujas y objetos cortantes (cajas duras				

	adecuadas para el despejo de material usado en inyecciones y operaciones quirúrgicas)				
9	Su área de trabajo cuenta con la provisión de un recipiente de basura de un material sólido, de los cuales deben ser cerrados antes de estar completamente llenos para evitar accidentes				
10	Los trabajadores que recogen la basura están provistos de equipamiento de protección personal (guantes etc.). Cuentan con la preparación del transporte y planilla de disposición, desde el lugar de generación hasta el lugar de disposición final del residuo				
11	Hace uso de barreras físicas (cuartos cerrados, paneles absorbentes, estuches cerrados para instrumentos), engranes y contraventanas				
12	Entrenan a los trabajadores en el uso adecuado de los rayos láser				
13	Aseguran que los puntos de impacto del láser estén libres de sustancias inflamables o combustibles				
14	provisión y uso apropiado de protectores visuales o gafas para los pacientes y los trabajadores de la salud				
15	Cuentan con protección de ojos, piel y tejidos mientras el láser esté en uso				
16	Usan correctamente, todos los equipos y las instalaciones eléctricas				
17	Cuando un tipo de equipo eléctrico está en uso, la célula y la fuente de energía esta rotuladas con una señal de "PELIGRO – ALTO VOLTAJE				
18	Los equipos han sido instalados adecuadamente por una persona calificada y de acuerdo con las instrucciones del fabricante				
19	Su área de trabajo está expuesta a niveles excesivos de ruido Puede identificar las fuentes de ruido				
20	Está usted expuesto en su área de trabajo a residuos, gases y vapores de anestésicos (gases como el óxido nitroso, enflorano, halotano e isofluorano. Agentes				
21	En su área de trabajo hay educación del personal respecto a los riesgos químicos				
22	Existe vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos				

23	Está expuesto a quimioterapéuticos (drogas antineoplásicas y citotóxicos, drogas antivíricas o antibacteriales)				
24	Los equipos médicos de su área de trabajo son se esterilizan antes de su uso				
25	Se respetan los horarios y turnos de trabajo de los colaboradores				

Anexo 04

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO
DE EXPERTOS**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La institución realiza su convocatoria de personal, publicando en los medios de comunicación	✓		✓		✓		
2	El número de postulantes es mayor al número de vacantes	✓		✓		✓		
3	En el proceso de selección priorizan la institución de formación académica del postulante	✓		✓		✓		
4	El proceso de selección implica pasar cada una de las etapas del proceso	✓		✓		✓		
5	En su área de trabajo se realiza la inducción antes de empezar a laborar	✓		✓		✓		
6	El orden de mérito de los ganadores en una selección de personal, se hace de conocimiento público	✓		✓		✓		
7	Su jefe de área, le brindan información acerca de manuales y protocolos de cada servicio	✓		✓		✓		
8	Existe Realizan labores de trabajo en equipo	✓		✓		✓		
9	Se interesa por mejorar el área de trabajo de los colaboradores respecto a los factores de riesgo existentes	✓		✓		✓		
10	Las labores que se desarrollan en su área de trabajo están en función del cumplimiento de objetivos y metas	✓		✓		✓		
11	Su jefe fortalece el trabajo según objetivos y metas establecidas por la institución	✓		✓		✓		
12	El salario que percibe cubre sus expectativas	✓		✓		✓		

