



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

**Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo y desempeño
laboral de los servidores, Hospital Víctor Lazarte, Trujillo-2018.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

NEIRA CHÁVEZ, Enma Noemí

ASESORA:

Dra. VARGAS FLORES, Rosa Luz

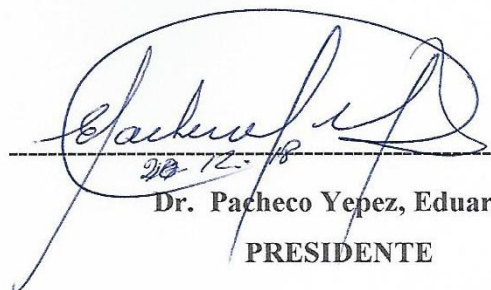
LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

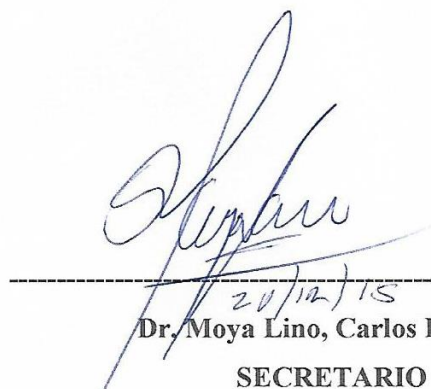
TRUJILLO- PERÚ

2018


PÁGINA DEL JURADO



20/12/18
Dr. Pacheco Yopez, Eduardo
PRESIDENTE



20/12/18
Dr. Moya Lino, Carlos Enrique
SECRETARIO



Dra. Vargas Flores, Rosa Luz.
VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres Adriano Neira y Santos Chávez, por su apoyo y su amor incondicional, por ser mi motivo y mi motor para seguir superándome cada día como persona y profesional.

A mis hermanas, Ysabel, Micaela, Nery y Angélica que siempre están conmigo, apoyándome en todo, disfrutando cada logro y superando cada obstáculo que se me presenta.

Enma Noemí

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a la Universidad César Vallejo y a quienes contribuyeron, que este trabajo cumpla con su cometido y al Hospital Víctor Lazarte Echegaray por haberme permitido realizar el presente trabajo de investigación.

Un agradecimiento especial a la Dra. Rosa Luz Vargas Flores, por el asesoramiento y los conocimientos impartidos en el desarrollo de la presente investigación para poder culminar la presente tesis.

Enma Noemí

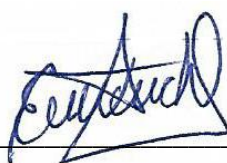
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, NERIA CHÁVEZ ENMA NOEMI, estudiante de derecho de la Universidad César Vallejo, declaro que el trabajo académico titulado "Aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral de los servidores, Hospital Víctor Lazarte, Trujillo - 2018", presentado en 112 folios para obtener el título profesional de bogada es de mi propia autoría.

Por lo tanto, declaro que:

- Mencioné las fuentes utilizadas en este trabajo de investigación, identificando de manera correcta cualquier cita textual o parafraseada de otras fuentes, en base a las reglas establecidas por los trabajos académicos.
- No se han utilizado fuentes distintas a las expresamente indicadas en este trabajo.
- Esta investigación no fue presentada parcial o completamente para obtener otro título profesional o universitario.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser examinado electrónicamente por plagio.
- Si se descubre que el material intelectual de otro usuario se utilizó sin mencionar la fuente o autor, me someto a la sanción que determina el procedimiento disciplinario.

Trujillo, diciembre del 2018.



Neira Chávez Enma Noemí

DNI N° 42268182

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela académico profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, para obtener el Título profesional de Abogada, pongo a vuestra consideración la tesis titulada, “Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral de los servidores, Hospital Víctor Lazarte, Trujillo-2018”, la misma que ha sido elaborada con el propósito de determinar de qué manera se relaciona la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018; temas que actualmente deben ser abordados, para verificar si la institución cumple con la aplicación de las normas de seguridad y salud en beneficiados de los servidores.

Segura que de acuerdo a lo expresado se admitirán los aportes de esta investigación y después de haber cumplido con lo estipulado según los requisitos espero su aprobación; sin embargo, como se sabe todos los trabajos de investigación pueden mejorarse, espero sus apreciaciones para llegar a sustentar dicho trabajo.

La Autora

ÍNDICE.

Página del jurado.	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento.	iv
Declaratoria de autenticidad.	v
Presentación.	vi
Índice.	vii
RESUMEN.	ix
ABSTRACT.	x
I. INTRODUCCIÓN.	11
1.1 Realidad problemática.	11
1.2 Trabajos previos.	19
1.3 Teorías relacionadas al tema.	23
1.4 Formulación del problema.	51
1.5 Justificación del estudio.	51
1.6 Hipótesis.	52
1.7 Objetivos.	54
II. MÉTODO.	56
2.1 Diseño de investigación.	56
2.2 Variables, operacionalización.	57
2.3 Población y muestra	59
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	60
2.5 Métodos de análisis de datos.	63
2.6 Aspectos éticos.	63

III. RESULTADOS.	64
IV. DISCUSIÓN.	82
V. CONCLUSIONES.	94
VI. RECOMENDACIONES.	96
VII. REFERENCIAS.	97
ANEXOS	
- Instrumentos	100
- Confiabilidad de los instrumentos	104
- Matriz de puntuaciones	108
- Constancia emitida por la institución de realización la investigación	112

RESUMEN

Esta tesis se realizó con el objetivo de determinar la incidencia de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018. El tipo de estudio fue no experimental, diseño correlacional. La población estuvo conformada por los 56 servidores administrativos del hospital Víctor lazarte Echegaray, la muestra fue universal por contar con una población pequeña, para recolectar la información se utilizó dos instrumentos tipo escala Likert, se hizo la prueba de confiabilidad, en donde la variable aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo fue de 0.971 y desempeño laboral fue de 0.954. Para procesar la información se utilizó el software SPSS v.23.

Después de procesar los datos el resultado obtenido con el coeficiente de Rho de spearman, fue $r=0,713$ (positiva alta), indico correlación alta entre las variables, con un $p=0.000$, menor al 5% de significancia estándar ($P<0,05$); determinándose que se acepta la hipótesis de la investigación: La aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo incide directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018. En cuanto al nivel de la variable aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo, se ubicó en nivel regular con 62.5%, al igual que el desempeño laboral en nivel regular con 71.4%.

Palabras Clave: Normas de Seguridad, Salud en el Trabajo, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

This thesis was carried out in object to determine the incidence of the application of health and safety standards at work in the performance of the servers of Víctor Lazarte Echegaray Hospital, Trujillo-2018. The type of study was non-experimental, design correlational. The population was conformed by the 56 administrative servants of the Hospital Víctor Lazarte Echegaray, the sample was universal for having a small population, to collect the information were used two instruments scale Likert, the reliability test was done, where the application variable of occupational safety and health standards was 0.971 and job performance was 0.954. The software SPSS v.23 was used to process the information.

After processing the data, the result obtained with the Rho coefficient of Spearman, was $r = 0.713$ (high positive), indicated high correlation between the variables, with $p = 0.000$, less than 5% of standard significance ($P < 0, 05$); determining that the hypothesis of the investigation is accepted: The application of Health and Safety Standards at work directly and significantly affects the job performance of the Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018. Regarding the level of the variable application of occupational safety and health standards, it was located at a regular level with 62.5%, as well as the work performance at a regular level with 71.4%.

Key Words: Safety Standards, Occupational Health, Work Performance.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1 Realidad problemática.

La seguridad y salud en el trabajo ha sido un tema de interés en diferentes etapas de desarrollo de la sociedad, para la formalización de sus métodos y objetivos, así como su cuerpo teórico, son el resultado de la investigación; sin embargo, todavía hay limitaciones para ser superadas, y se deben hacer lo más rápido posible.

Los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo implementados en las empresas no cumplen su objetivo fundamental de reducir o evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales, que es esencialmente una respuesta a deficiencias inminentes que demuestran la inaplicación de políticas de seguridad en las empresas (Céspedes y Martínez 2016, p.2).

La normatividad referente a seguridad y salud en el trabajo están destinadas a salvaguardar la salud y la vida de los servidores; no obstante, a pesar de los esfuerzos que se realizan para garantizar el bienestar de los trabajadores, el número de accidentes y enfermedades continúan en todo el mundo, y los datos son muy preocupantes.

En 2009, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha calculado que cada año hay alrededor de dos millones de muertos y trescientos treinta millones de accidentes laborales. Estas cifras, si los comparamos con el documento sobre trabajo decente, publicado por la misma organización en 2002, muestran que el avance estadístico en seguridad y salud en el trabajo no fue el más favorable; en tal documento los muertos ascendió a más de 2 millones como resultado de accidentes o enfermedades profesionales, cada año los accidentes de trabajo suma 270 millones y enfermedades profesionales alcanza 160 millones. En 2001, todo esto representó un costo total de \$ 1.25 billones (Ugaz y Soltau, s.f., p.1).

Según la Organización Mundial de Salud (OMS) refiere que por minuto ocurren 36 accidentes de trabajo, de estos 330 al día son accidentes mortales, de las cuales se pierde más de noventa y cinco millones de horas de trabajo cada año, y en costo simboliza un aproximado el 10% del producto bruto interno mundial.

En la Unión Europea, se han venido realizando cambios en los últimos quince años en la aplicación normativa, desde el papel pasivos de actores sociales hacia una acción positivo y activo en promover la norma a través de la prevención de riesgos; de hecho, antes de desarrollar sistemas de evaluación, era habitual si había o no un accidente, casos menos frecuentes de accidentes fatales o muy graves, la responsabilidad lo determinaba la inspección, quien proponía sanciones o medidas cautelares. Era el tipo caso que se determinaba el riesgo ex post y solo por una acción de control reactivo. El problema con este enfoque fue la incapacidad de la administración del trabajo para cumplir efectivamente su tarea de control, sin medios para analizar todos los centros de trabajo en el país, evaluar sus riesgos y exigir su adopción de medidas correspondientes. Así nace la introducción del sistema de evaluación de riesgos a través de directrices, que establece la obligación legal del empleador, a identificar los riesgos existentes para la vida, la seguridad y la salud de su empleados, a través de documentos que muestran su situación con respecto a la prevención de riesgos laborales, y todo esto en consulta con los trabajadores (Vega, 2013, p. 21).

En algunos países especialmente en Alemania, Estados Unidos, México, Japón y China, la salud y seguridad en el trabajo han tomado relevancia porque se dieron cuenta de que son factores importantes para el buen funcionamiento de la institución y sus trabajadores, proporcionándole un ambiente seguro y por consiguiente evita la pérdida de vidas (Arce y Collao, 2017, p.17).

En América Latina, se combinan un "estado intervencionista y un servicio administrativo ineficiente". El deficiente control y las dificultades de acceso a la justicia han colaborado a la flexibilización de las relaciones laborales, posiblemente en mayor medida que ciertas reformas legales, y están

justificadas por el temor a la destrucción de empleos que podrían ocasionar una aplicación estricta de la legislación (Vega, 2003, p. 31).

Por otro lado a nivel mundial, el rendimiento profesional en porcentajes tuvo un ascenso de 1,9% en 2014 a 1,2% en relación al año preliminar, dato que se encuentra por debajo de la progresión media en los años anteriores a las dificultades económicas del año 2008 (2,7% entre 2000 y 2007). Las inversiones emergentes han delimitado contrariamente el rendimiento profesional en el planeta, entretanto que en las inversiones grandes el rendimiento se ha conservado parcialmente permanente. Si tenemos en cuenta en lo sucedido en Sudamérica la perspectiva es desalentadora, en los últimos dos periodos anuales el desarrollo del rendimiento profesional se ha ubicado en un espacio adverso; en el año 2014, ha disminuido a 0.1% en relación a 2013 y en 2015 la declinación ha sido más contundente. (-1,6%). Lo primero “evidencia las acciones de las adecuaciones en referente a la ocupación en el mencionado territorio no han tenido el máximo esplendor para subsanar la disminución en el desarrollo financiero” (Productividad, 2016, párr. 1- 4)

Según informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016), describió que el incremento de competencias, expectativas alta de desempeño, largas horas de trabajo, los cambios en la crisis económica mundial, menos oportunidades de trabajo, miedo a perder el empleo, problemas de desempleo, hace que hoy en día los trabajadores se enfrenten a una mayor presión para responder a la demanda de trabajo; como, todo esto trae consecuencias negativas para la salud y bienestar como el estrés. El mismo que está influenciado por la organización, entorno y equipo de trabajo inadecuados, mal diseño del trabajo, presión, horarios de trabajo rígidos, comunicación deficiente, apoyo inadecuado para la resolución de problemas y desarrollo personal, falta de definición de los objetivos de la organización, ambigüedad o conflicto de roles, estancamiento e incertidumbre en el trabajo, salarios bajos, pérdida de control sobre el trabajo, malas relaciones laborales y se produce cuando las demandas laborales no cumplen o superan las capacidades o donde el conocimiento o las habilidades del trabajador o equipo no coinciden con las

expectativas de la organización. Finalmente dicho problema cuesta miles de millones de dólares, así como muchas enfermedades, así tenemos en Chile, en el 2011, el 28% de empleados y más del 13% de los empleadores refirieron que existía estrés en sus empresas. En Europa, la depresión a causas del trabajo que conlleva al absentismo, disminución de productividad, gastos en salud y las indemnizaciones por discapacidad, se calcula que el costo es de 617.000 millones de euros anuales.

Así mismo la fundamentación científica de la variable del desempeño laboral de los servidores, se basa en la teoría de Maslow, que es fácil de aplicar en el entorno laboral, para un trabajador, el camino comienza cuando se cubren las necesidades de orden inferior (fisiología y seguridad). Como regla general, cuando alguien trabaja, está preocupado por percibir un salario, sin embargo; el empleador es el que debe proporcionar las condiciones adecuadas para que el empleado cumpla con su trabajo, además de proporcionar oficina, instalaciones para comer y / o descansar (necesidades fisiológicas). Cuando se satisfacen dichas necesidades básicas, el trabajador se encarga de resolver y tener algunos recursos fijos y un entorno de trabajo seguro y estable (seguridad).

Además, el trabajador desea tener una vida saludable; así como por ejemplo, contar con ciertas salvaguardas para prevenir riesgos y seguridad laboral (acción preventiva), así mismo, busca mantener su trabajo para tener estabilidad financiera, los empleados toman decisiones para tener mejor desarrollo profesional, una vez que se alcancen estos niveles básicos, el trabajador querrá satisfacer sus necesidades de afiliación, es decir relaciones interpersonales son necesarias en el trabajo. Si la compañía fortalece la cooperación entre los trabajadores, aumentará el rendimiento y creará un buen ambiente de trabajo. Los empleados deben sentirse capacitados así desarrollaran nuevas motivaciones y busquen el éxito en su labor, es decir, buscará el reconocimiento de su trabajo. Si la institución y los encargados reconocen el mérito del empleado, dicho empleado aumentará su confianza (La Pirámide de Maslow, 2016, párr. 4-6).

A nivel nacional, tenemos que en agosto del 2011, el ejecutivo promulgó la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que incluye normas macro que todas las empresas deben cumplir, como las regulaciones, la vigilancia médica y la implementación de un sistema de gestión, entre otras acciones, exigiendo estándares mínimos para la prevención de riesgos, procedimientos de trabajo y estándares de seguridad para crear una cultura de seguridad entre los trabajadores.

De conformidad con la referida Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificaciones, así como sus reglamentos aprobados por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificaciones, establecen que las entidades públicas de sus tres niveles de gobierno están en la obligación de implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, para promover una cultura de riesgos generados por el trabajo, todos los trabajadores deben asegurar su participación allí donde asegurarán un escrupuloso cumplimiento de las normativas de seguridad y salud.

Esta ley regula alrededor de 150 obligaciones que según los expertos harían insostenible el cumplimiento debido a los altos costos de operación, por las fuertes penas que privan la libertad si no cumplen con la norma, un ejemplo de las dificultades para cumplir con la norma, es el hecho que la ley requiere la contratación de médicos ocupacionales por lo menos cuatro horas a la semana, solo hay 150 profesionales en total y 60,000 empresas industriales. Esta desigualdad resultaría en un aumento desproporcionado de los costos de los profesionales.

Las empresas han estado trabajando mucho para aumentar los niveles de empleo; sin embargo, este esfuerzo se ve afectado por estándares que, aunque bien intencionados, terminan generando un impacto negativo, ya que se han desarrollado sin criterios técnicos y sin tener en cuenta las consecuencias económicas. Este es el caso de la ley de salud y seguridad en el trabajo. Aunque el objetivo de esta ley es, sin duda, regular adecuadamente la

seguridad y la salud en el trabajo y proteger al trabajador contra posibles accidentes, lesiones o enfermedades, tiene una serie de obligaciones, muchas de las cuales son técnicamente imposibles, no porque no quieran las empresas cumplir, sino debido a los altos costos operativos o porque no existen mecanismos adecuados para cumplirlas. Siendo el 98% de las empresas que no podrán cumplir con esta norma, y las más afectadas son las MYPEs (Salazar Steiger, 2013, p. 5).

Con respecto al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo en las entidades públicas es deficiente en la mayoría de los casos, debido a un factor determinante, la falta de conocimiento de las autoridades que deberían estar a cargo de la implementación; con la implementación de un sistema de gestión, contribuye de manera efectiva a demostrar la responsabilidad social en el proceso, para proteger y mejorar la imagen como institución pública, además proporcionan adecuadamente un marco eficaz que garantizará una reducción de accidentes de trabajo y, por consiguiente, enfermedades profesionales (Lancho, 2017, p.77).

En el país, el costo anual estimado de accidentes y enfermedades profesionales varía entre el 1% y el 5% del PIB, es decir, S / . 130,000 millones de soles, o entre 1,300 y 6,500 millones de soles por año. Para aclarar las medidas a tomar, es necesario proporcionar información a aquellos cuyo trabajo es resolver esta situación. Además en el 2015 según el MINTRA se registraron 21 muertes como resultado de accidentes en el lugar de trabajo, dentro de ello las actividades de pesca, manufactura y construcción registran las mayores tasas de accidentes. El director del Ministerio de Trabajo responsable de seguridad y salud, mencionó que, según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de los 100,000 empleados por año en el Perú, 18 mueren en sus centros de trabajo (Gardiol, 2016, p.12).

El Perú se caracteriza por una alta tasa de accidentes en el mundo, así tenemos según las estadísticas del Ministerio de Trabajo, en el periodo del 2010 al 2011, los accidentes de trabajo ascendió a 3.307, de los cuales el 84.11% ocurrieron en Lima (dicha notoriedad se debe a que en la capital hay mayor trabajo formal

y mayor concentración económica), seguido del Callao con 4,7%, Cusco 2,9% y Piura 2,12%. Por otro lado, la mayor cantidad de accidentes ocurrieron en la industria manufacturera con un 39.59%, incluso superando la actividad minera 13.77% y construcción 12.38%, aunque esto puede conducir a una mayor exposición al riesgo. Del mismo modo, el 59,05% de los accidentes mencionados anteriormente son incapacitantes, es decir, el 56,43% son temporales y el 0,12% son permanentes, El aumento en el número de accidentes fatales fue a 97 muertes que equivale a 3.03%. Además, se informaron 53 enfermedades profesionales entre octubre de 2008 y septiembre de 2011 (Ugaz y Soltau, s.f., p.2).

El cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo asegura niveles suficientes de protección de la dignidad del trabajador, requisito supremo y fundamental del orden constitucional y el modelo del estado social y democrático, así lo prescribe el artículo 23° de la Constitución Política del Perú de 1993, *"Ninguna relación de trabajo puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni ignorar o disminuir la dignidad del sujeto trabajador"*. Por supuesto, esta declaración no constituye solo un límite directo para el ejercicio del poder de dirección, sino también impone un comportamiento activo de la administración pública orientado a preservar la dignidad del trabajador y creando condiciones basados en el principio de la igualdad. En el logro de estos objetivos es precisamente uno de los principales factores de legitimación del aparato administrativo en sí mismo (Torres, s.f., p. 1).

Por otro lado la evaluación del desempeño de los empleados es necesaria porque permite medir el logro de los objetivos propuestos y dar una retroalimentación al empleado sobre su comportamiento y desempeño, la evaluación del desempeño es fundamental porque ayuda a implementar estrategias y mejorar la eficiencia, quizá el empleado se resista a este proceso, considerando que obtener una prueba desfavorable podría costarle su permanencia en la organización. Para esto, las instituciones deben tomar

medidas y cambiar la visión negativa de la evaluación del desempeño con soluciones que aseguren procesos reales y ayuden a mejorar el desempeño.

Al respecto Ortega (2016, p. 105), refiere que el desempeño asistencial del personal de enfermería del hospital II EsSalud, tuvo un desempeño regular de 60.9%, buen desempeño con 21.7% y desempeño deficiente con 17.4%, en cuanto al desempeño administrativo del profesional de enfermería del Hospital II EsSalud obtuvo un nivel regular con 82,6% y nivel deficiente 17.4%.

A nivel regional en la región la libertad según boletín informativo N° 05 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018, p. 10), en el mes de enero hubo 1 accidente mortal y 5 accidentes de trabajo; en el mes de febrero hubo 5 accidentes mortales y 4 accidentes de trabajo; en el mes de marzo no hubo accidentes mortales pero si existió 7 accidentes de trabajo; en el mes de abril ningún accidente mortal y 3 accidentes de trabajo; en el mes de mayo hubo 1 accidente mortal y 4 accidentes de trabajo.

El Hospital Víctor Lazarte Echegaray es de nivel IV; sin embargo, el entorno hospitalario se caracteriza por la exposición de los servidores a múltiples peligros químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicológicos, que perjudican la salud y la integridad física de los servidores, además del riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales; según datos del Centro de Prevención de Riesgo del Trabajo (CEPRIT, 2018) informó que las formas más comunes de accidentes de trabajo fueron punzocortantes, caídas a nivel por esfuerzos físicos o movimientos falsos (escaleras, pisos), las parte del cuerpo lesionada con más frecuencia fueron los dedos de las manos, manos y ojos, en cuanto al agente causante fueron herramientas portátiles.

En cuanto al desempeño laboral es un aspecto cada vez más importante, porque un buen desempeño ocupa un lugar privilegiado, debido a que la percepción negativa o positiva de los servidores que tienen hacia su trabajo afecta directamente la calidad del servicio prestado por ellos, por lo tanto, es muy importante informar a los empleados sobre el manejo adecuado de las

emociones de cada uno, ya que esto es una gran ventaja al interactuar con colegas y, a su vez, con clientes o usuarios, también se puede decir que permitirá que la forma de comunicación sea más directa. Por esta razón, las institución debe centrarse en el rendimiento en el trabajo, ya que es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos establecidos, es la estrategia individual para alcanzar los objetivos institucionales.

Dentro de esta línea de argumentación debemos establecer, que la finalidad de la investigación es determinar la incidencia de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño de los servidores del Hospital Lazarte Echegaray, Trujillo 2018.

1.2 Trabajos previos.

Se realizó la búsqueda de información referente a la presente investigación, no encontrándose investigaciones con las mismas variables, pero, si se encontró trabajos previos referidos a las variables.

1.2.1 A nivel internacional.

Céspedes y Martínez (2016) realizaron un “*Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial Cubano*”. Con el objeto de investigar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a raíz de las deficiencias en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en empresas que pueden deberse a la ocurrencia de incidentes y accidentes. En donde las conclusiones fueron que habiendo definido el papel de la seguridad ocupacional y profesional se debe subrayar que el empleador debe demostrar un fuerte compromiso y liderazgo con las acciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo dentro de la organización, así como las disposiciones necesarias para crear un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la cual debe incluir: definición de la política de seguridad, organización de la seguridad, identificación y evaluación de riesgos y determinación de las causas de accidentes, programas de prevención, así como el control y ajuste de la seguridad. En cuanto

a la política de seguridad de la empresa, los gerentes deben conocer los componentes de seguridad, esto debido a que a pesar de tener una educación universitaria, no tienen una cultura legal relacionada con los temas de SST, es por lo tanto uno de los principales problemas a resolver porque en la medida en que el jefe ejecutivo asume esta responsabilidad y establece una política adaptada a las necesidades y características de la organización, será efectiva y fructífera las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Sánchez y Vázquez (2017), en su tesis "*Frecuencia de accidentes laborales en el personal de Salud del Hospital Monte Sinai Cuenca-2016*", para optar el título de licenciado en enfermería de la Universidad de Cuenca de Ecuador, con el objetivo de determinar la frecuencia de accidentes de trabajo causados por equipo de punción afilado, fluidos corporales y mecánica corporal del personal; se utilizó metodología de estudio cuantitativo descriptivo, la muestra fue de 88 personas, como resultados se obtuvo que las personas más afectadas son las mujeres con 75%, entre 20 y 30 años. Además, la experiencia laboral es de 1 a 5 años. Por otro lado, la frecuencia de accidentes laborales el 31.8% fue por punzocortantes y el 11.4% debido a una sobrecarga de trabajo. Se concluyó que la principal causa de accidentes se componía de equipos punzocortantes con 31.8%, con valor significativo de χ^2 equivalente a 0.004, lo que da un valor significativo.

1.2.2. A nivel nacional.

Sedano (2018) en su tesis "*La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, año 2017*", para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Investigación correlacional descriptiva, la población fue los 400 inspectores de la SUNAFIL, la muestra fue 196, el instrumento fue el cuestionario. Las conclusiones fueron que el nivel de desempeño laboral de los

trabajadores de la SUNAFIL fue bajo con un 53,1%, medio con 28.5% y solo el 18,4% percibe un nivel alto. En cuanto a la relación entre las variables, se evidencio que existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral con Rho de Spearman 0,920, $p=0,000 < 0,05$.

Lancho (2017) en su tesis *“Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas”*, realizada con la finalidad de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, con el objetivo de garantizar las condiciones de trabajo digno y seguro, de manera que el trabajador desarrolle su labor de forma eficiente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que afecte su salud e integridad. El autor manifestó que a nivel nacional, no existe un diagnóstico situacional completo de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Se puede decir que los primeros esfuerzos fueron realizados por la Autoridad Nacional del Servicio Público (SERVIR), que a través de encuestas (año 2012) trata de obtener información para un primer acercamiento de la realidad en la materia. La conclusión fue que se debe tener en cuenta que los altos directivos deben ser sensibilizados, ya que son responsables de gestionar el dinero necesario, para garantizar la correcta implementación de un sistema de gestión eficaz, de conformidad con la Ley N ° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, para indicar que se han demostrado buenas prácticas de seguridad y salud de comportamiento, basadas en el comportamiento, al igual que su aplicación mejoraría los estándares establecidos por la ley cuando no sería necesario demostrar competencias, pero si actitudes y comportamientos de los trabajadores, un problema que no se tiene en cuenta.

1.2.3. A nivel regional.

Arce y Collao (2017) en su tesis *“Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo según la ley 29783 para la*

empresa Chimú Pan S.A.C.”, con el propósito de recibir el título de ingeniero industrial en la Universidad Nacional de Trujillo, con el objetivo de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con las directivas de la Ley N° 29783, para reducir los riesgos relacionados con la actividad de la empresa CHIMU PAN SAC, seguridad durante la producción. Se encontró que el pan era deficiente, la Ley 29783 representaba solo el 1.25% del total de las directivas contenidas en la Ley, además se identificaron 27 riesgos, de los cuales 70.37% es decir 19 riesgos son de nivel importante e intolerable

Medina (2017), en su tesis *“Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa - Chimbote 2017”*, con el objetivo de determinar el grado de rendimiento profesional de los trabajadores estables de la Alcaldía Provincial de Santa - Chimbote 2017. Dicha investigación fue de tipo no experimental, la muestra estuvo conformada de 66 trabajadores. La conclusión a la que se arribó fue que del total de trabajadores, el 82% evidenciaron bajo desempeño laboral, a diferencia del 17% percibió mediano desempeño laboral y solo el 2% de trabajadores evidencio un alto desempeño laboral. Además se evidencio que el modelo de gestión *“Mejora del desempeño laboral”* se instituye como una preparación asistencial de identificación en la relación trabajador público – institución.

1.3 Teoría relacionada al tema.

1.3.1 Normas de seguridad y salud en el trabajo.

Es un conjunto de leyes y normas emitidos por las autoridades públicas para proteger los derechos de los trabajadores tanto individual y colectivamente, y regular la relación del trabajo entre las organizaciones y los trabajadores de una manera que promueva el progreso de la sociedad como un todo.

Estas leyes se han desarrollado para evitar abusos por parte de organizaciones que ocupan posiciones dominantes en las relaciones laborales y, a lo largo de los años, han abordado las mejoras de problemas, desde las más generales a las más específicas, como derecho de asociación, trabajo infantil, contratación, hostigamiento, discriminación contra minorías, garantiza la protección de los trabajadores, evitando su explotación económica (especialmente de menores), horarios de trabajo exhaustivos, despidos injustificados, compensaciones económicas arbitrarias y toda una serie de prácticas que, desde los primeros momentos de la revolución industrial, amenazan relaciones de trabajo establecidas entre organizaciones y empleados (Herrera Gómez, s.f.).

La seguridad y salud en el trabajo se entiende como un conjunto de reglas y procesos técnicos que realiza una institución con la finalidad de tener garantizado la seguridad y salud del empleado en la entidad; dicha protección cubre los aspectos físicos, emocionales, psicosociales y además incluye la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales (Paredes, 2013, p.3).

Para López y Blasco citado por Céspedes y Martínez (2016, pp. 14-17), la seguridad en el lugar de trabajo tiene ciertas características que deben tenerse en cuenta al proyectar el sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo, en forma general se debe cubrir todos los aspectos del trabajo que tengan la probabilidad de afectar la salud de los empleados y tienen la obligación de dictar tantas medidas como sea necesario; es decir tener en cuenta las condiciones de trabajo, las técnicas empleadas para desarrollar la actividad, las circunstancias en que se lleva a cabo el trabajo, por lo cual el empleador tienen la obligación de ejercer actividades preventivas permanentes para evitar la producción de daños, lo que se busca no es simplemente respetar las medidas de seguridad establecidas para evitar los peligros, se trata de proteger la salud y la vida de los trabajadores respetando medidas de seguridad específicas; no es suficiente probar que

han planteado o prevén tales medidas de seguridad, sino que en realidad se han respetado.

La estructura organizativa del sistema de salud y seguridad en el trabajo debe ser capaz de alcanzar los objetivos establecidos, tomando en cuenta algunos factores: los niveles actuales de riesgo (procesos de alto riesgo), el número de empleados, particularmente aquellos expuestos al riesgo, características organizativas, dispersión de las unidades organizativas en términos de cantidad y distribución, e integración de la seguridad en el contenido y las responsabilidades; por lo tanto, es claro que la integración de SST en cada una de las áreas de la administración de la compañía está directamente relacionada con las actividades realizadas por el gerente directo; por lo tanto, su función es primordial para la capacitación de los trabajadores, el control o la autoinspección de la seguridad, la implementación de ciertas medidas y acciones preventivas y, por supuesto, el uso de formas de gestión participativa relevantes en la GSST para los empleados.

La implementación, es otro elemento del SGSST, estipula que las responsabilidades y deberes del personal deben ser definidos para que, dirijan y auditen las actividades de seguridad y salud ocupacional y documentan las acciones, procedimientos, instalaciones y procesos de la organización para permitir la gestión eficaz de la SST; la obligación de la SST recae en la alta gerencia; por lo tanto, la institución tiene que asignar a un representante dentro de la organización (miembro de la junta directiva) con responsabilidad y autoridad particular para garantizar que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional se aplica correctamente y opera de acuerdo a los requerimientos en todas las áreas. La gerencia debe proporcionar los recursos esenciales para implementar, monitorear y mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. En este sentido, la institución debe identificar y determinar las actividades y operaciones correspondientes a los riesgos evaluados. En los casos en que las medidas de control son esenciales, la institución debe planificar todas las actividades,

incluido el monitoreo, para garantizar que se realicen en condiciones específicas: i) establecer y monitorear procedimientos documentados para cubrir situaciones en las que su ausencia podría dar lugar a desviaciones de la política y los objetivos de SST; ii) establecer pautas operacionales en los procedimientos; iii) realizar el seguimiento del procedimiento de los riesgos identificado a equipos y/o servicios adquiridos y comunicar de dichos procedimientos y requisitos aplicables al proveedor y contratista, y iv) supervisar los procedimientos que tienen que ver con el lugar de trabajo, sus instalaciones, máquinas, procesos operativos y organización del trabajo, incluida las condiciones para reducir o suprimir los riesgos.

Además, de identificar y evaluar los riesgos, o el proceso de verificar y realizar las acciones correctivas, es el primer paso para determinar acciones de seguridad futuras, que incluye solución técnica y organizativa, incluidas gestión más adecuada con respecto a la formación y otras actividades, el uso de equipos de protección personal, requisitos para la selección de empleados para puestos que representan un riesgo y la estimulación moral y material de los trabajadores, etc., de ahí la necesidad de identificar todos los factores que causan accidentes o que solo representan la probabilidad de producir eventos dañosos.

En la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que la seguridad y salud en el trabajo abarca el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, incluida la persona en su totalidad. La seguridad y salud en el trabajo no solo tienen la intención de prevenir accidentes en el trabajo, sino que también incluyen la identificación de posibles peligros en el lugar de trabajo, además de aplicar medidas preventivas y de control adecuadas. Sobre esta base, la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo promover y preservar el bienestar de los trabajadores en todas las profesiones, para prevenir cualquier daño a la salud, y mantener al empleado en un trabajo adecuado a sus necesidades, habilidades psicológicas y fisiológicas. Dados todos los aspectos relevantes de seguridad y salud, es importante tener en cuenta que existen leyes generales que se aplican a

cualquier actividad o sector laboral. Sin embargo, se han desarrollado leyes específicas para cada actividad y diferentes disposiciones relativas al sector que representa (Nunes, 2015, p.16).

Teorías jurídicas sobre riesgos de trabajo

Según Láscarez (2012, párr. 12). Describe las siguientes teorías.

Teoría del riesgo profesional, la lesión funcional del trabajador puede ser refutada con efecto directo o consecuencia del mismo trabajo y el empleador debe lidiar con los efectos que ocurren.

El riesgo profesional, es todas las causas de peligro permanente, superior a cualquier precaución de seguridad, que reside en las condiciones mismas de cualquier industria y los requisitos impuestos a su operación. El trabajador está expuesto para lograr beneficios de la industria y esta hace la reparación. La indemnización se fija en compensación.

Teoría del riesgo de autoridad, la autoridad es una fuente de responsabilidad, por la dependencia y debe indemnizar por cualquier evento que ocurra en este sentido, respondiendo a la integridad física del trabajador, ya que obedece órdenes, utiliza materiales y maquinaria provista y elegida para ser instalada por el empleador.

1.3.1.1 Principios de derecho laboral.

Según Arias (2012, p. 8), refiere algunos principios como son:

Principio de protección, este principio considera al trabajador como el más débil de la relación laboral y, por lo tanto, lo protege al intentar nivelar la desigualdad en la que se encuentran el empleador y el trabajador, las desigualdades económicas, sociales y culturales. Es decir en negociación, el servidor tiene menos poder, este principio está compuesto por tres reglas básicas.

En dubio pro operario, cuando una norma tiene más de dos significados y hay dudas, es decir que si hay un caso y hay una duda en la interpretación, debe interpretarse a favor o en beneficio del trabajador.

Aplicando de norma más favorable, cuando hay una colisión entre dos normas, la norma que favorece al trabajador se aplicará independientemente de la jerarquía y la naturaleza de la norma, es decir, la colisión puede ocurrir entre un adjetivo y un estándar sustantivo, una ley y un contrato, o un acuerdo colectivo y un contrato individual, pero debe resolverse teniendo en cuenta la regla de que más derechos benefician al trabajador.

Condición más beneficiosa, se refiere a una condición antigua reconocida y debe respetarse porque favorece más al trabajador, sobre la base de los derechos adquiridos.

Principio de continuidad, el derecho de trabajo tiene prioridad para definir la posible duración en las relaciones laborales, en caso de duda sobre las condiciones bajo las cuales el contrato será indeterminado, cuando la relación de empleo experimentará una transformación, es decir que la condición varía, en el momento en que comienza la relación de empleo, que se convierte en un contrato de duración indefinida, este principio está orientado a la seguridad laboral, considerando que en la parte pública, la terminación de la relación contractual debe tener una causa, en cambio en la parte privada la relación contractual si puede terminar sin causa alguna. Otro punto importante es que el cambio de empleador no afecta a la continuidad laboral.

El principio de razonabilidad, rige el poder de ejercer los derechos entre el empleado y su empleador; es decir, tanto el empleado como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo con un razonamiento lógico de sentido común, sin involucrarse en un comportamiento abusivo del derecho. Este principio se usa para medir la probabilidad de una solución dada, cuando hay situaciones confusas, se emplea para determinar si existe o no una relación de trabajo, se busca el equilibrio en la legislación laboral evitando la arbitrariedad; se aplica en el *jus variandi*, cuando el empleador

modifica las condiciones de trabajo de acuerdo con las necesidades de la empresa, sin necesidad de ser arbitrario, es decir, debe justificar el cambio razonablemente, también se aplica al poder disciplinario, la sanción debe ser aplicada en proporción a la falta.

1.3.1.2 Principios de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783)

Principio de la prevención, el empleador garantiza condiciones de trabajo que protegen la vida, la salud y el bienestar de los empleados. Este principio también se aplica a todos aquellos que prestan servicios en el lugar de trabajo, incluso si no tienen una relación laboral. Se afirma que la prevención debe tener en cuenta los factores laborales, sociales y biológicos, además también se debe incluir el género en la evaluación de los riesgos para la salud ocupacional.

Principio de responsabilidad, indica que es el empleador quien asume las implicaciones económicas y legales en caso de accidente o enfermedad profesional. Este principio se deriva de la teoría del riesgo laboral, a la que responden los empleadores, no porque se los declare culpables del daño causado, sino porque son los generadores del riesgo, también se denomina responsabilidad objetiva del empleador, esto incluye también responsabilidad administrativa (multas) y responsabilidad penal (incumplimiento de las condiciones de trabajo, seguridad y salud).

Principio de información y capacitación, es el empleador quien proporciona información y capacitación apropiadas y oportunas sobre temas de seguridad y salud. El estándar atribuye dos características especiales a la capacitación oportuna y apropiada, la capacitación debe ser eminentemente preventiva y el empleador debe enfocarse en lo que es potencialmente peligroso para la vida y la salud de los empleados.

Principio de la atención médica integral, los servidores que son víctimas de algún accidente ocurrido en el puesto de trabajo o adquirido una enfermedad profesional tienen derecho a beneficios de

salud; es decir, la atención médica integral es efectiva en caso de accidente o enfermedad ocupacional a través del seguro de riesgo / complementario (para actividades de alto riesgo) y el seguro social de salud - EsSalud.