13	La Institución da incentivos económicos, a sus colaboradores	✓		✓		✓		
14	En el logro de metas y objetivos les otorgan reconocimientos a sus colaboradores	✓		✓		✓		
15	La institución motiva a través de promociones laborales a sus colaboradores	✓		✓		✓		
16	La Institución promueve fechas especiales para reconocimiento de los mejores colaboradores	✓		✓		✓		
17	Recibe capacitaciones por parte de su institución	✓		✓		✓		
18	Le brindan información acerca de manuales y protocolos de cada servicio	✓		✓		✓		
19	Cuando asume una responsabilidad, la institución le proporciona las facilidades para el desarrollo del mismo	✓		✓		✓		
20	Participa en campañas informativas sobre riesgos poner en práctica todos y cada uno de los pasos para proteger su salud y la salud de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
21	Protegen su salud y proporcionan condiciones adecuadas de trabajo	✓		✓		✓		
22	Realizan las inspecciones pertinentes y proceden a identificar los riesgos presentes según el área o proceso de trabajo	✓		✓		✓		
23	Contribuye a la organización de su institución	✓		✓		✓		
24	Realiza actividades a favor de su servicio	✓		✓		✓		
25	La condición física de su área de trabajo son cómodas	✓		✓		✓		
26	Luego de un monitoreo de sus funciones le dan un acompañamiento	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: Sebastián Sánchez Díaz DNI: 0984807

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

15 de 06 del 2017

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 05

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO
DE EXPERTOS**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SEGURIDAD EN SALUD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Su área de trabajo está protegida contra agente infecciosos	✓		✓		✓		
2	En el desarrollo de sus funciones se protege del contacto directo con materiales contaminados que de hongos u otros agentes contaminantes	✓		✓		✓		
3	Toma precauciones para evitar la exposición a los agentes patógenos de transmisión sanguínea tales como el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), el de la hepatitis B y otros, durante la atención prestada al paciente	✓		✓		✓		
4	Cuenta con normas para la prevención de la transmisión de la tuberculosis en su establecimiento de salud	✓		✓		✓		
5	Tiene el personal programas de exámenes apropiados, consejería, vacunas, medicamentos. Sobre la TBC	✓		✓		✓		
6	Está protegido ante la exposición de algún tipo de gas en su centro de trabajo	✓		✓		✓		
7	Cuenta con implementación de controles adecuados para la condición de riesgo; por ejemplo, controles de ingeniería, tales como sistemas de ventilación apropiados	✓		✓		✓		
8	Cuenta con provisión del equipo de protección personal necesario para proteger su salud (por ej., guantes para las precauciones universales, máscaras, ropas etc.) y del equipo de seguridad a fin de prevenir	✓		✓		✓		

	accidentes con agujas y objetos cortantes (cajas duras adecuadas para el despejo de material usado en inyecciones y operaciones quirúrgicas)	✓		✓		✓	
9	Su área de trabajo cuenta con la provisión de un recipiente de basura de un material sólido, de los cuales deben ser cerrados antes de estar completamente llenos para evitar accidentes	✓		✓		✓	
10	Los trabajadores que recogen la basura están provistos de equipamiento de protección personal (guantes etc.). Cuentan con la preparación del transporte y planilla de disposición, desde el lugar de generación hasta el lugar de disposición final del residuo	✓		✓		✓	
11	Hace uso de barreras físicas (cuartos cerrados, paneles absorbentes, estuches cerrados para instrumentos), engranes y contraventanas	✓		✓		✓	
12	Entrenan a los trabajadores en el uso adecuado de los rayos láser	✓		✓		✓	
13	Aseguran que los puntos de impacto del láser estén libres de sustancias inflamables o combustibles	✓		✓		✓	
14	provisión y uso apropiado de protectores visuales o gafas para los pacientes y los trabajadores de la salud	✓		✓		✓	
15	Cuentan con protección de ojos, piel y tejidos mientras el láser esté en uso	✓		✓		✓	
16	Usan correctamente, todos los equipos y las instalaciones eléctricas	✓		✓		✓	
17	Cuando un tipo de equipo eléctrico está en uso, la célula y la fuente de energía esta rotuladas con una señal de "PELIGRO – ALTO VOLTAJE	✓		✓		✓	
18	Los equipos han sido instalados adecuadamente por una persona calificada y de acuerdo con las instrucciones del fabricante	✓		✓		✓	