Principio primacía de la realidad, para cumplir con legislación de seguridad, las autoridades de salud eligen lo que se verifica en la realidad (en caso de divergencia con los documentos). Este principio también ha sido incorporado a la Ley 28806 – Ley Inspección General de Trabajo, en donde la auditoría. Este principio prescribe que si el inspector encuentra una discrepancia entre los hechos verificados y los hechos recogidos en los documentos oficiales, deberán siempre favorecer los hechos encontrados. De ahí la importancia de Ejecutar completamente el sistema de gestión.

Principio de protección, refiere que el Estado y empleador garantiza a los servidores un lugar de trabajo seguro y saludable compatible con la dignidad, dicho principio debe ser incluido en la política de salud y seguridad de la institución a través de un compromiso tangible para proteger la vida y la salud de todos los miembros de la organización.

1.3.2 Dimensiones de seguridad y salud en el trabajo

Para determinar las dimensiones se toma como referencia la Ley 29783, de seguridad y salud en el trabajo.

Medidas de prevención, en base al primer artículo del título preliminar de la citada Ley que hace referencia al principio de prevención; en donde prescribe que la prevención debe tener en cuenta los factores laborales, sociales y biológicos, además es el empleador el encargado de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, para proteger la salud, la vida y el bienestar de los servidores; es decir, se debe dar a conocer al servidor los riesgos existentes, se les debe brindar capacitación sobre riesgos laborales (principio de capacitación, art. IV de título preliminar), se les debe de facilitar equipos de protección, la institución debe realizar el monitoreo de

agentes físicos, químicos y biológicos, además de fomentar la cultura de prevención de accidentes (art. 11° literal d).

Medidas de implementación, en el art. 37° hace referencia a que se debe elaborar un diagnóstico Inicial de Seguridad y Salud en el Trabajo, artículo 68° de la citada Ley describe sobre la seguridad en empresas, literal a), prescribe la implementación de sistema de seguridad y salud para todos los trabajadores, art. 19° literal b) prescribe sobre la convocatoria, elección y funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo, así mismo el art. 29° prescribe sobre comité de seguridad; art. 35° literal b) prescribe que el empleador debe brindar como mínimo 4 capacitaciones al año sobre seguridad.

Medidas coercitivas, para establecer dicha medida se debe hacer la investigación de todos los accidentes ocurridos tal como lo prescribe el art. 42°, además los delegados de prevención deben ser debidamente informados sobre los accidentes ocurridos indica el art. 79° literal h; por lo tanto, el hospital debe tener medidas correctivas para eliminar la recurrencia de accidentes de trabajo.

Cumplimiento, en el art. 11° literal k, prescribe que los actores del sistema de seguridad y salud en el trabajo velaran por el cumplimiento de la norma, en el art. 48° prescribe sobre el rol de empleador quien es que cumple lo estipulado en la norma, así mismo en el art. 68°, literal d, prescribe que es la empresa principal que vigila el cumplimiento de la norma. Por otro lado en el art. 43° prescribe que se debe realizar auditorías periódicas

1.3.3 Teorías de desempeño laboral.

El desempeño laboral es la acción que el trabajador demuestra cuando realiza las tareas y actividades principales requeridas por su trabajo en el contexto laboral específico, lo que demuestra su idoneidad. (ÉquRed, s.f.)

También es el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, una posición o una función, que debe orientarse de tal manera que satisfaga las demandas de los ciudadanos y logre el objetivo institucional de la institución para la que labora. Decreto Supremo N°. 009-2010-PCM: Reglamento del Decreto Legislativo N°. 1025 sobre Capacitación y Normas de Desempeño para el Sector Público, art. 30 (Presidencia del Consejo de Ministros, 2010a, p.11).

Son acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden medirse por su nivel de contribución a la entidad, en donde las personas están trabajando para lograr resultados requeridos por la institución, los mismos que satisfacen la necesidad de existencia, relación y crecimiento (Vargas, 2011).

Según la teoría de Maslow, (La Pirámide de Maslow, 2016, párr. 1-3), que explica sobre la pirámide de la motivación, la misma que se puede aplicar al entorno laboral, se basa en la idea de que, para alcanzar el bienestar, cada persona debe poder satisfacer ciertas necesidades básicas y que solo pueden aparecer deseos más elevados. Es por esto que se presenta como una pirámide dividida en 5 niveles, uno para cada tipo de necesidad:

Fisiológico: problemas básicos relacionados con la supervivencia, como los alimentos, una fuente estable de ingresos o vivienda. Si estas necesidades no se satisfacen, las otras son impensables; por lo tanto, es esencial que un trabajo permita satisfacer estas necesidades, si un trabajo no permite, beber, descansar o ir al baño cuando su cuerpo lo solicite, no solo los trabajadores no harán su trabajo voluntariamente, sino que la empresa puede ir a la quiebra antes o después.

Seguridad: son necesarios para vivir, pero en un nivel diferente al de los anteriores. Se trata de seguridad personal: un lugar seguro para trabajar, es disponer de los artefactos precisos para trabajar,

pensiones o seguro de salud. Seguridad física; es decir, en un puesto de trabajo no queremos que nos hieran y seguridad en salud, no queremos poner en peligro nuestra salud.

Afiliación: se refiere a las relaciones interpersonales, que son las relaciones afectivas y sociales; los trabajadores buscan integrarse en la sociedad, conservar relaciones saludables con quienes los rodean y sentirse parte de un grupo.

Reconocimiento: las personas suelen buscar ser reconocidos ante los demás, para sentirse socialmente aceptado la familia, la amistad, o la pareja son indispensables, para coadyuvar en la confianza, de uno mismo y llegar a la autorrealización.

Auto-realización: es la cima de la pirámide; esta fase está relacionado con el crecimiento personal; es decir, una persona encuentra significado a su vida cuando desarrolla actividades que le hagan sentir bien, además que cubran sus necesidades.

Según la teoría del desempeño laboral de Arias (2012, p. 337), se determina por la combinación de ciertos componentes como las habilidades, los conocimientos, la personalidad y las expectativas, además refiere que es relevante enfatizar que las habilidades de los trabajadores, así como el conocimiento del trabajo y la personalidad, son determinantes clave del desempeño laboral. Sin embargo, el rendimiento también depende del nivel de satisfacción de lo que la persona pueda tener. En este contexto, son relevantes el análisis de tareas y el proceso de selección eficaz, por consiguiente el autor refiere ciertas dimensiones:

Habilidad: es la capacidad psicomotora e intelectual necesaria para el desarrollo de una actividad dada; las habilidades del individuo están estrechamente relacionadas con el desempeño que se puede obtener en el desarrollo de una o más actividades, proporcionan ideas para resolver problemas o mejoran sus habilidades para adaptarse a un lugar de trabajo. Para la cual el determina los siguientes indicadores:

La habilidad se refiere a todas las cualidades y habilidades intelectuales y físicas que permiten al servidor aumentar el desarrollo profesional a largo plazo.

La intención, es una determinación que el servidor hace con respecto al desempeño de las actividades bajo su responsabilidad.

La adaptación es la capacidad del empleado para aceptar y superar con éxito los cambios que pueden ocurrir en su ambiente o en el negocio en general.

Conocimiento: los trabajadores deben tener un acervo de habilidades conceptuales prácticas para desarrollar una actividad profesional; de modo que le permitan adquirir las habilidades necesarias para gestionar con eficacia los equipos necesarios para el trabajo, interpretar el proceso de la organización y equiparar la innovación con tecnologías relacionadas con más oportunidades laborales. En este sentido, esto incluye la gestión de rendimiento de alto nivel para ejecutar el proceso de negocios para mejorar el potencial de talento humano de la empresa, donde determina los siguientes indicadores:

Procedimientos, se refiere a que los servidores deben conocer y desarrollar actividades propuestas en los procedimientos de la entidad.

La asimilación es la capacidad del trabajador para comprender todos los pasos necesarios para lograr los objetivos propuestos.

Puesto de trabajo, indica si el trabajador conoce sus funciones que debe realizar en una determinada posición y si logra desarrollarlas de acuerdo con las expectativas.

Personalidad: hace referencia a la forma en que los trabajadores actúan en un determinado entorno. Es decir que la forma de percibir y actuar se entiende como estilos de gestión de las relaciones con los demás, que guían los pensamientos y las emociones (estrés) para cumplir objetivos específicos. En este sentido, el reconocimiento

apropiado de la personalidad de los trabajadores es de gran valor para la gestión de la empresa, ya que establece el estilo de gestión del talento humano de cada trabajador, donde determina ciertos indicadores:

La veracidad, se refiere a la sinceridad con la que se desarrolla las actividades por parte de los trabajadores.

Las actitudes, se refieren al comportamiento de las personas en su industria, si demuestran un comportamiento basado en la posición que tienen asignada o de lo contrario, son negativos con lo que hacen.

Las emociones son las reacciones que de alguna manera definen el estado de ánimo de una persona, como la tristeza, la alegría o el miedo. De una manera más precisa se relaciona con el control de emociones en tiempos de estrés y tensión. Las relaciones se refieren al desarrollo de vínculos emocionales entre personas que comparten el mismo espacio de trabajo.

Expectativas: Este es el efecto que se espera después del desempeño del trabajador. En particular, está vinculado a las recompensas si las actividades son satisfactorias o las sanciones si fuera el caso que las actividades no fueran satisfactorias; es decir, las expectativas son los principales factores en la forma de pensar, percibir y comprender que el servidor debe llevar a cabo las actividades que dirige, determina los siguientes indicadores:

Recompensas significa el reconocimiento o incentivo que el trabajador obtiene por un desempeño superior a los requisitos de la empresa.

Las sanciones se refieren a las sanciones impuestas a los trabajadores por desempeño incorrecto o deficiente, como el retraso en el pago, la deportación o el despido.

Según Robbins y Coulter (2014, pp. 280-288), define al desempeño como el comportamiento observado en el servidor, el mismo que es importante para lograr los objetivos de una institución y se puede medir, dependiendo de las habilidades de los trabajadores y la

contribución hecha a la institución y refiere las siguientes dimensiones:

Asistencia y precisión: significa respetar escrupulosamente el horario que establece la institución. En este sentido, si un trabajador cumple con el cronograma de entrega de informes o con una actividad obligatoria, entonces será posible verificar el nivel de efectividad.

Trabajo en equipo: hace referencia a la capacidad que tiene el trabajador para relacionarse con los compañeros con diferentes habilidades, gustos y personalidades, para realizar la coordinación del desarrollo de las actividades en su campo de trabajo o en otro departamento de la organización.

Productividad: se refiere a la realización de actividades encomendadas a través del uso de capacidades intelectuales, uso de materiales, recursos humanos y tiempo disponible para obtener la mejor calidad posible de acuerdo con los requisitos de la jerarquía.

Calidad de los resultados: indica en qué medida el trabajador puede desarrollar las tareas que se les encomiendan de acuerdo con los procesos y estándares desarrollados por la institución; es decir, si son capaces de responder a lo que se esperaba, con los objetivos establecidos para ellos y con el objetivo general de la institución.

Calidad de servicio: refiere que el personal de la institución debe tener los conocimientos necesarios para brindar una atención, además depende de quien lo proporciona, así mismo de donde, como y cuando para cumplir con la expectativa del usuario.

Respeto y compromiso: hace referencia a la capacidad de los trabajadores para cumplir con las reglas de conducta de la compañía, así como para conservar la responsabilidad de las actividades que realizan, siempre que el empleado cumpla con las expectativas; además, se refiere al trato cordial y la disposición a servir a otros miembros de la institución sin distinción.

Trabajo bajo presión: el desarrollo de actividades laborales genera diversos cambios en la salud de los trabajadores, principalmente el estrés que se identifica como la causa principal del deterioro de la

salud de los empleados de las instituciones. Esta situación es causada por situaciones estresantes y la presión para realizar una actividad, lo que conduce a cambios en los hábitos del trabajador que pueden tener efectos negativos en otros aspectos de la vida personal del empleado.

Según Cabala y Salgado (2010), el desempeño del trabajador está estrechamente relacionado con el comportamiento y la capacidad de realizar un conjunto de tareas en las que se evalúa el nivel de desempeño del trabajador para ver los resultados. El rendimiento se mide utilizando:

Desempeño en el trabajo: está vinculado con la capacidad de los trabajadores para tomar una decisión oportuna con el fin de realizar tareas de las que es responsable, así como la capacidad para organizar, planificar y reaccionar ante los problemas, el conocimiento técnico tiene impacto en la producción por lo que requiere una formación constante y actualización de diversos conocimientos.

Desempeño contextual: esto es lo que está inmerso en la esfera administrativa en la que se realizan las funciones, vinculado al compromiso institucional, la colaboración con los diversos sectores de la empresa y la transmisión continua de conocimiento a los miembros del grupo al que se dirige. Los objetivos que deben alcanzarse de manera efectiva y cooperativa se subdividen en eficiencia, liderazgo y cooperación.

Desempeño organizacional: Una realidad objetiva de los medios y recursos utilizados en la cadena de valor corporativa, la eficiencia y la racionalización de los recursos debe estar presente en cada parte del proceso, como el desempeño y la responsabilidad de la organización. La organización determinará el éxito o el fracaso de la administración, se subdivide en desempeño laboral, responsabilidad laboral y eficiencia de tiempo.

Según Chiavenato (2009, p. 244). Refiere las siguientes dimensiones de desempeño laboral

Cualidades personales, La dimensión cualidades personales, entendida como la capacidad que tiene cada individuo para el trabajo dentro de la organización.

Realización de tareas, La dimensión realización de tareas, que comprende el conocimiento de las funciones y la valoración de las condiciones externas al individuo que favorecen el desempeño de las mismas.

Evaluación del trabajo, La dimensión evaluación del trabajo, que consiste en la percepción de los modos en que se mide y administra el desempeño del componente humano en la organización.

1.3.4 Importancia del desempeño laboral

Teniendo en cuenta lo mencionado por Sánchez (2017, párr., 1-5), podemos decir que la importancia del desempeño laboral es imprescindible en especial su evaluación ya que forma parte fundamental de una gestión de capital humano, porque hoy en día las instituciones tienden a tener la obligación de ser mucho más eficientes y eficaces para permanecer en el mercado; y el personal o el trabajador juega un papel muy importante.

Además se debe tener en cuenta que una evaluación del desempeño laboral, es un proceso que permite medir el rendimiento de forma individual de los empleados y documentarlos, verificar si se está cumpliendo con las expectativas, ayuda a la toma de decisiones, se identifica debilidades y fortalezas, las mismas que sirven para implementar programas de capacitación y coadyuvan a verificar la relación entre productividad y desempeño.

Por otro lado, es importante que durante el proceso de evaluación se debe brindar la retroalimentación al trabajador evaluado, se le debe comunicar de forma clara lo que espera alcanzar, proporcionar alguna

oportunidad de aprendizaje, dar reconocimientos o incentivos al trabajador que obtuvo desempeño laboral adecuado para motivarlo a ser mejor.

Finalmente, los trabajadores deben saber que la evaluación del desempeño sirve como instrumento muy importante para la gestión de recursos humanos así como para mejorar el clima organizacional y la mejora continua, al respecto Great Place to Work (2016), refiere que la evaluación del desempeño laboral afecta en lo siguiente:

- Optimización de la selección de personal, evalúa criterios de selección de personal, ya que muestra las fortalezas y debilidades de cada trabajador, para lo cual, según las evaluaciones, se optimiza la selección del futuro personal.
- Detección de áreas de mejora, con la evaluación del desempeño hacen posible detectar áreas susceptibles de ser mejoradas ya sea en el puesto de trabajo o en el entorno.
- Hacer cambios, las evaluaciones de desempeño periódicas pueden llevar a cambios en la empresa que, entre otras cosas, promueven la productividad y la motivación de los empleados.
- Medidas para aumentar la motivación, un empleado puede estar ocupando un puesto en el que no se sienta motivado, a través de una evaluación de desempeño, se detecta esto, y se ubicaría al personal en un área donde se aproveche sus habilidades y permita desarrollarse profesionalmente.
- Establecer las bases para el desarrollo de una carrera profesional, con la evaluación del desempeño brinda la oportunidad de evaluar el potencial profesional a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada individuo a la sociedad. Las personas con las habilidades más adecuadas para la empresa o que pueden adquirirlas con la ayuda de la empresa son esenciales y su carrera profesional debe fortalecerse de acuerdo con criterios objetivos y justos.

1.3.5 Factores para un buen desempeño laboral

Para Caballero (2003), citado por Huaraca y Ore (2016, p. 22), refiere que existen algunos factores como:

El reconocimiento; el trabajador tiene el deseo de ser reconocido por el desarrollo de sus habilidades y capacidades, esto es manifestado con la necesidad que tiene el hombre de que se le reconozca su trabajo, su colaboración y su esfuerzo por parte de la institución a la que pertenece.

La permanencia, el trabajador busca estabilidad laboral y seguridad de permanecer en un puesto de trabajo y por ende una estabilidad económica.

Remuneración, las personas necesitan satisfacer necesidades básicas o primarias, por lo que es imprescindible contar con ingresos económicos que le permita satisfacer dichas necesidades.

Ascender en el puesto de trabajo, es una secuencia de puestos laborales que consiste en un proceso de desarrollo; es decir, es la oportunidad del trabajador de hacer carrera en largo plazo.

Condición física del lugar de trabajo, en el área de trabajo el ruido, la iluminación, la temperatura y hasta la ventilación influyen en el desempeño laboral, motivo por el cual es necesario hacer algunas modificaciones.

1.3.6 Dimensiones de desempeño laboral

Después de todo lo mencionado por las teorías anteriores la autora determinó las dimensiones en base a Robbins y Coulter (2014, pp. 280-288) y Chiavenato (2009, p. 244), que a continuación se mencionan:

Calidad de servicio: refiere que el personal de la institución debe tener los conocimientos necesarios para brindar una atención adecuada, además depende de quien lo proporciona para cumplir con la expectativa del usuario; es decir, el servidor debe saber si el usuario

es tratado de forma cortés, si se le brinda un buen servicio y si el hospital capacita en temas como atención al usuario.

Procesos y actividades, es la realización de tareas, que comprende el conocimiento de las funciones y la valoración de las condiciones externas al individuo que favorecen el desempeño de las mismas; es decir, si el servidor conoce sus funciones según el manual de organización y funciones, si conoce los estándares de productividad, existe un clima organizacional adecuado para el desarrollo de sus funciones, existe sanción por no alcanzar el rendimiento esperado.

Evaluación del trabajo, consiste en la percepción de los modos en que se mide y administra el desempeño del componente humano en la organización; es decir, verificar si se realiza la evaluación del desempeño laboral, si dicha evaluación es adecuada, si se dan a conocer los resultados de la evaluación, si se toman en cuenta los resultados para implementar programas de capacitación, a través de la evaluación se promueve la meritocracia y se reconoce el desempeño del servidor.

Así mismo Ley del servicio civil (Ley N° 30057, art. 22°) describe que la evaluación del desempeño debe ser obligatorio, integral, continuo, objetivo, sistemático y demostrable del conjunto de actividades a desarrollar, así como de las aptitudes y rendimiento del servidor en cumplimiento de metas relacionadas al puesto de trabajo.

1.3.7 Marco conceptual

Normas, es un principio o regla imperativa que regula el comportamiento de los hombres ante la sociedad, la misma que es dictada con la finalidad de promover una convivencia saludable.

Seguridad, consiste en minimizar los riesgos; es decir, es un conjunto de sistemas, medios y acciones diseñadas para disminuir, controlar o eliminar las amenazas y riesgos que afecten a una persona, además tiende a proporcionar las condiciones para enfrentar el peligro.

Salud, es el estado de bienestar físico, mental y social, capaz de funcionar y no solo la ausencia de enfermedad o afecciones.

Seguridad laboral, hace referencia a la condición laboral, debe existir un ambiente de trabajo apropiado, para que el empleado desarrolle su actividad con dignidad, además el mismo debe participar en mejorar las condiciones de seguridad para prevenir algún accidente.

Norma de seguridad y salud en el trabajo, Es un conjunto de leyes y normas emitidos por las autoridades públicas para proteger los derechos de los trabajadores tanto individual y colectivamente, y regular la relación del trabajo entre las organizaciones y los trabajadores de una manera que promueva el progreso de la sociedad como un todo.

Desempeño laboral, es el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, una posición o una función, que debe orientarse de tal manera que satisfaga las demandas de los ciudadanos y logre el objetivo institucional de la institución para la que labora.

Servidores, son las personas que realizan funciones relacionadas con el cumplimiento de la función sustantiva y de administración interna de una institución.

1.3.8 Instituciones competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo

Según el artículo 16° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, prescribe que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Salud, son organismos suprasectoriales que están encargados de la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, en coordinación con el ministerio respectivo para realizar las acciones a adoptar con este fin.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

La Ley N° 29381, la Ley de Organización y Función del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, estipula que la seguridad y salud en el trabajo es una de las áreas de acción programática del Ministerio. En este sentido, establece que tiene la responsabilidad exclusiva de

la formulación, planificación, dirección, coordinación, implementación, supervisión y evaluación de las políticas nacionales y sectoriales de salud y seguridad. Para el desarrollo de sus funciones, el MTPE tiene dos viceministros: (i) el Viceministerio de Promoción y Capacitación para el Empleo, y (ii) el Viceministerio de Trabajo. Este último es el responsable de garantizar la SST. La Dirección General de Derechos Fundamentales y Salud y Seguridad Ocupacional (DGDFSST) es la agencia líder del Viceministerio de Trabajo, que propone políticas públicas, estrategias de acción, estándares y regulaciones, directrices, mecanismos y procedimientos en cuestiones de promoción, protección y respeto de los derechos fundamentales laborales y la seguridad y salud en el trabajo (artículo 52° del ROF). En donde sus funciones incluyen proponer e implementar la política nacional y sectorial de seguridad y salud en el trabajo, las regulaciones, directrices técnicas y procedimientos para la seguridad en el trabajo y la salud; respalda la aplicación del cumplimiento de planes, programas y proyectos de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

El Ministerio de salud

Es el órgano rector del sector de la salud, según la Ley de Organización y funciones, que fue aprobado por Decreto Legislativo N° 1161, en su artículo 5° prescribe que: Formula, planea, dirige, coordina, ejecuta, monitorea y evalúa políticas nacionales y sectoriales de promoción de la salud, así como prevenir enfermedades, hacer la recuperación y rehabilitación sanitaria, bajo su jurisdicción. Asimismo, con respecto a las responsabilidades de salud en el trabajo, el literal j) del artículo 64° del Reglamento de Organización y Funcionamiento del MINSA, que fue aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2017-SA, indica que la intervención Estratégicas en salud pública explícitamente recae en la Dirección General, cuyas funciones incluyen proponer e implementar políticas

de salud en coordinación con el órgano competente del Instituto Nacional de salud (CENSOPAS).

CENSOPAS es un organismo responsable que desarrolla y difunde investigaciones científicas y tecnológicas, propone políticas, proyectos y brinda servicios muy especializados en el campo de la salud y seguridad ocupacional a nivel nacional, regional y local; además promueve y controla la prevención de riesgos y daños profesionales.

Otra institución que adicionalmente tiene competencia vinculada a la SST es, **La Seguridad Social de la Salud (EsSalud)**, creada en el marco de la modernización de la seguridad en salud, Ley N°. 26790, es un organismo público del Ministerio descentralizado que está adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Su objetivo es cubrir al asegurado y sus beneficiarios, a través de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, beneficios económicos y sociales correspondientes al sistema contributivo de seguridad social en Salud, así como otros seguros de riesgo humano. Su ley de la creación (ley N° 27056) prescribe que la función de EsSalud es desarrollar programas de prevención de riesgos laborales y de salud laboral.

EsSalud es el encargado de administrar el Seguro Complementario de Trabajo para Riesgos (SCTR), que proporciona coberturas adicionales a las subsidiarias de seguros regulares Salud social que realiza actividad de alto riesgo y que consiste en la concesión de prestaciones sanitarias en caso de accidente laboral, enfermedades profesionales u ocupacionales que se contraen a través de una Entidad Prestadora de Salud -EPS- y la concesión de Incapacidad temporal o permanente y gastos de sobreviviente y entierro, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Los cuales pueden ser contratados con la ONP o con

compañías de seguros acreditadas, cabe señalar que el SCTR solo cubre las actividades catalogadas por normas de accidentes o enfermedades de "alto riesgo".

1.3.9 Normatividad internacional

Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

Artículo 4°, prescribe (...), formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. El objetivo de dicha política es prevenir accidentes y daños como consecuencia del trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 10°, prescribe tomar medidas para orientar al empleador y a al trabajador con objeto de ayudar a cumplir con sus obligaciones legales.

Artículo 16° prescribe, exigir al empleador, en la medida en que sea factible y razonable, garantice el lugar de trabajo, maquinarias, equipos, operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Cuando sea necesario, el empleador debe suministrar ropa y equipos de protección adecuados a fin de prevenir, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo.

Este acuerdo fue aprobado por la Asamblea de la Organización Internacional del Trabajo, el 26 de julio de 1985; establece pautas de acción para implementar servicios de salud en el trabajo, el que se definen como servicios con funciones esencialmente preventivo y responsable de asesorar al empleador, a la trabajadores y sus

representantes en la empresa, sobre: i) los requisitos necesario para establecer y mantener un entorno de trabajo seguro y buen estado de salud para una óptima salud física y mental en relación con el trabajo y ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores.

La importancia de este acuerdo debe verse a medida que se fortalece la necesidad de implementar una política nacional de salud y seguridad, provee instrumentos y guías para la reestructuración de los servicios de salud en cada empresa, destacando la necesidad de informar a las entidades proveedores de atención médica sobre los factores de riesgo y las ausencias de trabajadores a causa de estos factores de riesgo relacionados con el trabajo.

Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 4

(...), mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, cuando proceda: a) órgano consultivos tripartitos de ámbito nacional (...); b) servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo; c) formación en materia de seguridad y salud en el trabajo; d) servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales; (...).

Convenio sobre la inspección del trabajo, (Convenio 81)

En su artículo 2º, prescribe, en el inc. 1, el sistema de inspección (...) se aplicará a todos las instituciones, en donde los inspectores del trabajo velaran por el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a condición de trabajo y protección de empleados.

En el artículo 3º, prescribe, el sistema de inspección está a cargo de vigilar que se cumpla lo dispuesto en el dispositivo legal referente a las condiciones de trabajo, protección del trabajador en la función de su profesión, como horas de trabajo, seguridad, sueldo, , higiene y bienestar (...); brindar información técnica y dar asesoría a empleadores y empleados para cumplir de forma adecuada las normas; indicar a la autoridad las deficiencias o abusos no cubiertos específicamente por las disposiciones legales vigentes.

1.3.10 Marco normativo nacional

Constitución Peruana (1993)

En el artículo 2, establece que toda persona tiene derecho, inc. 1. A la integridad psíquica, física, bienestar y a la vida.

En el artículo 22: describe el trabajo es un derecho y un deber. Es un medio de realización de la persona y una base de bienestar social.

En su artículo 23: prescribe que el trabajo, en las diferentes formas, es objeto de interés primordial del Estado,

En el artículo 26: Prescribe los principios relacionados con el trabajo y es:

- Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Naturaleza irrefutable de los derechos reconocidos por la ley y la Constitución.
- Interpretación beneficiosa para el empleado, si existe duda sobre el significado de una norma.

LEY N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Dicha Ley se promulgó el 20.08.11, a través de esta ley se implementó la política de la Seguridad y Salud en el Trabajo, comprende los sectores de servicios y producción. La ley establece responsabilidades del Estado la de fiscalizar, así como la participación de los empleados y el deber de protección, así como los principios a tener en cuenta para garantizar las condiciones concordantes con el bienestar y la dignidad del empleado. Además regula las

políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, el sistema de gestión, organización del sistema de gestión, derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores, investigación de accidentes de trabajo, las sanciones penales, utilidades e inspecciones son modificadas normativamente.

D.S. N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783

Publicado el 25 de abril de 2012, decreto supremo que reglamenta la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en donde prescribe que el rol fiscalizador y de control del Estado, la colaboración de los empleados y el deber de prevención de los empleadores, son de observancia obligatoria, con el propósito de facilitar y sensibilizar sobre una cultura de prevención de riesgos laborales.

Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo en EsSalud

Documento que forma parte fundamental del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo; por lo tanto, es un instrumento relevante de acción y la cultura preventiva de accidentes y asegura un lugar de trabajo saludable, en donde la finalidad es que se garantice la condición de seguridad y proteger la vida, así como el confort de los servidores, realizando la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales; también promueve la cultura de prevención de riesgos laborales en los servidores; además se debe realizar las mejoras continuas de la condición de seguridad en el lugar que se labora para prevenir daños en la salud, identificando riesgos; proteger las instalaciones y fomentar el desarrollo de conciencia de prevención.

Ley del servicio civil. Ley N° 30057

El artículo 22° prescribe que la evaluación del desempeño es un procedimiento objetivo, sistemático, integral y continuo, que demuestra el desempeño del servidor de acuerdo con los objetivos y funciones correspondientes a su posición; y debe cumplir con lo siguiente: (a) los factores que deben medirse deben estar relacionados con los deberes del puesto, (b) se basa en objetivos medibles y que se puedan verificar, (c) el

trabajador debe conocer de antemano los procesos u objetivos que se evaluará, d) se realiza anualmente, e) el servidor que no se evalúa bajo su propia responsabilidad será rechazado.

El artículo 23° establece los tipos de evaluaciones de desempeño, en las cuales se prescribe que para realizar la evaluación debe tenerse en cuenta la característica institucional, el servicio prestado. Dicha ley prescribe pautas para determinar el tipo de evaluación de desempeño correspondiente a cada caso.

**Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil,
D. S. N° 040-2014-PCM, de fecha 11 de junio del año 2014.**

En el artículo 26°, prescribe sobre la Responsabilidad en materia de rendimiento, literalmente se describe en el inciso d) Los trabajadores estatales, director estatal, superiores o jefes de área y en particular, quien tenga a cargo funcionarios bajo su conducción, desempeñan como entes evaluadores del régimen y se encargan de organizar, determinar objetivos y acuerdos, ejecutar acompañamiento al rendimiento, determinar el rendimiento y ejecutar el afianzamiento de los funcionarios bajo su responsabilidad. (El Peruano, 2014, p. 10)

1.3.11 Jurisprudencia

Cas. Lab. N° 4258 - 2016 Lima, trata sobre el pago de indemnización por daños y perjuicios, en donde la CAUSAL DEL RECURSO: fue la interpretación errónea del art. 53° de Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (N° 29783), **en su fundamento 9**, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria realiza la interpretación correcta del **artículo 53° de la Ley SST**; *“Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador como resultado de un accidente de trabajo debe atribuirse a un incumplimiento del deber de prevención del empleador, lo que da lugar a su obligación de pagar a la víctima*

o sus beneficiarios una indemnización que: será fijada por el juez de conformidad con el Artículo 1332 del Código Civil, a menos que las partes hayan proporcionado evidencias documentales o periciales sobre el valor del mismo".

Fundamento 10, establece que el juez debe tener en conocimiento el art. 54º (Ley N° 29783) y el art. 93º de D.S. N° 005 – 2012 - TR: prescribe que "*El deber de prevención también cubre cualquier actividad que se ejecute durante las órdenes del empleador, o durante el trabajo bajo su autoridad o en el desplazamiento a la misma, incluso si sucediera fuera del lugar y horas de trabajo*". También deben considerar que: "El desplazamiento no incluye el viaje entre el lugar de residencia del trabajador y su lugar de trabajo y viceversa, a menos que esto esté previsto en una norma sectorial debido a la naturaleza de la actividad, que sea una condición de trabajo o desplazamiento, se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros".

VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, publicado en el periódico El Peruano el 21.12.2017, en donde se acordó por unanimidad la responsabilidad civil por accidentes de trabajo, de conformidad con el art. 53º de Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- El empleador, es el encargado de garantizar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, por lo tanto es el responsable de todo evento que sea perjudicial para la salud o la vida del empleado.
- Del mismo modo, la transacción puede utilizarse como un mecanismo para extinguir la responsabilidad en caso de un accidente en el trabajo y / o una enfermedad profesional, en cuyo caso la cantidad adjudicada debe evaluarse teniendo en cuenta el artículo 1 del Acuerdo.
- En el caso de que el trabajador reciba una indemnización por los daños y perjuicios, es el juez quien ordenará el pago económico, cuyo monto debe ser fijado con prudencia por el juez, sin excederse del importe total de la indemnización solicitada por daños emergentes, pérdida de

beneficios o daños no pecuniarios y teniendo en cuenta el comportamiento del empleador en este caso.

1.3.12 Paradigmas.

Los paradigmas ayudan a aclarar diferentes tipos de fenómenos, además permiten identificarlos como existentes. Según Piñero y Rivera (2012, p. 21). Las distinciones de paradigmas o alternativas teórico-epistemológicas se basa en la distinción ontológica y metodológica, además se divide en positivismo, pos positivismo, interpretativo y socio crítico.

La presente investigación se enmarca en la investigación cuantitativa basado en el paradigma positivista, es decir, se utiliza información cuantificable para poder detallar de manera lógica y adecuada los fenómenos que se investiga; además, utiliza métodos y técnicas para obtener información que sea capaz de ser procesada (Durkheim, 2001, p. 2).

El paradigma positivista deja la subjetividad y busca la objetividad, para poder observar y medir las variables, por eso el investigador se aleja del objeto de estudio con la finalidad de no modificar la realidad, de lejos observa lo que sucede con las variables de investigación, también el paradigma cuantitativo se basa en contrastar hipótesis que surgen de la teoría ya existente, para la cual se determina un muestra utilizando los métodos de muestreo, pero debe ser representativa a la población objeto de estudio (Rodríguez Peñuelas, 2010, p.32).

1.4 Formulación del problema.

¿De qué manera incide la aplicación de normas de salud y seguridad en el trabajo en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018?

1.5 Justificación de estudio.

- ❖ **Relevancia social:** Dicha investigación se justificó en que la aplicación adecuada de la legislación laboral en especial la ley de seguridad y salud en el trabajo es importante para ver si se cumple con todo lo estipulado para proteger a los servidores, prevenir riesgos y accidentes, por otro lado, la variable desempeño laboral es muy compleja, porque tiene varios factores que son imprescindibles para un adecuado desempeño laboral, sin embargo, haciendo un análisis a las dimensiones se puede establecer medidas necesarias para mejorar el desempeño de los servidores, el mismo que se verá reflejado en la satisfacción del usuario, en la calidad de servicio que se brinda, por lo tanto los beneficiados serán la población interna como es los mismos servidores y la población externa como es la ciudadanía.

- ❖ **Valor teórico:** entendiéndolo que la justificación teórica es la contribución a la ciencia o al cuerpo teórico, podemos decir que los conocimientos que se obtengan constituirán un antecedente para posteriores investigaciones en lo que concierne a la variable aplicación de normas de seguridad y de salud y la variable desempeño laboral.

- ❖ **Utilidad metodológica:** La investigación se estructuró en base a lo estipulado en los procedimientos establecidos por la universidad, la misma que servirá de base para realizar varias encuestas específicas; continuar buscando una mayor contribución a la aplicación de las normas laborales y, por lo tanto, tener trabajadores más satisfechos.

- ❖ **Justificación Legal:** Esta investigación servirá para determinar si la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo se hace de manera adecuada para garantizar las condiciones de seguridad y salvaguardar la vida, integridad física y el bienestar de los servidores, mediante la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, además servirá para verificar cual es el desempeño laboral de los servidores, el mismo que se ve reflejado en los procesos y actividades que realizan, y teniendo en cuenta que el lugar de la investigación es un Hospital, pues el desempeño laboral repercute en la buena atención al paciente, y

conocedores que uno de los derechos fundamentales de la personas es la salud, debe ser un servicio de calidad.

1.6 Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis general.

Hi: La aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo incide directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

1.6.2 Hipótesis nula.

Ho: La aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo no incide directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

1.6.3 Hipótesis específicas.

HE₁: Las medidas preventivas de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

HE₂: Las medidas de implementación de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

HE₃: Las medidas de coerción de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

HE₄: El cumplimiento de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo incide directa y significativamente en el

desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

HE₅: La aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y significativamente en la calidad del servicio del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

HE₆: La aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y significativamente en los procesos y actividades del desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

HE₇: La aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y significativamente en la evaluación del desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

1.7 Objetivos.

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la incidencia de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

1.7.2 Objetivos específicos.

OE₁: Determinar el nivel de aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

OE₂: Determinar el nivel de desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

OE₃: Precisar el número de accidentes de trabajo ocurridos en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

OE₄: Determinar la incidencia de las medidas preventivas de la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

- OE₅:** Determinar la incidencia de las medidas de implementación de la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.
- OE₆:** Determinar la incidencia de las medidas coercitivas de la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.
- OE₇:** Determinar la incidencia del cumplimiento de la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.
- OE₈:** Determinar la incidencia de la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión calidad de servicio del desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.
- OE₉:** Determinar la incidencia de la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión procesos y actividades del desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.
- OE₁₀:** Determinar la incidencia de la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión evaluación del desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

II. Método.

Para Valderrama (2009), hablar de método científico es hacer referencia a un procedimiento sistemático, que se aplica para generar conocimientos nuevos, además es empírico para argumentar sus teorías; también permite el manejo de grandes cantidades de datos mediante el uso apropiado de la muestra y permite utilizar métodos deductivos e inductivos cuando se transforman en variables numéricas.

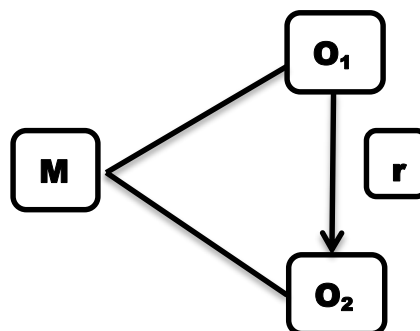
Según Behar (2008, pp. 39-40), el método inductivo es aquel que hace posible la formulación de leyes después hacer la observación, una de sus características principales es la generalización sin necesidad de demostrar la lógica de las leyes; el método deductivo, utilizado en casos específicos, se deriva de un supuesto, es decir, si la hipótesis es verdadera y el razonamiento deductivo es válido, la conclusión será verdadera.

2.1. Diseño de investigación.

Behar (2008, p.19), el diseño correlacional mide la relación de dos variables; por lo tanto, el diseño de la presente investigación fue correlacional, no experimental, de corte transversal, porque midió la correlación existente entre la variable aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral, en un tiempo específico.

El diseño correlacional, realiza el análisis entre variables para evaluar las relación que existe entre las mismas; con la finalidad de comprobar la hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.121).