19	Su área de trabajo está expuesta a niveles excesivos de ruido Puede identificar las fuentes de ruido	✓		✓		✓		
20	Está usted expuesto en su área de trabajo a residuos, gases y vapores de anestésicos (gases como el óxido nitroso, enflurano, halotano e isoflurano. Agentes	✓		✓		✓		
21	En su área de trabajo hay educación del personal respecto a los riesgos químicos	✓		✓		✓		
22	Existe vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos	✓		✓		✓		
23	Está expuesto a quimioterapéuticos (drogas antineoplásicas y citotóxicos, drogas antivíricas o antibacteriales	✓		✓		✓		
24	Los equipos médicos de su área de trabajo son se esterilizan antes de su uso	✓		✓		✓		
25	Se respetan los horarios y turnos de trabajo de los colaboradores	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Sebastián Sánchez Díaz
DNI: 09824807

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

Especialidad del validador: metodólogo

.....de.....del 20.....
15 de 06 del 2017

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 05
BASE DE DATOS

	ADMISION DE PERSONAS						APLICACIÓN DE PERSONAS						COMP. PERSONAL				DES.PERSONAS			MAN.PERS		MONITOREO					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	
1	2	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	2	3	3	2	
2	2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	
3	3	4	2	3	3	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	
4	4	4	4	4	1	4	3	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	2	3	4	3	3	1	3	4	
7	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	
8	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	
9	3		4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	
10	1	2	3	2	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	4	3	2	2	
11	4	4	1	4	1	4	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	4	2	1	1	
12	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	
13	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1	
14	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	3	4	3	1	
15	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	
16	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	2	1	3	3	1	4	1	4	4	4	
17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	
19	4	4	1	2	1	1	1	2	2	4	3	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1	
20	2	4	3	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
21	1	1	1	1	4	1	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	4	1	4	3	
22	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	4	4	3	2	

51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	1	4	3	1	3	3	3	4	3	2	4	
52	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	
53	4	3	4	4	4	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	3	1	4	4	2	2	
54	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
55	2	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	2	3	3	2	
56	2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	
57	3	4	2	3	3	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	
58	4	4	4	4	1	4	3	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
59	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	
60	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	2	3	4	3	3	1	3	4	
61	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	
62	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1
63	3		4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	
64	1	2	3	2	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	4	3	2	2	
65	4	4	1	4	1	4	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	4	2	1	1	
66	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	
67	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1	
68	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	3	4	3	1	
69	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	
70	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	2	1	3	3	1	4	1	4	4	4	
71	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
72	3	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	
73	4	4	1	2	1	1	1	2	2	4	3	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1	
74	2	4	3	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
75	1	1	1	1	4	1	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	4	1	4	3	
76	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	4	4	3	2	
77	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	
78	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	

79	1	1	1	1	4	1	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	4	1	4	3
80	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1
81	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
82	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	1	1	1	11	1	1	1	2	2	1	1	4	4	4	1	1
83	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
84	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4
86	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
87	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4
88	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4		4	4	4	4	4	4
89	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	4	1	1
91	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	4	4	1	1
92	1	4	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	4	1	3
93	2	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	3	3	2	2
94	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2
95	2	3	3	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4
96	2	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4
97	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	1	2		2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	3	2	1
98	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1
99	1	4	4	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2	3	4	1
100	1	2	3	3	4	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1
101	2	4	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	1
102	2	2	2	1	1	2	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	4	3	2	2
103	4	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2
104	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	1	2	2	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
105	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	1	4	3	1	3	3	3	4	3	2	4
106	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2

107	4	3	4	4	4	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	3	1	4	4	2	2
108	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
109	2	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	2	3	3	2
110	2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
111	3	4	2	3	3	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2
112	4	4	4	4	1	4	3	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
113	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2
114	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	2	3	4	3	3	1	3	4
115	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
116	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1
117	3		4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
118	1	2	3	2	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	4	3	2	2
119	4	4	1	4	1	4	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	4	2	1	1
120	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
121	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1
122	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	3	4	3	1
123	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4
124	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	2	1	3	3	1	4	1	4	4	4
125	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
126	3	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1
127	4	4	1	2	1	1	1	2	2	4	3	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1
128	2	4	3	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
129	1	1	1	1	4	1	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	4	1	4	3
130	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	4	4	3	2
131	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2
132	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3

	RIES.BIO-INF			RIES.AMBIENTALES						RIESGOS FISICOS					RIES.MECANICOS				RIESGOS QUIM					RIES.PSIC			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	2	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	2	3	3	2	3
2	2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
3	3	4	2	3	3	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2
4	4	4	4	4	1	4	3	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	2	3	4	3	3	1	3	4	1
7	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
8	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	4
9	3		4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
10	1	2	3	2	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	4	3	2	2	3
11	4	4	1	4	1	4	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	4	2	1	1	2
12	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
13	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2
14	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	3	4	3	1	4
15	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	4
16	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	2	1	3	3	1	4	1	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	4
19	4	4	1	2	1	1	1	2	2	4	3	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1	4
20	2	4	3	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	1	1	1	1	4	1	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	4	1	4	3	1
22	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	4	4	3	2	4
23	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2
24	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
25	1	1	1	1	4	1	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	4	1	4	3	1
26	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3

27	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
28	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	1	1	1	11	1	1	1	2	2	1	1	4	4	4	1	1	4	
29	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	
30	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	
32	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	
33	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	
34	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	4	1	1	4	
37	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	4	4	1	1	4	
38	1	4	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	4	1	3	4	
39	2	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	3	3	2	2	3	
40	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	
41	2	3	3	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	
42	2	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	2	
43	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	1	2		2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	3	2	1	3	
44	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	
45	1	4	4	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2	3	4	1	3	
46	1	2	3	3	4	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	
47	2	4	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	
48	2	2	2	1	1	2	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	4	3	2	2	3	
49	4	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	
50	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	1	2	2	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	1	4	3	1	3	3	3	4	3	2	4	3	
52	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	
53	4	3	4	4	4	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	3	1	4	4	2	2	4	
54	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2

55	2	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	2	3	3	2	3	
56	2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	
57	3	4	2	3	3	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	
58	4	4	4	4	1	4	3	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
59	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	4	
60	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	2	3	4	3	3	1	3	4	1	
61	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	
62	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	4
63	3		4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
64	1	2	3	2	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	4	3	2	2	3	
65	4	4	1	4	1	4	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	4	2	1	1	2	
66	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	
67	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	
68	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	3	4	3	1	4	
69	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	4	
70	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	2	1	3	3	1	4	1	4	4	4	4	
71	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
72	3	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	4	
73	4	4	1	2	1	1	1	2	2	4	3	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1	4	
74	2	4	3	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
75	1	1	1	1	4	1	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	4	1	4	3	1	
76	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	4	4	3	2	4	
77	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	
78	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	
79	1	1	1	1	4	1	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	4	1	4	3	1	
80	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3	
81	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
82	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	1	1	1	11	1	1	1	2	2	1	1	4	4	4	1	1	4	

83	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	
84	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
85	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	
86	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	
87	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	
88	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	
89	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
90	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	4	1	1	4	
91	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	4	4	1	1	4	
92	1	4	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	4	1	3	4	
93	2	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	3	3	2	2	3	
94	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	
95	2	3	3	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	
96	2	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2
97	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	1	2		2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	3	2	1	3	
98	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	
99	1	4	4	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2	3	4	1	3	
100	1	2	3	3	4	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1
101	2	4	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	
102	2	2	2	1	1	2	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	4	3	2	2	3	
103	4	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	
104	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	1	2	2	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
105	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	1	4	3	1	3	3	3	4	3	2	4	3	
106	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	
107	4	3	4	4	4	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	3	1	4	4	2	2	4	
108	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
109	2	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	2	3	3	2	3	
110	2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	

111	3	4	2	3	3	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2
112	4	4	4	4	1	4	3	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
113	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	4
114	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	2	3	4	3	3	1	3	4	1
115	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
116	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	4
117	3		4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
118	1	2	3	2	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	4	3	2	2	3
119	4	4	1	4	1	4	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	4	2	1	1	2
120	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
121	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2
122	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	3	4	3	1	4
123	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	2	4	4	4	4	4
124	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	2	1	3	3	1	4	1	4	4	4	4
125	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
126	3	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	4
127	4	4	1	2	1	1	1	2	2	4	3	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1	4
128	2	4	3	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
129	1	1	1	1	4	1	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	4	1	4	3	1
130	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	4	4	3	2	4
131	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2
132	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y seguridad en salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima -Perú