La representación del dibujo es:



Dónde:

M : Muestra servidores.

O1 : Observación de la variable aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo.

O2 : Observación de la variable desempeño laboral.

r : Relación de las variables.

2.2. Variables.

Las variables constituyen propiedades a las que se les asignan valores, estas deben ser sometidas a un proceso de desagregación que permita encontrar elementos más observables que nos conlleve a una investigación exitosa, lo que se suele denominar **operacionalización**.

2.2.1. Variables.

Variable 1: Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo

Variable 2: Desempeño laboral de los servidores del hospital Víctor Lazarte Hechegaray.

2.2.2. Operacionalización.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Aplicación de normas de seguridad y salud del trabajo.	Es el conjunto de leyes y normas emitidos por las autoridades públicas para proteger derechos de empleados tanto individual y colectivamente, y regular la relación del trabajo entre las organizaciones y los trabajadores de una manera que promueva el progreso de la sociedad como un todo.	La variable se operacionalizó con la aplicación de una encuesta, a través de un cuestionario, tipo escala Likert de 35 ítems que se aplicó a los servidores. Con intervalo de variable de: Deficiente 0-47 Regular 48-94 Bueno 95-140 Para contrastar hipótesis se utilizó el	Medidas preventivas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguridad laboral ▪ Seguridad de salud 	Ordinal Escala Likert
			Medidas de implementación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnóstico Inicial de SST ▪ Política de prevención ▪ Comité de seguridad ▪ presupuesto 	
			Medidas coercitivas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ sanciones pecuniarias ▪ sanciones administrativas 	
			Cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER ▪ Obligaciones ▪ Exámenes periódicos ▪ Auditoria 	

		software SPSS V.23, la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con resultado no paramétrico y se utilizó Rho de spearman			
--	--	---	--	--	--

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Desempeño laboral de los servidores	Es el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, una posición o una función, que debe orientarse de tal manera que satisfaga las demandas de los ciudadanos y logre el objetivo institucional D. S. N°. 009-2010-PCM	La variable se operacionalizó con la aplicación de un encuesta, a través de un cuestionario, tipo escala Likert de 30 ítems que se aplicó a los servidores. Con intervalo de variable de: Deficiente 0-40 Regular 41-80 Bueno 81-120 Para contrastar hipótesis se utilizó el software SPSS V.23, la Prueba de Kolmogorov-Smirnov, con resultado paramétrico y se utilizó coeficiente de Pearson.	Calidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción de usuarios ▪ Capacitación ▪ Incentivos 	Ordinal Escala Likert
			Procesos y actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Celeridad ▪ Tiempo de espera ▪ Productividad 	
			Evaluación del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Criterios ▪ Sistemas de evaluación adecuados ▪ Implementar programas de capacitación ▪ Reconocimientos 	

Fuente: elaboración propia

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población.

La población estuvo constituida por el personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray que asciende a 56 servidores.

Tabla 1: Distribución de la población objeto de estudio

Régimen laboral	Trabajadores administrativos del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray		Total de trabajadores
	Sexo		
	M	F	
D.L. 276	10	18	28
D.L.728	7	10	17
D.L. 1057	5	6	11
TOTAL	22	34	56

Fuente: Planillas de personal del Hospital Lazarte Echeagaray, Trujillo- 2018

2.3.2 Muestra.

Se consideró una muestra universal por tener una población pequeña; por lo tanto la muestra estuvo conformada por el personal administrativo que asciende a 56 servidores.

Tabla 2: Distribución de la muestra objeto de estudio

Régimen laboral	Trabajadores administrativos del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray		Total de trabajadores
	Sexo		
	M	F	
D.L. 276	10	18	28
D.L.728	7	10	17
D.L. 1057	5	6	11
TOTAL	22	34	56

Fuente: Planillas de personal del Hospital Lazarte Echeagaray, Trujillo- 2018

2.3.3 Criterios de selección.

- **Criterios de inclusión.**

Servidores administrativos de ambos sexos

Servidores administrativos que se encuentren en su puesto de trabajo

- **Criterios de exclusión.**

Servidores administrativos que no asistan por vacaciones o licencia de enfermedad.

- **Unidad de análisis**

Servidores administrativos del hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo, 2018.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnicas

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.159), refiere que las encuestas de opinión se consideran un método de recopilación de datos, las mismas que se pueden utilizar para cualquier tipo de investigación, como estudios transeccionales o estudios de correlación, así mismo Behar (2008, p.62), refiere que para obtener la información, se utilizan los procedimientos establecidos para que se haga las mismas preguntas a las personas bajo estudio.

El análisis documental es una técnica que utiliza fuentes documentales que pueden ser bibliográficas para acceder a libros, reseñas, ensayos y artículos (Behar, 2008, p.20).

2.4.2 Instrumentos

El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas con la finalidad de recoger las percepciones de los encuestados de un tema específico o variable a medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 228). Se realizaron en base a las variables establecidas congruentes con el problema y la hipótesis.

El cuestionario fue elaborado en base al marco teórico, normativo y realidad problemática, en donde:

El instrumento de la variable normas de seguridad y salud en el trabajo, estuvo estructurado en cuatro dimensiones: Medidas

preventivas, con dos indicadores y 8 ítems; Medidas de implementación, con cuatro indicadores y 10 ítems; Medidas coercitivas, con dos indicadores y 7 ítems; Cumplimiento, con dos indicadores y 8 ítems. Haciendo un total de 35 ítems, mencionado cuestionario fue tipo escala Likert, en donde la escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems de la variable fue:

Nunca	: 0
Casi nunca	: 1
A veces	: 2
Casi siempre	: 3
Siempre	: 4

El instrumento de la variable desempeño laboral de servidores, estuvo estructurado en tres dimensiones: Calidad de servicios, con tres indicadores y 9 ítems; Procesos y actividades, con tres indicadores y 12 ítems; evaluación del trabajo, con cuatro indicadores y 9 ítems; haciendo un total de 30 ítems, mencionado cuestionario fue tipo escala Likert, en donde la escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems de la variable fueron:

Nunca	: 0
Casi nunca	: 1
A veces	: 2
Casi siempre	: 3
Siempre	: 4

Registro de análisis de documentos, un instrumento que facilita la comprensión de información sobre documentos de enseñanza técnica, en particular información conceptual de fuentes secundarias, en el caso, la información fue consultada en tesis, libros, artículos en Internet y registros de accidentes de trabajo en el hospital Víctor Lazarte Echegaray.

2.4.3 Validez.

Validez de contenido y criterio.

La validez de contenido y criterio se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide, es el grado en el que la medición representa al concepto o variable medida, en base a lo cual a juicio de los expertos en investigaciones, estos dan la validez de los instrumentos.

El dominio de contenido de una variable normalmente está definido o establecido por la literatura (teoría y trabajos antecedentes). La pregunta que se responde con la validez de contenido es: ¿el instrumento mide adecuadamente las principales dimensiones de la variable en cuestión? (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 201).

2.4.4 Confiabilidad.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, pp. 200-207), se dice que un instrumento es confiable cuando al ser aplicado a varias personas se obtiene los mismos resultados, si no es así, estaríamos ante una incoherencia y no sería confiable, se determina mediante diversas técnicas; pero todas coligen en coeficientes que van desde cero a uno, como el coeficiente del **Alfa de Cronbach**, en donde cero representa confiabilidad nula y uno es confiabilidad máxima.

Según George y Mallery (1995) menciona que el **coeficiente del Alfa de Cronbach** por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptables, si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel aceptable; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel muy aceptable; en el intervalo 0,8 – 0,9 se podría calificar como un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente.

Para realizar la confiabilidad de los instrumentos se llevó a cabo con el software estadístico SPSS Versión 23 utilizando datos de la

prueba piloto desarrollado por 15 colaboradores, cuyo cálculo se determinó con Alfa de Cronbach. Los resultados fueron; en la variable normas de seguridad y salud en el trabajo fue $\alpha=0.971$, siendo la fiabilidad se considera como EXCELENTE; y en la variable desempeño laboral fue $\alpha =0.954$, siendo la fiabilidad se considera como EXCELENTE

2.5 Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos que se obtuvieron de la investigación fue cuantitativo, los cuales se interpretaron, analizaron y discutieron, para lo cual se tomó en cuenta la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

2.5.1 Estadística descriptiva

- Se elaboró una matriz de puntuaciones con los datos obtenidos de las variables objeto de estudio (**ver anexo**).
- Se elaboró las tablas de frecuencias y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones en programa Excel.

2.5.2 Estadística inferencial.

- Se utilizó el software SPSS versión 23 para procesar la información y hacer la contrastación de las hipótesis.
- Se realizó la Prueba de Kolmogorov-Smirnov, con un nivel de significancia al 5%, para determinar si los datos encontrados son paramétricos o no paramétricos.
- Para ver la contrastación de hipótesis se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman y Pearson por tratarse de una investigación correlacional causal, la cual es una medida no paramétrica de asociación para variables ordinales.

2.6 Aspectos éticos.

La investigadora se comprometió a respetar la autenticidad de los resultados, a recolectar datos auténticos, veraces y confiables, para que el estudio no sea sesgado y tenga validez científica, además de respetar la autoría de cada investigador citado.

III. RESULTADOS

Para recolectar y analizar la información pertinente, se aplicaron dos cuestionarios, donde se recogió los datos relacionados con las variables y dimensiones. La presentación y análisis de los resultados se muestran en las tablas y figuras estadísticas. Los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de las variables de estudio se presentan en **Anexo 3**.

3.1 Descripción de los resultados

Los resultados se analizaron en base a los objetivos de la investigación. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson y Rho de Spearman, para determinar **la incidencia de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018**. Para recolectar la información necesaria se utilizó los cuestionarios elaborados en base a las variables y respectivas dimensiones, el análisis de resultados se puede evidenciar en las siguientes tablas y figuras.

Tabla 3

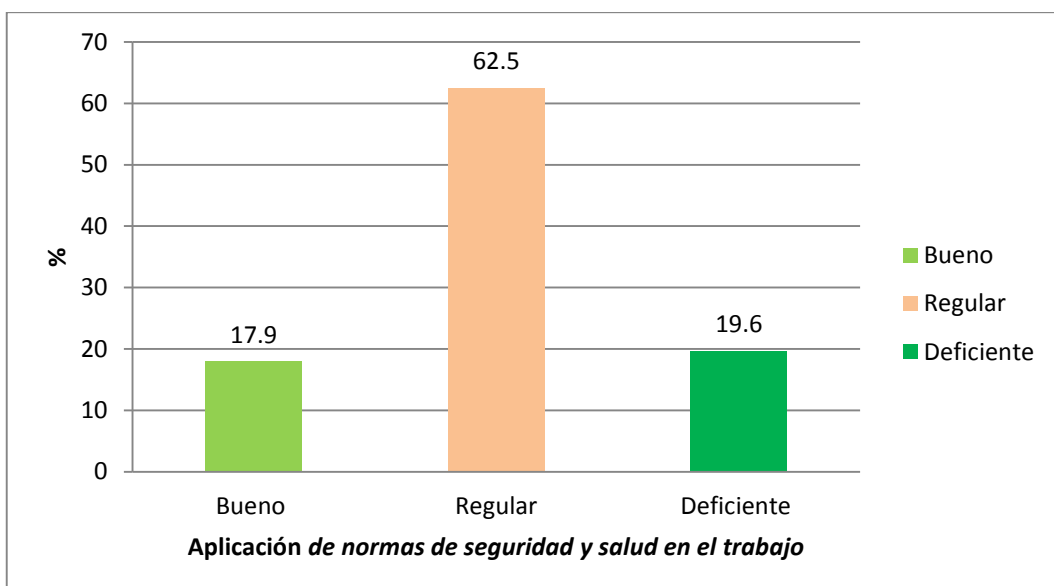
Nivel de aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo percibido por el personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo, 2018.

V1: Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo	escala	N°	%
Bueno	0-47	10	17.9
Regular	48-94	35	62.5
Deficiente	95-140	11	19.6
Total		56	100

Fuente: Base de datos de la aplicación del Cuestionario de normas de seguridad y salud en el trabajo percibido por el personal administrativo del hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo, 2018.

Interpretación:

En la tabla 3, se puede observar que el 62.5% del personal percibe un nivel regular respecto a la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo, seguido de un 19.6% del personal perciben un nivel deficiente y solo un 17.9% percibe un nivel bueno.



Fuente: Tabla 3.

Figura 1. Nivel de aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo percibido por el personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo, 2018.

Tabla 4

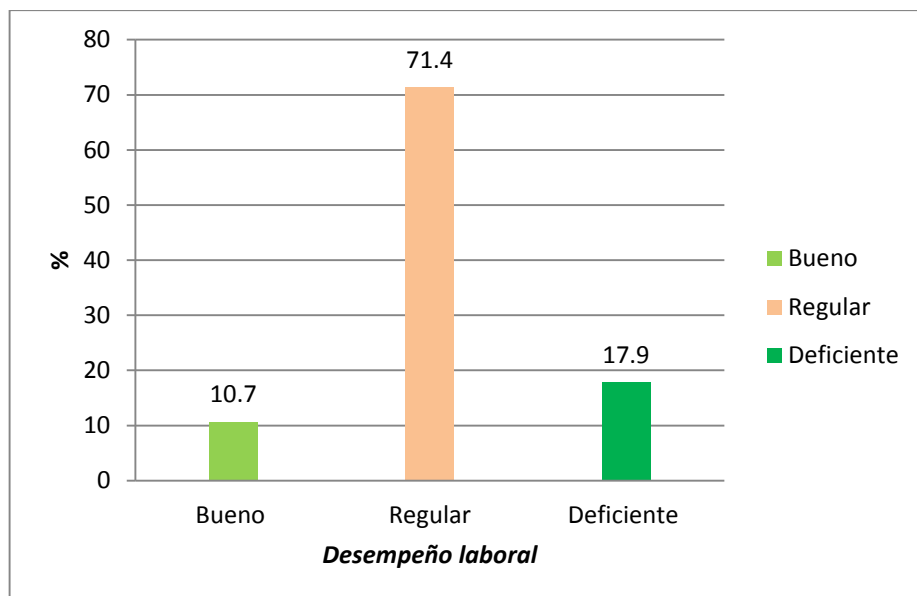
Nivel de desempeño laboral percibido por el personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo, 2018.

V2: desempeño laboral	escala	N°	%
Bueno	0-40	6	10.7
Regular	41-80	40	71.4
Deficiente	81-120	10	17.9
Total		56	100

Fuente: Base de datos de la aplicación del Cuestionario de desempeño laboral percibido por el personal administrativo del hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo, 2018.

Interpretación:

En la tabla 4, se puede observar que el 71.4% del personal percibe un nivel regular respecto al desempeño laboral, seguido de un 17.9% del personal perciben un nivel deficiente y solo un 10.7% percibe un nivel bueno.



Fuente: Tabla 4

Figura 2. Nivel de desempeño laboral percibido por el personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo, 2018.

Tabla 5

Comparación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo percibido por el personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo, 2018.

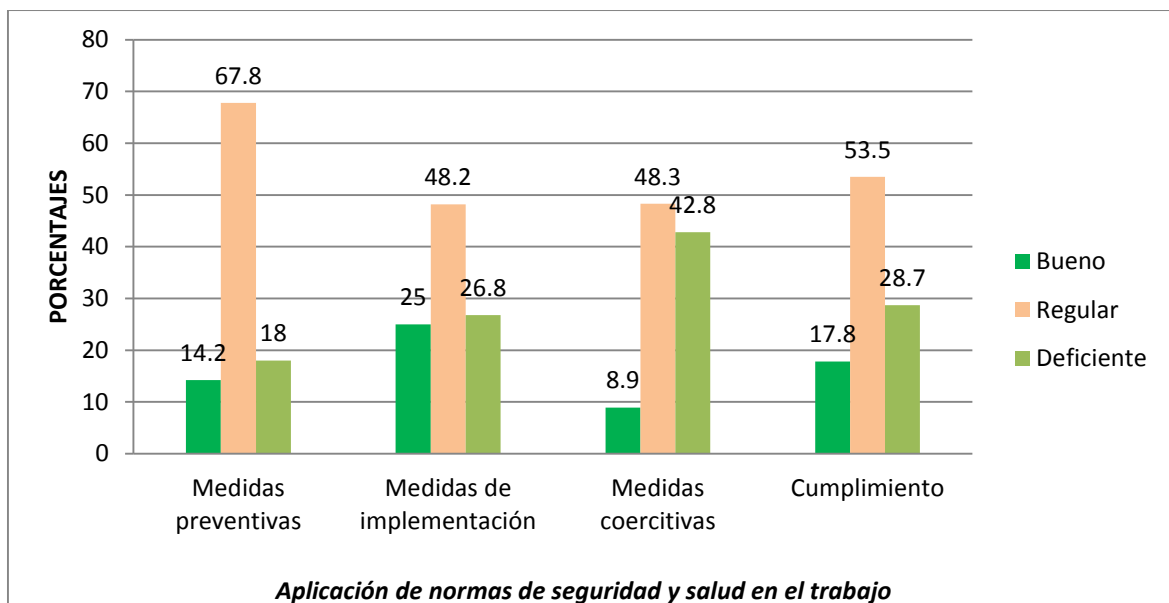
aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo								
Niveles	Medidas preventivas		Medidas de implementación		Medidas coercitivas		Cumplimiento	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bueno	8	14.2	14	25	5	8.9	10	17.8
Regular	38	67.8	27	48.2	27	48.3	30	53.5
Deficiente	10	18	15	26.8	24	42.8	16	28.7
Total	56	100	56	100	56	100	56	100

Fuente: Base de datos de la aplicación del Cuestionario de normas de seguridad y salud en el trabajo percibido por el personal administrativo del hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo, 2018.

Interpretación:

En la tabla 5, se puede observar que prevalece el nivel regular en las dimensiones de la variable uno, en el orden que sigue, la dimensión medidas preventivas con 67.8% en nivel regular, con 18% en nivel deficiente; seguido

de la dimensión cumplimiento con 53.5%, en nivel regular; seguido del nivel deficiente con 28.7%, y nivel bueno con 17.8%; al igual que la dimensión medidas coercitivas con 48.3% en nivel regular, un 42.8% en nivel deficiente; y la dimensión medidas de implementación con 48.2% en nivel regular, con 26.8% en nivel deficiente.



Fuente: Tabla 5.

Figura 3. Puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo percibido por el personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo, 2018.

Tabla 6

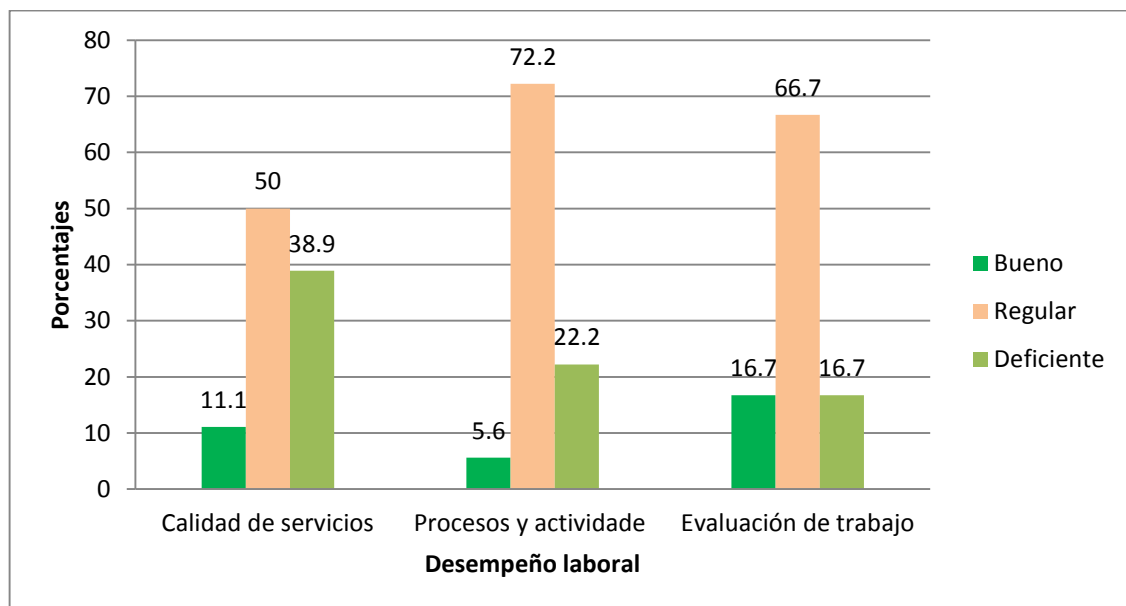
Comparación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral percibido por el personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo, 2018.

Nivel	Desempeño laboral					
	Calidad de servicios		Procesos y actividades		Evaluación del trabajo	
	F	%	F	%	F	%
Bueno	9	16	8	14.1	7	12.5
Regular	37	66	37	66.3	32	57.1
Deficiente	10	18	11	19.6	17	30.4
Total	56	100	56	100	56	100

Fuente: Base de datos de la aplicación del Cuestionario de normas de seguridad y salud en el trabajo percibido por el personal administrativo del hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo, 2018

Interpretación:

En la tabla 6, se puede observar que prevalece el nivel regular en las dimensiones, en el orden que sigue, la dimensión procesos y actividades con 66.3%, en nivel regular; seguido del nivel deficiente con 19.6%, la dimensión calidad de servicios con 66% en nivel regular, un 18% en nivel deficiente; y la dimensión evaluación del trabajo con 57.1% en nivel regular, con 30.4% en nivel deficiente.



Fuente: Tabla 6.

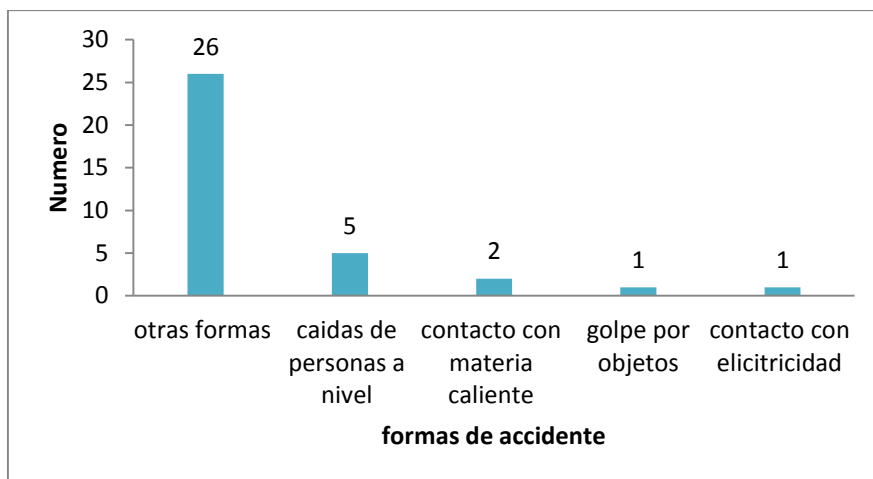
Figura 4 Puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral percibido por el personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo, 2018.

Tabla 7

Número de accidentes de trabajo ocurridos en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

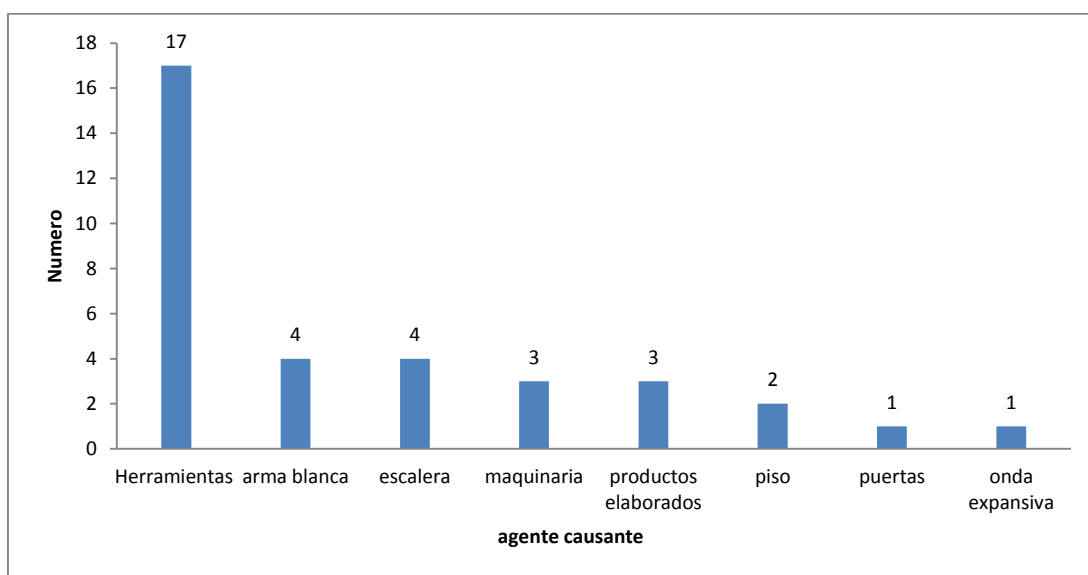
Accidentes de trabajo (A.T.) en el hospital	
Forma de accidente	N° A.T.
Otras formas	26
Caídas de personas a nivel	5
Contacto con materia caliente	2
Golpe por objetos	1
Contacto con electricidad	1
Agente causante	N° A.T.
Herramientas (Portátiles, mecánicos, etc.)	17
Arma blanca	4
Escalera	4
Maquinaria	3
Productos elaborados	3
Piso	2
Puertas	1
Onda expansiva	1
Parte del cuerpo lesionada	N° A.T.
Dedos de la mano	20
Mano	5
Ojos	3
Muñeca	3
Región craneana	1
Región lumbosacra	1
Pierna	1
Ubicaciones múltiples	1
Naturaleza de la lesión	N° A.T.
Herida punzocortante	17
Herida cortante	6
Contusiones	4
Otros	3
Esguinces	1
Fractura	1
Quemadura	1
Cuerpo extraño en ojo	1
Efecto de la electricidad	1
Total	35

Fuente: CEPRIT del hospital Víctor Lazarte Echegaray



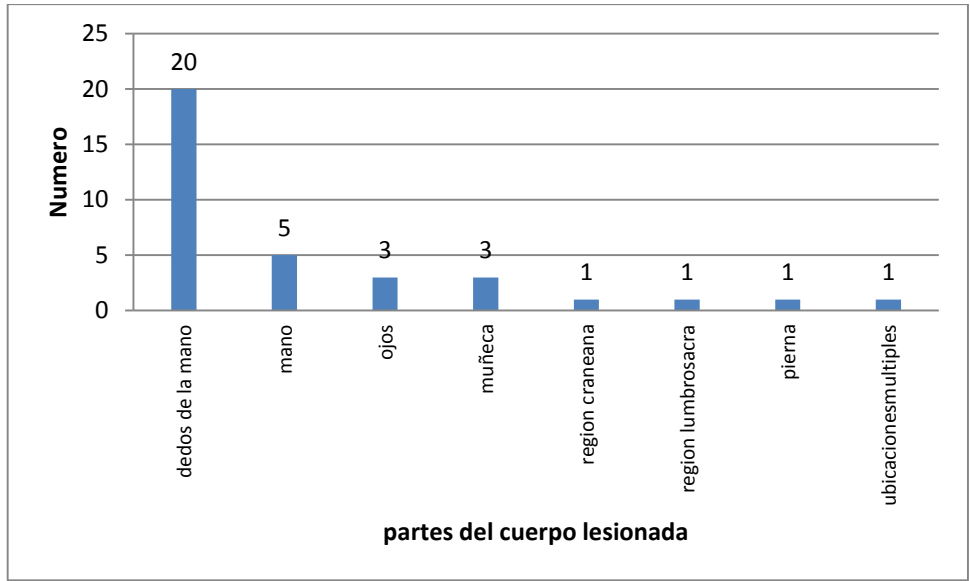
Fuente: Tabla 7

Figura 5 Número de accidentes de trabajo ocurridos en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.



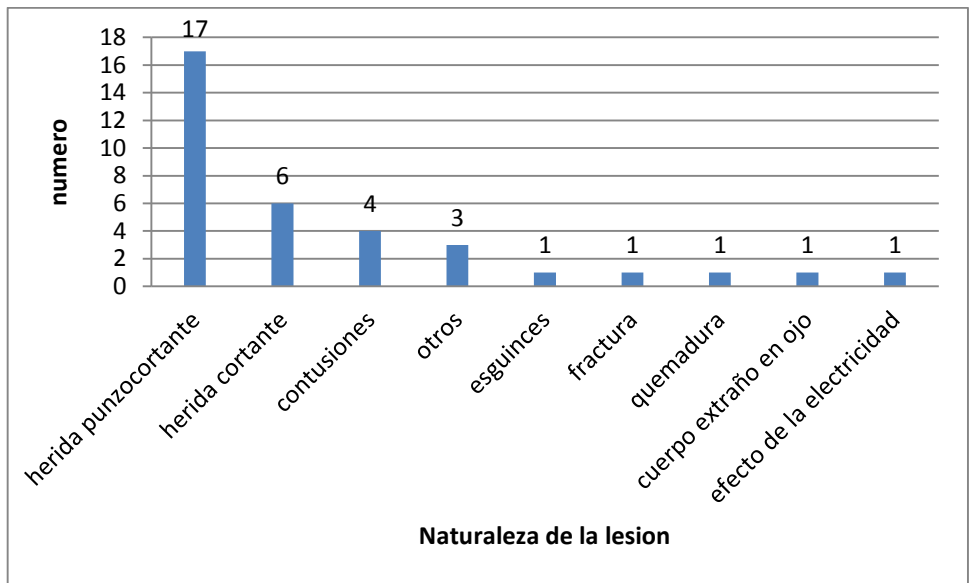
Fuente: Tabla 7

Figura 6 Número de accidentes de trabajo ocurridos en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.



Fuente: Tabla 7

Figura 6 Número de accidentes de trabajo ocurridos en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.



Fuente: Tabla 7

Figura 7 Número de accidentes de trabajo ocurridos en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

3.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 8

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo y sus dimensiones del Hospital Víctor Lazarte EcheGARAY, Trujillo, 2018.

		APLICACIÓN DE NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	MEDIDAS PREVENTIVAS	MEDIDAS DE IMPLEMENTACIÓN	MEDIDAS DE COERCIÓN	CUMPLIMIENTO
N		56	56	56	56	56
Parámetros normales ^{a,b}	Media	69.3214	16.3393	20.6071	12.4643	19.9107
	Desviación estándar	24.55651	5.71211	8.24550	5.50690	8.13584
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.127	.131	.100	.105	.113
	Positivo	.127	.131	.100	.105	.113
	Negativo	-.057	-.082	-.069	-.097	-.104
Estadístico de prueba		.127	.131	.100	.105	.113
Sig. asintótica (bilateral)		,024 ^c	,017 ^c	,200 ^{c,d}	,191 ^c	,072 ^c

Fuente: Base de datos de la aplicación de los Cuestionario en el Hospital Víctor Lazarte EcheGARAY, Trujillo, 2018.

Interpretación

En la tabla 8 se observa el resultado de la prueba de normalidad (**Kolmogorov-Smirnov**) de la variable aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo y sus dimensiones, determinándose que el nivel de significancia de la prueba en dos dimensiones es menor al 5% de significancia estándar ($p < 0.05$); indicando que su distribución es de manera anormal. Por lo tanto se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para realizar la contrastación de hipótesis.

Tabla 9

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable desempeño laboral y sus dimensiones del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo, 2018.

		DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DE SERVICIO	PROCESOS Y ACTIVIDADES	EVALUACIÓN DEL TRABAJO
N		56	56	56	56
Parámetros normales ^{a,b}	Media	59.0893	18.3750	23.8750	16.8393
	Desviación estándar	20.86343	6.48793	8.52603	7.63432
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.104	.110	.095	.096
	Positivo	.104	.110	.095	.096
	Negativo	-.073	-.063	-.088	-.075
Estadístico de prueba		.104	.110	.095	.096
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^c	,091 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

Fuente: Base de datos de la aplicación de los Cuestionario en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo, 2018.

Interpretación

En la tabla 9 se observa el resultado de la prueba de normalidad (**Kolmogorov-Smirnov**) de la variable desempeño laboral y sus dimensiones, demostrándose que el nivel de significancia de la prueba es mayor al 5% de significancia estándar ($p > 0.05$); por lo tanto su distribución es de manera normal, por lo cual para realizar la contrastación de hipótesis se utilizó pruebas paramétricas para analizar la relación de causalidad entre las variables y este caso usaremos la distribución estadística del coeficiente de correlación Pearson.

3.2.1 Contratación de hipótesis general

Hi: La aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo incide directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

Tabla 10

Correlación de la aplicación de Normas de seguridad y salud y el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

Correlaciones de variables	Desempeño laboral
Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo	Correlación de Rho de Spearman
	,713**
	Sig. (bilateral)
	.000
	N
	56

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

Interpretación

En la tabla 10 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Rho de Spearman, es de $r=0,713$, a lo que indica, que existe correlación directa alta entre la Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación, y Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo tiene una incidencia altamente significativa en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

3.2.1 Contratación de hipótesis específicas

HE₁: Las medidas preventivas de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

Tabla 11

Correlación de la dimensión medidas preventivas en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

Correlación de hipótesis específica 1	Desempeño laboral
Medidas preventivas	Correlación de Rho de Spearman
	,536**
	Sig. (bilateral)
	.000
	N
	56

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

Interpretación

En la tabla 11 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de $r=0,536$, lo que nos indica que existe correlación directa moderada entre Medidas preventivas y desempeño laboral, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 1, y la medidas preventivas de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y muy significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

HE₂: Las medidas de implementación de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

Tabla 12

Correlación de la dimensión medidas de implementación en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

Correlación de hipótesis específica 2		Desempeño laboral
Medidas de implementación	Correlación de Pearson	,700**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	56

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

Interpretación

En la tabla 11 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Pearson, es de $r=0,700$, lo que nos indica que existe correlación directa alta entre Medidas de implementación y desempeño laboral, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 2, y la medidas de implementación de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y muy significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

HE₃: Las medidas coercitivas de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

Tabla 13

Correlación de la dimensión medidas coercitivas en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

Correlación de hipótesis específica 3		Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	,618**
Medidas coercitivas	Sig. (bilateral)	.000
	N	56

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

Interpretación

En la tabla 13 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Pearson, es de $r=0,618$, lo que nos indica que existe correlación directa moderada entre Medidas coercitivas y desempeño laboral, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 3, y la medidas coercitivas de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y muy significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

HE₄: El cumplimiento de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo incide directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

Tabla 14

Correlación de la dimensión cumplimiento en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

Correlación de hipótesis específica 4	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	,730**
Cumplimiento	Sig. (bilateral)
	.000
N	56

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

Interpretación

En la tabla 14 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Pearson, es de $r=0,730$, lo que nos indica que existe correlación directa alta entre cumplimiento y desempeño laboral, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 4, y el cumplimiento de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y muy significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

HE₅: La aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y significativamente en la dimensión calidad del servicio del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

Tabla 15

Correlación de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión calidad del servicio del desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

Correlación de hipótesis específica 5		calidad del servicio
Aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo	Correlación de Pearson	,801**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	56

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

Interpretación

En la tabla 15 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Pearson, es de $r=0,801$, lo que nos indica que existe correlación directa alta entre aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo y calidad de servicio, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 5, y la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y muy significativamente en la dimensión calidad del servicio del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

HE₆: La aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y significativamente en la dimensión procesos y actividades del desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

Tabla 16

Correlación de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión procesos y actividades del desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

Correlación de hipótesis específica 6		Procesos y actividades
Aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo	Correlación de Pearson	,701**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	56

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

Interpretación

En la tabla 16 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Pearson, es de $r=0,701$, lo que nos indica que existe correlación directa alta entre aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo y calidad de servicio, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 5, y la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y muy significativamente en la dimensión procesos y actividades del desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

HE7: La aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y significativamente en la dimensión evaluación del desempeño de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

Tabla 17

Correlación de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo en la dimensión evaluación del trabajo del desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

Correlación de hipótesis específica 7		Evaluación del trabajo
Aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo	Correlación de Pearson	,548**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	56

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

Interpretación

En la tabla 17 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Pearson, es de $r=0,548$, lo que nos indica que existe correlación directa moderada entre aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo y evaluación del trabajo, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 7, y la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y muy significativamente en la evaluación del trabajo del los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

IV. DISCUSIÓN.

La aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo, es muy importante porque están destinadas a proteger y salvaguardar la vida, la integridad física, psíquica de los trabajadores, basado en la dignidad del trabajador requisito supremo y fundamental del orden constitucional y el modelo del estado social y democrático así lo prescribe el artículo 23° de la Constitución Política del Perú de 1993, "*Ninguna relación de trabajo puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni ignorar o disminuir la dignidad del sujeto trabajador*". Por lo tanto las normas de seguridad y salud en el trabajo deben cumplirse en la institución en beneficio de los servidores, no obstante, así como existen normas que protegen al servidor, también existen normas en las cuales prescriben que se debe evaluar el desempeño laboral en base a sus funciones y puesto trabajo (Ley N° 30057, art. 22°).

Haciendo un análisis a los resultados obtenidos de la presente investigación tenemos:

En la tabla 3, se observó que el 62.5% (35 encuestados) del personal percibieron un nivel regular respecto a la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo, seguido de un 19.6% (11 encuestados) del personal percibieron un nivel deficiente y solo un 17.9% (10 encuestados) percibieron un nivel bueno. Lo que significa que el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, no está comprometido con la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo tal como lo prescribe la Ley N° 29783, a pesar de ser imperativa; sin embargo al ubicarse en un nivel regular se puede decir que está en proceso, por lo que los responsables del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, deben cumplir con todo lo estipulado en la mencionada ley para proteger al servidor, identificar riesgos y prevenir accidentes, al respecto Céspedes y Martínez (2016) en su trabajo de investigación "*Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial Cubano*", concluyeron que el empleador debe demostrar un fuerte compromiso y liderazgo con las acciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo dentro de la organización, así como las disposiciones necesarias para crear un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la cual debe incluir: definición de

la política de seguridad, organización de la seguridad, identificación y evaluación de riesgos y determinación de las causas de accidentes, programas de prevención.

Estos resultados son similares a los obtenidos en la Tesis de Lancho (2017) "*Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas*", el cual mencionó que respecto al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo en las entidades públicas es deficiente en la mayoría de los casos, debido a un factor determinante, la falta de conocimiento de las autoridades que deberían estar a cargo de la implementación.