Br. Elizabeth Chilet Cronado
Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo Filial Lima - Este

Resumen

La investigación, titulada, “Gestión del talento humano y seguridad en salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima -Perú”, tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la seguridad de salud.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es una investigación aplicada, el diseño de investigación ha sido no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo representada por 201 personal asistencial. La técnica de investigación empleada: la encuesta, con su instrumento el cuestionario para recoger información sobre ambas variables. Visto el objetivo general se logró determinar la relación que existe entre la Gestión y la seguridad de salud de los trabajadores del hospital Guillermo Almenara en el que se señala coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre las dos variables y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.928^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se

confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la Seguridad de la salud de los trabajadores de salud en el Hospital Guillermo Almenara con lo que se afirma: a mejor gestión del talento humano , mejor seguridad en la salud.

Palabras clave: Talento Humano, Seguridad en salud. Riesgo, salud ocupacional.

Abstract

The research, titled "management of human talent and health safety of hospital staff Guillermo Almenara Irigoyen lima - Peru," aimed to determine the relationship between human talent management and health security.

The methodology used for the development of this thesis was related to the quantitative approach. It is an applied research, research design has been non-experimental, correlational cross-sectional. The sample was represented by 201 staff. the research technique used: the survey, with its instrument the questionnaire to collect information on both variables.

It was possible to determine the relationship that exists between the management and the health security of the Guillermo Almenara hospital workers, in which the spearman correlation coefficient is high positive between the two variables and is statistically significant ($\rho = 0.928^{**}$); and having a value of $p = 0.000 < 0.01$); and with a 99% probability, the alternative hypothesis is confirmed in the following sense: there is a relationship between human talent management and health security of health workers at the Guillermo Almenara hospital, which states: human talent, better health security.

Key words: Human Talent, Health security, Risk, Occupational Health.

Introducción

Como antecedente internacional se tomó a Patzi (2012), en una tesis para optar el grado de Magister, en la universidad Nacional universidad San Simón Bolivia, titulada "Gestión de Recursos Humanos en el Hospital General San Juan de Dios del departamento de Oruro. Su objetivo general es conocer las características de gestión de RRHH y con ello determinar la dotación disponible de RRHH, comparar

la relación de la dotación disponible Vs dotación necesaria, describir los procesos de gestión, identificar problemas en la gestión de RRHH. El 22% del RRHH corresponde a las auxiliares de enfermería, la dotación disponible Vs dotación necesaria se encontró déficit y excedentes; respecto a los procesos de gestión la planificación, reclutamiento, selección y la seguridad ocupacional no cumplen la etapa del reglamento específico del SAP. Se concluye que existen deficiencias y problemas en las características de gestión de RRHH.

Definición de Gestión del Talento Humano

Definición conceptual

Según Chiavenato (2009) manifestó que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adopta las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los precios en términos y otra infinidad de variables importantes.

Definición operacional

Según Chiavenato (2009), la variable gestión del talento humano tiene 6 dimensiones:

- Admisión de personas
- Aplicación de personas
- Compensación de personas
- Desarrollo de personas
- Mantenimiento de personas,
- Monitoreo de personas

Definición de Seguridad en Salud

Definición conceptual

Según Stolovas (2011), Refirió La gestión de la Salud de los Trabajadores debe ser visualizada en forma integral desde la perspectiva sistémica, por tanto, no se debe concebir aislado del resto de la gestión de una institución y de su contexto. Importa que los mismos estén integrados al resto de los objetivos de la institución, involucrando a todos los estamentos de la misma (Niveles estratégicos, tácticos y operativos) Es un proceso dinámico, de mejoras continuas, con objetivos que se

van reformulando frente a cada evaluación de resultados alcanzados. Presenta procesos intermedios de observación y la retroalimentación es punto clave en dicho proceso. Este sistema de Gestión está enmarcado en la normativa nacional e institucional que hacen referencia a la “seguridad y salud” en los diferentes ámbitos universitarios. (Entre ellas: Ley 5032/1914; Ley 16.074/88; Decreto 406/88; Decreto 89/98; Decreto 321/09; Decreto 307/09; Decreto 291/07; Ordenanza MSP 145/09 y normativa específica de la U de la R). (p.12).