En la misma línea Salazar (2013, p. 5), mencionó que aunque el objetivo de la Ley de seguridad y salud en el trabajo es regular y proteger al trabajador contra posibles accidentes, lesiones o enfermedades, tiene una serie de obligaciones, muchas de las cuales son técnicamente imposibles, no porque no quieran las empresas cumplir, sino debido a los altos costos operativos o porque no existen mecanismos adecuados para cumplirlas; siendo que el 98% de las empresas no podrán cumplir con esta norma, y las más afectadas son las MYPEs;

Al respecto Vega (2003, p. 31), refiere que en América Latina, se combinan un "estado intervencionista y un servicio administrativo ineficiente". El deficiente control y las dificultades de acceso a la justicia han colaborado a la flexibilización de las relaciones laborales, posiblemente en mayor medida que ciertas reformas legales, y están justificadas por el temor a la destrucción de empleos que podrían ocasionar una aplicación estricta de la legislación.

Arce y Collao (2017) en su tesis "*Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo según la ley 29783 para la empresa Chimú Pan S.A.C.*", concluyo que la Ley 29783 representaba solo el 1.25% del total de las directivas contenidas en la Ley.

En la tabla 4, se observó que el 71.4% (40 encuestados) del personal percibe un nivel regular respecto al desempeño laboral, seguido de un 17.9% (10 encuestados) del personal perciben un nivel deficiente y solo un 10.7% (6 encuestados) percibe un nivel bueno. Esto significa que el desempeño laboral de los servidores administrativos del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo,

2018, es regular, por lo tanto, el encargado de dicha institución debe tener en cuenta dichos resultados, teniendo en cuenta que el desempeño laboral se ve reflejado en la atención que se le brinda a la población, además que depende del desempeño de los servidores para lograr los objetivos de la institución.

Al respecto el D.S.N°009-2010-PCM, art. 30°, prescribe el desempeño es el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, o una función, que debe orientarse de tal manera que satisfaga las demandas de los ciudadanos y logre el objetivo institucional de la institución.

Los resultados coinciden con Ortega (2016, p. 105), quien refirió que el desempeño administrativo del profesional de enfermería del Hospital II Essalud obtuvo un nivel regular con 82,6% y nivel deficiente con 17.4%.

Similares son al respecto los de Sedano (2018) en su tesis "*La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, año 2017*", en donde concluyó que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la SUNAFIL fue bajo con un 53,1%, medio con 28.5% y solo el 18,4% percibe un nivel alto. En la misma línea Medina (2017), en su tesis "*Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa - Chimbote 2017*", en donde concluye que el desempeño laboral es bajo con 82%, medio con 17% y alto solo el 2%.

Por otro lado la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016), describió que el incremento de competencias, expectativas alta de desempeño, largas horas de trabajo, los cambios en la crisis económica mundial, menos oportunidades de trabajo, miedo a perder el empleo, problemas de desempleo, hace que hoy en día los trabajadores se enfrenten a una mayor presión para responder a la demanda de trabajo; como, todo esto trae consecuencias negativas para la salud y bienestar como el estrés.

En la tabla 5, se puede observar que prevalece el nivel regular en las dimensiones de la variable uno, en el orden que sigue, la dimensión medidas preventivas con 67.8% (38 encuestados); seguido de la dimensión cumplimiento con 53.5% (30 encuestados) en nivel regular; seguido del nivel deficiente con 28.7%, al igual que

la dimensión medidas coercitivas con 48.3% (27 encuestados) en nivel regular, un 42.8% (24 encuestados), en nivel deficiente; y la dimensión medidas de implementación con 48.2% (27 encuestados), en nivel regular, con 26.8% (15 encuestados), en nivel deficiente.

Como se puede observar todas las dimensiones de la variable normas de seguridad y salud en el trabajo van de regular a deficiente, una problemática preocupante sobre todo teniendo en cuenta que es una institución que por el mismo servicio que brinda (salud), debería tener mejores niveles de seguridad y salud en el trabajo.

Al respecto el Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificaciones, establecen que las entidades públicas de sus tres niveles de gobierno están en la obligación de implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, para promover una cultura de los riesgos generados por el trabajo, todos los trabajadores deben asegurar su participación allí donde asegurarán un escrupuloso cumplimiento de las normativas de seguridad y salud. Además se debe tener en cuenta que la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, busca que se cumplan con los estándares mínimos para la prevención de riesgos, procedimientos de trabajo y estándares de seguridad para crear una cultura de seguridad entre los trabajadores. Así mismo Lancho (2017) en su tesis *“Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas”*, concluyó que se debe tener en cuenta que los altos directivos deben ser sensibilizados, ya que son responsables de gestionar el dinero necesario, para garantizar la correcta implementación de un sistema de gestión eficaz, de conformidad con la Ley N ° 29783.

En la tabla 6, se puede observar que prevalece el nivel regular en las dimensiones, en el orden que sigue, la dimensión procesos y actividades con 66.3% (37 encuetados), en nivel regular; seguido del nivel deficiente con 19.6% (11 encuetados), la dimensión calidad de servicios con 66% (37 encuetados), en nivel regular, un 18% (10 encuetados), en nivel deficiente; y la dimensión evaluación del trabajo con 57.1% (32 encuetados), en nivel regular, con 30.4% (17 encuetados), en nivel deficiente.

Esto significa que si no hay un buen desempeño laboral, se ve reflejado en la calidad de servicio que se brinda a los usuarios, teniéndose una percepción negativa de los servidores en relación a sus funciones que desempeñan afectando directamente la calidad del servicio prestado por ellos, en especial los que esperan mucho tiempo para ser atendidos, además significa que los servidores a veces conocen sus funciones y responsabilidades según lo establecido en el MOF del hospital, a veces existe un clima organizacional adecuado para el desarrollo de sus funciones; por otro lado se refleja que no hay una evaluación de trabajo, casi nunca el sistema de evaluación es adecuado y garantiza una justa evaluación del personal, y nunca sirven para implementar programas de capacitación.

En la tabla 7, se observó que en total ocurrieron 35 accidentes hasta el mes setiembre del 2018 en el hospital Víctor Lazarte Echeagaray, en donde por la forma de accidente hubieron 26 accidentes clasificados como otras formas, seguido de 5 accidentes por caídas de personas a nivel, 2 por contacto con material caliente, 1 por golpe con objetos y 1 por contacto con electricidad; en cuanto al tipo del agente causante, 17 fueron por herramientas (portátiles), 4 por arma blanca, 4 por escaleras, 3 con maquinaria, 3 por productos elaborados, 2 a causa del piso, 1 por la puerta y 1 con onda expansiva; en cuanto a la parte lesionada, 20 ocurrió en los dedos de las manos, 5 en la mano, 3 en ojos, 3 en muñecas, 1 en región craneana, 1 en región lumbrosacra, 1 en pierna y 1 en ubicaciones múltiples, en cuanto a la naturaleza de la lesión, 17 ocurrió por herida punzocortantes, 6 heridas cortantes, 4 contusiones, 3 de otros, 1 fractura, 1 esguince, 1 quemadura, 1 cuerpo extraño en el ojo y 1 a efectos de la electricidad. Esto significa que los accidentes están presentes y las comunes fueron por otras formas 74.2% , a caída a nivel 14.3% , en cuanto al tipo de agente causante 48.5% fue por herramientas portátiles y 11.4% por arma blanca, 11.4% por escaleras, 8.5% con maquinaria, en cuanto la parte lesionada 57.2% fue en dedos de la mano, 14.2% en la mano, 8.5% en ojos, 8.5% en muñecas, en cuanto a la naturaleza de la lesión, el 48.5% ocurrió por herida punzocortantes, 17.1% heridas cortantes, 11.4% contusiones, 8.5% de otros, resultados similares a los de Sánchez y Vázquez (2017), en su tesis “Frecuencia de accidentes laborales en el personal de Salud del Hospital Monte Sinai Cuenca-2016”, en donde el 31.8% fue por punzocortantes y el 11.4%

debido a una sobrecarga de trabajo. Se concluyó que la principal causa de accidentes se componía de equipos punzocortantes con 31.8%.

En la tabla 10 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Rho de Spearman, es de $r=0,713$, a lo que indica, que existe correlación directa alta entre la Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación, y la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo tiene una incidencia directa y muy significativa en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018. Es decir si se cumple con todo lo que las normas de seguridad y salud prescriben protegiendo y salvaguardando a los servidores, el nivel de desempeño laboral aumentaría, porque los servidores contarían con un ambiente de trabajo más seguro, libre de riesgos laborales.

Al respecto Paredes, (2013, p.3) refiere que la seguridad y salud en el trabajo se entiende como un conjunto de reglas y procesos técnicos que realiza una institución con la finalidad de tener garantizado la seguridad y salud del empleado en la entidad; dicha protección cubre los aspectos físicos, emocionales, psicosociales y además incluye la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Por su lado, Lancho (2017) en su tesis *“Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas”*, con el objetivo de garantizar las condiciones de trabajo digno y seguro, de manera que el trabajador desarrolle su labor de forma eficiente y sin riesgos, enfatiza que los altos directivos deben ser sensibilizados, ya que son responsables de gestionar el dinero necesario, para garantizar la correcta implementación de un sistema de gestión eficaz, de conformidad con la Ley N ° 29783, y su aplicación mejoraría los estándares establecidos, y se debe tener en cuenta las actitudes y comportamientos de los trabajadores.

También Céspedes y Martínez (2016) realizaron un *“Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial Cubano”*. En cuanto a la política de seguridad de la empresa, los gerentes deben conocer los componentes de

seguridad, esto debido a que a pesar de tener una educación universitaria, no tienen una cultura legal relacionada con los temas de SST, es por lo tanto uno de los principales problemas a resolver porque en la medida en que el jefe ejecutivo asume esta responsabilidad y establece una política adaptada a las necesidades y características de la organización, será efectiva y fructífera las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

En la tabla 11 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Pearson, es de $r=0,536$, lo que nos indica que existe correlación directa moderada entre Medidas preventivas y desempeño laboral, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 1, y las medidas preventivas de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y muy significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018. Esto hace referencia a que las medidas de prevención que se realicen se ven reflejadas en el desempeño laboral de los servidores administrativos del hospital Víctor Lazarte Echegaray, por lo tanto, el encargado debe planificar y disponer medidas preventivas.

Al respecto la Ley 29783, prescribe el principio de la prevención, en donde describe que el empleador garantiza condiciones de trabajo que protegen la vida, la salud y el bienestar de los empleados. Este principio también se aplica a todos aquellos que prestan servicios en el lugar de trabajo, incluso si no tienen una relación laboral. Se afirma que la prevención debe tener en cuenta los factores laborales, sociales y biológicos, además también se debe incluir el género en la evaluación de los riesgos para la salud ocupacional.

López y Blasco citado por Céspedes y Martínez (2016, pp. 14-17), la seguridad en el lugar de trabajo tiene ciertas características que deben tenerse en cuenta al proyectar el sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo, en forma general se debe cubrir todos los aspectos del trabajo que tengan la probabilidad de afectar la salud de los empleados y tienen la obligación de dictar tantas medidas preventivas como sea necesario; es decir tener en cuenta las

condiciones de trabajo, las técnicas empleadas para desarrollar la actividad, las circunstancias en que se lleva a cabo el trabajo.

Al igual que en la tabla 12 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Pearson, es de $r=0,700$, lo que nos indica que existe correlación directa alta entre Medidas de implementación y desempeño laboral, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 2, y la medidas de implementación de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y muy significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018; es decir si las normas de seguridad y salud en el trabajo están implementadas según lo estipulado, el servidor tendrá un mejor desempeño laboral.

Al respecto el Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificaciones, establecen que las entidades públicas de sus tres niveles de gobierno están en la obligación de implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, para promover una cultura de los riesgos generados por el trabajo, al igual que la Ley 29783, art. 68° describe en el literal a), implementación de sistema de seguridad y salud para todos los trabajadores.

Céspedes y Martínez (2016, pp. 14-17), refiere que la implementación, es otro elemento del SGSST, estipula que las responsabilidades y deberes del personal deben ser definidos para que, dirijan y auditen las actividades de seguridad y salud ocupacional y documentan las acciones, procedimientos, instalaciones y procesos de la organización para permitir la gestión eficaz de la SST y finalmente Lancho (2017) en su tesis *“Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas”*, el autor manifestó que a nivel nacional, no existe un diagnóstico situacional completo de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Se puede decir que los primeros esfuerzos fueron realizados por la Autoridad Nacional del Servicio Público (SERVIR), que a través de encuestas (año 2012) trata de obtener información para un primer acercamiento de la realidad en la materia.

En la tabla 13 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Pearson, es de $r=0,618$, lo que nos indica que existe correlación directa moderada entre Medidas coercitivas y desempeño laboral, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 3, y la medidas coercitivas de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y muy significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018. Es decir, si se existen medidas coercitivas incidirá directamente en el desempeño laboral, por lo tanto, el encargado o responsable del Hospital Víctor Lazarte Echegaray debe tener en cuenta esto, para plantear sanciones administrativa por no cumplir con lo estipulado en la Ley de SST, para eliminar la recurrencia de accidentes en el trabajo, y por ende influenciara en el desempeño laboral. Al respecto la Ley 29783, art. 42 prescribe que se debe hacer la investigación de todos los accidentes ocurridos.

En la tabla 14 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Pearson, es de $r=0,730$, lo que nos indica que existe correlación directa alta entre cumplimiento y desempeño laboral, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 4, y el cumplimiento de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y muy significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018. El cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo incide en el desempeño laboral, sobre todo si se realiza auditoria periódicas y se monitoriza el cumplimiento de la normatividad aplicable al SGSST. Además el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo asegura niveles suficientes de protección de la dignidad del trabajador, requisito supremo y fundamental del orden constitucional y el modelo del estado social y democrático, así lo prescribe el artículo 23° de la Constitución Política del Perú de 1993, *"Ninguna relación de trabajo puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni ignorar o disminuir la dignidad del sujeto trabajador"*.

En la tabla 15 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Pearson, es de $r=0,801$, lo que nos indica que existe correlación directa alta entre aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo y calidad de servicio, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 5, y la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y muy significativamente en la dimensión calidad del servicio del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018. Es decir, si el hospital Víctor Lazarte Echeagaray aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo influenciara en la calidad de servicio que se brinda a los usuarios, al respecto la teoría de Maslow, (La Pirámide de, Maslow, 2016, párr. 1-3), presenta una pirámide dividida en 5 niveles, en donde menciona a la seguridad, indicando que es una condición necesaria para vivir, es decir, un lugar seguro para trabajar, es disponer de los artefactos precisos para trabajar, pensiones o seguro de salud. Seguridad física; es decir, en un puesto de trabajo no queremos que nos hieran y seguridad en salud, no queremos poner en peligro nuestra salud.

Por lo tanto si un servidor cuenta con un ambiente seguro y con todos los equipos necesarios para brindar una atención adecuada por supuesto que su desempeño laboral se verá influenciada y brindara a los usuarios una atención de calidad, sobre todo teniendo en cuenta que la calidad de servicio depende de quien lo proporciona, así mismo de donde, como y cuando para cumplir con la expectativa del usuario.

En la tabla 16 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Pearson, es de $r=0,701$, lo que nos indica que existe correlación directa alta entre aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo y procesos y actividades, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 5, y la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y muy significativamente en la dimensión procesos y actividades del desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018. Si existe una aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo, el servidor se siente seguro en su lugar de trabajo, por lo tanto, realiza mejor sus actividades o funciones. Al respecto la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que la seguridad y salud en el trabajo abarca el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, incluida la persona en su totalidad. La seguridad y salud en el trabajo no solo tienen la intención de prevenir accidentes en el trabajo, sino que también incluyen la identificación de posibles peligros en el lugar de trabajo, además de aplicar medidas preventivas y de control adecuadas. Por lo tanto, si el servidor se encuentra en bienestar total tendrá todos los conocimientos acerca de sus funciones a realizar, establecidas en el MOF.

En la tabla 17 se observa que el valor obtenido como coeficiente de correlación de Pearson, es de $r=0,548$, lo que nos indica que existe correlación directa moderada entre aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo y evaluación del trabajo, con un $p=0.000$; menor que el nivel de significancia estándar $\alpha=0,01$, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 7, y la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo inciden directa y muy significativamente en la evaluación del trabajo de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018.

Una aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo inciden en la evaluación del trabajo, un servidor que se siente seguro en su lugar de trabajo, no se opondrá a ser evaluado, dicha evaluación es necesaria porque permite medir el logro de los objetivos propuestos y dar una retroalimentación al empleado sobre su comportamiento y desempeño, la evaluación del desempeño es fundamental porque ayuda a implementar estrategias y mejorar la eficiencia, quizá el empleado se resista a este proceso, considerando que obtener una prueba desfavorable podría costarle su permanencia en la organización. Para esto, las instituciones deben tomar medidas y cambiar la visión negativa de la evaluación del desempeño con soluciones que aseguren procesos reales y ayuden a mejorar el desempeño. Al respecto Chiavenato (2009, p. 244), evaluación del trabajo, consiste en la percepción de los modos en que se mide y administra el desempeño del componente humano en la organización. En la misma línea Sánchez (2017, párr., 1-5), refiere que la importancia del desempeño laboral es imprescindible en especial su evaluación ya que forma parte fundamental de una gestión de capital

humano; asimismo la Ley del servicio civil (Ley N° 30057, art. 22°) describe que la evaluación del desempeño debe ser obligatorio, integral, continuo, objetivo, sistemático y demostrable del conjunto de actividades a desarrollar, así como de las aptitudes y rendimiento del servidor en cumplimiento de metas relacionadas al puesto de trabajo.

Después de haber analizado y discutido los resultados, mencionamos que tanto la hipótesis general como todas las hipótesis específicas se aceptan.

Finalmente se concluye que el aplicar de manera adecuada las normas de seguridad y salud en el trabajo se verá reflejado en un buen desempeño laboral, porque existe una incidencia directa y muy significativa entre las mencionadas variables; sobre todo teniendo en cuenta algunos factores que determinan un buen desempeño laboral como la condición física del lugar de trabajo, es decir ambiente adecuado, se debe identificar los riesgos existen, contar con los equipos necesarios de protección personal, realizar el monitoreo de agentes físicos, químicos y biológicos, para evitar riesgos, contar con vías de evacuación y salidas de emergencia, además de los factores psicológicos como el estrés influyen en el desempeño laboral, motivo por el cual si se cumple con lo estipulado en las normas mencionadas, se mejoraría también el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES.

- Se determinó que la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018, se encuentra en nivel regular con 62.5%, seguido del nivel deficiente con 19.6 y bueno con 17.9%.
- Se determinó que el desempeño laboral en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018, se encuentra e nivel regular con 71.4%. seguido del nivel deficiente con 17.9% y bueno con 10.7%.
- Se determinó que la incidencia de la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo es directa y muy significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018, con una valor del coeficiente de Rho de spearman $r=0,713$ (positiva alta), con un $p=0.000$, nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P<0,01$); determinándose que se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis Nula.
- Se determinó que la incidencia de la dimensión Medidas preventivas es directa y muy significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018, con una valor del coeficiente Rho de spearman, es de $r=0,536$ (positiva moderada), con un $p=0.000$, nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P<0,01$); determinándose que se acepta la hipótesis de investigación.
- Se determinó que la incidencia de la dimensión Medidas de implementación es directa y muy significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018, con una valor del coeficiente de Pearson, es de $r=0,700$ (positiva alta), con un $p=0.000$, nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P<0,01$); determinándose que se acepta la hipótesis de investigación.
- Se determinó que la incidencia de la dimensión Medidas coercitivas es directa y muy significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo-2018, con una valor del coeficiente de Pearson, es de $r=0,618$ (positiva moderada), con un $p=0.000$, nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P<0,01$); determinándose que se acepta la hipótesis de investigacion.