Definición operacional

Según la OPS (2005), Manifestó que los riesgos ocupacionales a los que están expuestos los trabajadores de la salud están bien documentados y generalmente se ubican en las siguientes seis categorías básicas:

- ✓ Riesgos Biológicos o Infecciosos
- ✓ Riesgos Ambientales
- ✓ Riesgos Físicos
- ✓ Riesgos Mecánicos
- ✓ Riesgos Químicos
- ✓ Riesgos Psicosociales

Problema

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la seguridad de salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima Perú?

Objetivo

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la seguridad de salud, del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima-Perú.

Método

La presente investigación ha utilizado el método hipotético deductivo, el tipo de estudio es aplicado, su diseño es no experimental de tipo transversal, el alcance correlacional.

Resultados

En la correlación de la hipótesis general, señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre las dos variables y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.928^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la Seguridad de la salud de los trabajadores de salud en el Hospital Guillermo Almenara con lo que se afirma: *a mejor gestión del talento humano , mejor seguridad en la salud.*

DISCUSION

Los resultados de la investigación dan cuenta que un el 12.12% a firma que la gestión es mala, el 40,15% regular, así mismo el 40,15% manifiestan que la gestión es buena y el 7,58% la gestión es muy buena. Esto significa que un bajo porcentaje de encuestados afirman que la gestión es buena, asimismo se observa que un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva alta entre las dos variables y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.928^{**}$); y presentando un valor de $p = 0,000 < 0.01$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre Gestión del talento humano y la Seguridad de la salud de los trabajadores de salud en el Hospital Guillermo Almenara con lo que se afirma: *a mejor gestión del talento humano , mejor seguridad en la salud por su parte* Rojas (2013), estableció en un estudio no experimental de campo, con diseño descriptivo y de corte transversal correlacional, en Los resultados demostraron que el riesgo predominante fue el biológico (sangre); el mayor porcentaje de la población no utiliza las barreras de seguridad de manera adecuada; el personal de enfermería mostró un mayor nivel de conocimiento sobre bioseguridad en comparación con el grupo médico. Se concluye que, en el ambulatorio urbano tipo I, tanto el personal médico como el de enfermería tienen conocimiento sobre normas de bioseguridad generales, pero la aplicación de las mismas resultó baja.

Referencias

- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano*, Editorial MCGRAW-HILL / Interamericana de México. 3ª edición.
- Chiavenato (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de: <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>
- OPS. (2005). Organización Panamericana de la Salud, *Salud y seguridad de los trabajadores del sector salud: Manual para gerentes y administradores* Washington, D.C: OPS.
Recuperado de: www.bvsde.paho.org/foro_hispano/SaludYSeguridad.pdf.
- . OPS/OMS (2005), Organización Panamericana de la Salud, *Manual de Salud Ocupacional - Ministerio de Salud. Dirección General de Salud Ambiental. Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional.* – Lima: Dirección General de Salud Ambiental.
Recuperado de: www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd27/salud.pdf
- Rojas, L. (2013), *Nivel de conocimiento sobre medidas de bioseguridad y su aplicación por el personal médico y de enfermería de un ambulatorio urbano tipo I. Mérida, Venezuela (Tesis para optar el grado de Magíster)*. Universidad de Los Andes (ULA)-Venezuela.
Recuperado de: <https://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/37435/3/articulo7.pdf>.
- Vásquez, A. (2009), *Gestión del Talento Humano-Venezuela, Publicado en 1 marzo 2009 por Recursos Humanos*.
Recuperado de: <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>