- Se determinó que la incidencia de la dimensión cumplimiento es directa y muy significativamente en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018, con un valor del coeficiente de Pearson, es de $r=0,730$ (positiva alta), con un $p=0.000$, nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P<0,01$); determinándose que se acepta la hipótesis.
- Se determinó que la incidencia de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo es directa y muy significativamente en la dimensión calidad de servicios del desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018, con un valor del coeficiente de Pearson, es de $r=0,801$ (positiva alta), con un $p=0.000$, nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P<0,01$); determinándose que se acepta la hipótesis.
- Se determinó que la incidencia de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo es directa y muy significativamente en la dimensión procesos y actividades del desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018, con un valor del coeficiente de Pearson, es de $r=0,701$ (positiva alta), con un $p=0.000$, nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P<0,01$); determinándose que se acepta la hipótesis.
- Se determinó que la incidencia de la aplicación de Normas de seguridad y salud en el trabajo es directa y muy significativamente en la dimensión evaluación del trabajo del desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018, con un valor del coeficiente de Pearson, es de $r=0,548$ (positiva moderada), con un $p=0.000$, nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ($P<0,01$); determinándose que se acepta la hipótesis.

VI. RECOMENDACIONES.

A los directivos del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo, recomienda que:

- Se debe tener en cuenta los resultados del presente trabajo de investigación, respecto al nivel de aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con lo estipulado en la Ley 29783.
- Realizar medidas preventivas, identificando los riesgos, mantener ambiente seguro de trabajo, así como mejorar la implementación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, implementar medidas coercitivas para sancionar al o a los que incumplan la normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar una laborar activa, en beneficio de los servidores, identificando riesgos para prevenir accidentes y fomentar una cultura de seguridad.
- Diseñar estrategias o realizar medidas para mejorar el desempeño laboral de los servidores y por ende mejorar la calidad de servicio.
- Implementar capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo, forma correcta de informar un accidente de trabajo, atención al usuario, y control de emociones.
- Implementar la estrategia de evaluación al trabajo, para identificar las fortalezas y debilidades de los servidores, realizando una evaluación justa practicando la meritocracia.
- Planificar incentivos no económicos como reconocimientos al mejor trabajador del mes, que puede ser entregándoles una resolución o un reconociendo público, para estimular al servidor y mejorar el desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS.

- Alejos, K. (2018). *Características de los accidentes de trabajo en el hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen-EsSalud 2014-2016*. (Tesis de grado). Universidad San Martín de Porres. Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3501/3/alejos_yke.pdf
- Arce, C. Y Collao, J. (2017). *Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo según la ley 29783 para la empresa chimú pan S.A.C.* (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo.
- Arias, G. (2012). *Administración de Recursos Humanos: para el alto desempeño*. (6a ed.). México: Editora Trillas.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom 2008.
- Cabala, A. y Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. Caracas: IESA.
- Céspedes, G. y Martínez, J. (2016). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. N°.22. ISSN 1870-4670.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3° ed., México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA Editores, S.A. de C.V.
- Congreso de la república (2009). Ley N° 29381, *Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Publicada el quince de junio del año dos mil nueve.
- Congreso de la república (2013). *Ley del servicio civil*. Ley N° 30057, publicada el tres de julio del 2013
- Durkheim, E. (2001), *Las reglas del método sociológico*, Fondo de Cultura Económica. México.
- Edén, M. (2016). La pirámide de motivación de Maslow y cómo aplicarla al entorno laboral recuperado de <https://www.aguaeden.es/blog/la-piramide-de-motivacion-de-maslow-y-como-aplicarla-al-entorno-laboral>

- Gardiol F. (2016). *Relación entre el incumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo y los accidentes de trabajo en construcción civil en el distrito de lima en el 2015*. (Tesis de grado). Universidad de Huánuco.
- Great Place to Work (2016). *La importancia de la evaluación del desempeño para las empresas*. Revista Research at Great Place to Work, Spain, publicado el 06 octubre 2016. Recuperado de <http://www.greatplacetowork.com.py/publicaciones-y-eventos/blogs-y-noticias/884--la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-para-las-empresas>
- Hernández, R., Fernández C., Baptista M. (2014). Metodología de la Investigación, 6° ed., Editorial McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Huaraca, M. y Ore, R. (2016). *El desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la municipalidad distrital de ascensión–Huancavelica 2015*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Huancavelica.
- Lancho, J. (2017). *Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Láscarez, R. (2012). *Teoría del Riesgo Laboral*. Universidad Técnica Nacional. Recuperado de <http://legislacion1-isoautn.blogspot.com/2012/10/teoria-del-riesgo-laboral.html>
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. (Tesis de maestría) universidad César Vallejo.
- Ministerio del Trabajo (MINTRA, 2018). Boletín Estadístico Mensual, *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. N° 05- Edición. Mayo 2018. Recuperado de www.trabajo.gob.pe
- Nunes L. (2015). *Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo (SST)*. Universidad Nova de Lisboa, Portugal. Facultad de Ciencia y Tecnología. Recuperado de <https://oshwiki.eu/wiki>. (Consultado el 10/10/18).

- Organización Internacional de Trabajo (OIT). *Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores*. Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (22 junio 1981) (Entro en vigencia: 11 agosto 1983)
- Organización Internacional de Trabajo (OIT). *Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo*. Adopción: Ginebra, 71ª reunión CIT (25 junio 1985). (Entro en vigencia: 17 febrero 1988)
- Organización Internacional de Trabajo (OIT). *Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. Adopción: Ginebra, 95ª reunión CIT (15 junio 2006). (Entro en vigencia 20 febrero 2009)
- Ortega, k. (2016). *Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II Essalud huánuco-2016*. (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco.
- Paredes, B. (2013) “*Seguridad y salud en el trabajo. Nueva Normativa. Soluciones laborales*”. Gaceta Jurídica. Lima.
- Robbins, S y Coulter, M. (2014). *Administración*. 12º ed. Editorial: Pearson. México: ISBN: 978-607-32-2767-4
- Sánchez M., y Vázquez E. (2017). *Frecuencia de accidentes laborales en el personal de Salud del Hospital Monte Sinai Cuenca-2016*. (Tesis de grado). Universidad de Cuenca. Ecuador.
- Sánchez, Y. (2017). *La evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones*. Recuperado de <https://www.gerencie.com/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>
- Sedano, M. (2018). *La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Ugaz, M. y Soltau, S. (s.f.). *Implicancias de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Revista de Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vargas. (2011). *El desempeño laboral y su incidencia en la calidad de servicio de la empresa Safe Drive de la ciudad de Ambato*. (Tesis de grado). Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1061/1/443%20Ing.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos.

Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

Instrucciones:

El cuestionario es anónimo, se recomienda que lea con mucha atención en cada ítem las opciones de las repuestas. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (X) en la opción que considere que se aproxime más a su apreciación o punto de vista.

VARIABLE: NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Medidas preventivas						
1	¿Conoce los riesgos de seguridad y salud en su trabajo?					
2	¿Conoce las medidas de prevención de riesgos en su trabajo?					
3	¿La institución le facilita los equipos de Protección personal necesarios para su trabajo?					
4	¿Existe monitoreo de agentes físicos, químicos y biológicos, para evitar riesgos de seguridad y salud?					
5	¿Ha recibido capacitación sobre Prevención de riesgos laborales antes de incorporarse a su puesto de trabajo?					
6	¿El hospital cuenta con vías de evacuación y salidas de emergencia en número y espacio suficientes?					
7	¿Considera que su actividad laboral tiene alta probabilidad para causar daños físicos y/o psicológicos?					
8	¿Considera usted que en el hospital existe una cultura organizacional vinculada a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales?					
Medidas de implementación						
9	¿El hospital cuenta con un Diagnóstico Inicial de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al artículo 37 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)?					
10	¿Se ha desarrollado una política de prevención de riesgos laborales?					
11	¿La política de seguridad y salud establecida en la entidad está acorde con las necesidades y características de la organización?					
12	¿Existe comité de Seguridad y Salud en el trabajo?					
13	¿Existe participación activa de los trabajadores en la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?					
14	¿Existe reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo?					
15	¿Se realiza controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo?					
16	¿Recibe como mínimo 4 capacitaciones al año sobre su trabajo, según como lo prescribe la ley de seguridad y salud?					
17	¿Se ha destinado el presupuesto para implementar o mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?					

18	¿Se tiene organizada la brigada para actuar en caso de emergencias como incendios, evacuaciones y otras eventualidades?					
Medidas coercitivas						
19	¿Ha recibido alguna visita de la Inspección de Trabajo para comprobar el cumplimiento de la Prevención de Riesgos Laborales?					
20	¿Se investigan todos los accidentes que ocurren en los trabajadores?					
21	¿El comité de Seguridad y Salud en el Trabajo participa en la definición de sanciones?					
22	¿Los Delegados de Prevención son debidamente informados sobre los accidentes ocurridos?					
23	¿Existen medidas correctivas para eliminar la recurrencia de accidentes de trabajo?					
24	¿El hospital ha recibido alguna sanción pecuniaria por no cumplir con lo estipulado en la Ley de SST?					
25	¿Usted ha recibido alguna sanción administrativa por no cumplir con lo estipulado en la Ley de SST?					
Cumplimiento						
26	¿Se ha realizado la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), según lo indicado en R.M. 050-2013-TR?					
27	¿Las medidas de protección colectiva prevalecen sobre las medidas de protección individual?					
28	¿Se han establecido las medidas preventivas en base a los resultados de la evaluación?					
29	¿Se informa a cada trabajador de los riesgos específicos que afectan a su puesto laboral?					
30	¿Se utilizan medidas de protección, para proteger a los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos?					
31	¿Los trabajadores están informados acerca de por qué, cómo y dónde deben utilizar los equipos de protección individual?					
32	¿Se le practica a los trabajadores exámenes y evaluaciones médicas periódicamente?					
33	¿Se capacita al personal sobre la instalación, utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos?					
34	¿Se realiza auditoria periódicas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST)?					
35	¿La institución monitorea el cumplimiento de la normatividad aplicable al SGSST?					

Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral de los servidores del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo-2018.

Instrucciones:

El cuestionario es anónimo, se recomienda que lea con mucha atención en cada ítem las opciones de las repuestas. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (X) en la opción que considere que se aproxime más a su apreciación o punto de vista.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Calidad del servicio						
1	¿Considera que se le trate de forma cortés al usuario?					
2	Considera usted que usuarios reciben un buen servicio?					
3	¿Ha recibido capacitación sobre atención al usuario?					
4	¿Usted se siente satisfecho con su trabajo?					
5	¿Cuenta con las capacidades necesarias para terminar su trabajo a tiempo?					
6	¿La institución lo capacita constantemente para desarrollar sus conocimientos y habilidades?					
7	¿El hospital reconoce públicamente sus logros laborales?					
8	¿Ha recibido algún incentivo no económico por su desempeño?					
9	¿Considera necesaria alguna recompensa económica adicional por su trabajo?					
Procesos y actividades						
10	¿Conoce sus funciones y responsabilidades según lo establecido en el MOF del hospital?					
11	¿Logra comprender rápidamente las órdenes que les son encomendados?					
12	¿Si dejara de hacer su trabajo, afectaría el de los demás?					
13	¿Considera que el tiempo de espera del usuario es adecuado?					
14	¿Considera que el tiempo de espera para atención al usuario es demasiado?					
15	¿Existe un clima organizacional (relaciones con sus jefes, compañeros de trabajo) adecuado para el desarrollo de sus funciones?					
16	¿Suele tratar con calma los conflictos entre compañeros de trabajo?					
17	¿El hospital maneja estándares de productividad?					
18	¿Conoce si se ha incrementado la productividad del hospital por el uso de estándares?					
19	¿Considera que las sanciones administrativas son necesarias para mejorar el desempeño de los trabajadores?					
20	¿El hospital sanciona de forma correcta y corrige oportunamente a los trabajadores que no logran el desempeño esperado?					
21	¿Se ha sentido obligado a realizar alguna actividad que no formaba parte de sus responsabilidades por temor a las sanciones?					
Evaluación del trabajo						
22	¿En el hospital se evalúa el trabajo de los servidores?					
23	¿Conoce los criterios o estándares de evaluación?					

24	¿El sistema de evaluación es adecuado y garantiza una justa evaluación del personal?					
25	¿Las evaluaciones sirven para mejorar la delegación de cargos o funciones en el hospital?					
26	¿En el hospital los resultados de las evaluaciones se dan a conocer de manera adecuada y oportuna?					
27	¿Las evaluaciones del trabajo sirven para implementar programas de capacitación o formación para los trabajadores?					
28	¿La forma como se evalúa el trabajo de los servidores promueve la meritocracia en el hospital?					
29	¿Cómo institución ha recibido reconocimientos a su labor por el servicio público?					
30	¿Se reconoce el desempeño del trabajador para mejorar la autoestima y se fomenta el trabajo en equipo?					

Anexo N 2: Confiabilidad de instrumento: Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	35

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	65,8000	842,314	,616	,971
Ítem 2	65,4667	856,124	,514	,971
Ítem 3	65,7333	849,638	,594	,971
Ítem 4	65,6667	863,095	,385	,972
Ítem 5	66,1333	839,838	,630	,971
Ítem 6	65,4000	838,400	,617	,971
Ítem 7	65,6667	860,667	,332	,972
Ítem 8	65,5333	822,981	,745	,970
Ítem 9	65,3333	831,810	,822	,970
Ítem 10	65,7333	860,352	,447	,971
Ítem 11	65,8667	830,410	,865	,970
Ítem 12	65,3333	820,524	,793	,970
Ítem 13	65,8667	819,124	,897	,969
Ítem 14	65,3333	855,667	,382	,972
Ítem 15	65,6000	815,543	,847	,970
Ítem 16	66,4000	827,400	,805	,970
Ítem 17	65,7333	828,495	,846	,970
Ítem 18	65,7333	827,210	,917	,969
Ítem 19	66,0000	858,857	,595	,971
Ítem 20	65,8000	830,029	,725	,970
Ítem 21	66,0667	829,924	,824	,970

Ítem 22	66,0667	824,352	,823	,970
Ítem 23	66,2000	825,171	,837	,970
Ítem 24	66,6667	876,524	,140	,973
Ítem 25	66,8000	868,743	,231	,973
Ítem 26	65,9333	829,781	,768	,970
Ítem 27	66,1333	840,981	,731	,970
Ítem 28	65,8000	820,600	,788	,970
Ítem 29	66,1333	822,552	,805	,970
Ítem 30	65,5333	835,838	,830	,970
Ítem 31	65,6667	835,381	,815	,970
Ítem 32	65,6000	832,114	,723	,970
Ítem 33	65,9333	825,210	,834	,970
Ítem 34	66,1333	816,410	,927	,969
Ítem 35	66,4000	841,114	,722	,970

Confiabilidad de instrumento del desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	53,1333	477,552	,579	,954
Ítem 2	53,3333	488,952	,504	,954
Ítem 3	53,7333	476,067	,771	,952
Ítem 4	53,1333	468,695	,858	,951
Ítem 5	53,4667	471,981	,781	,951
Ítem 6	53,6667	484,667	,701	,952
Ítem 7	54,4667	485,695	,667	,953
Ítem 8	54,6000	498,114	,376	,955
Ítem 9	53,9333	501,495	,211	,957
Ítem 10	53,0000	475,714	,665	,953
Ítem 11	53,0667	489,638	,516	,954
Ítem 12	53,1333	476,695	,704	,952
Ítem 13	53,8667	488,981	,591	,953
Ítem 14	54,2000	493,314	,469	,954
Ítem 15	53,9333	478,210	,727	,952
Ítem 16	53,5333	474,981	,702	,952
Ítem 17	53,8667	479,267	,716	,952
Ítem 18	54,0000	478,286	,717	,952
Ítem 19	53,6000	479,257	,749	,952
Ítem 20	54,2667	491,638	,547	,953

Ítem 21	55,0000	512,143	,118	,956
Ítem 22	53,6000	475,114	,681	,952
Ítem 23	53,8667	474,552	,733	,952
Ítem 24	53,4667	484,124	,616	,953
Ítem 25	53,7333	480,210	,840	,951
Ítem 26	53,7333	479,638	,698	,952
Ítem 27	54,0000	477,857	,688	,952
Ítem 28	54,0000	477,143	,740	,952
Ítem 29	54,7333	494,781	,594	,953
Ítem 30	54,2667	487,924	,552	,953

Anexo N 3: Matriz de puntuaciones

Colaborador	Matriz de puntuación del cuestionario de la variable Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo.										
	Medidas Preventivas		Medidas de Implementación		Medidas de Coerción		Cumplimiento		TOTAL		NIVEL
	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	Alcanzado	Esperado	
1	18	Regular	28	Bueno	8	Deficiente	20	Regular	74	140	Regular
2	9	Deficiente	10	Deficiente	4	Deficiente	9	Deficiente	32	140	Deficiente
3	9	Deficiente	8	Deficiente	4	Deficiente	7	Deficiente	28	140	Deficiente
4	13	Regular	23	Regular	10	Deficiente	19	Regular	65	140	Regular
5	22	Regular	32	Bueno	26	Bueno	34	Bueno	114	140	Bueno
6	25	Bueno	31	Bueno	16	Regular	27	Regular	99	140	Bueno
7	21	Regular	34	Bueno	12	Regular	28	Bueno	95	140	Bueno
8	32	Bueno	40	Bueno	18	Regular	40	Bueno	130	140	Bueno
9	14	Regular	11	Deficiente	3	Deficiente	7	Deficiente	35	140	Deficiente
10	24	Bueno	13	Deficiente	10	Deficiente	6	Deficiente	53	140	Regular
11	12	Regular	20	Regular	7	Deficiente	19	Regular	58	140	Regular
12	15	Regular	18	Regular	11	Regular	20	Regular	64	140	Regular
13	17	Regular	12	Deficiente	10	Deficiente	18	Regular	57	140	Regular
14	12	Regular	17	Regular	13	Regular	13	Deficiente	55	140	Regular
15	12	Regular	19	Regular	13	Regular	14	Deficiente	58	140	Regular
16	20	Regular	22	Regular	13	Regular	19	Regular	74	140	Regular
17	22	Regular	22	Regular	16	Regular	25	Regular	85	140	Regular
18	23	Bueno	35	Bueno	22	Bueno	32	Bueno	112	140	Bueno
19	19	Regular	23	Regular	11	Regular	18	Regular	71	140	Regular
20	22	Regular	30	Bueno	21	Bueno	30	Bueno	103	140	Bueno
21	23	Bueno	30	Bueno	17	Regular	21	Regular	91	140	Regular
22	17	Regular	24	Regular	11	Regular	20	Regular	72	140	Regular
23	12	Regular	17	Regular	7	Deficiente	19	Regular	55	140	Regular
24	21	Regular	13	Deficiente	9	Deficiente	21	Regular	64	140	Regular
25	19	Regular	28	Bueno	13	Regular	29	Bueno	89	140	Regular
26	17	Regular	22	Regular	8	Deficiente	17	Regular	64	140	Regular
27	13	Regular	15	Regular	14	Regular	25	Regular	67	140	Regular
28	20	Regular	21	Regular	20	Bueno	28	Bueno	89	140	Regular
29	13	Regular	16	Regular	17	Regular	24	Regular	70	140	Regular
30	14	Regular	17	Regular	19	Regular	21	Regular	71	140	Regular
31	8	Deficiente	11	Deficiente	9	Deficiente	14	Deficiente	42	140	Deficiente
32	10	Deficiente	13	Deficiente	9	Deficiente	12	Deficiente	44	140	Deficiente
33	12	Regular	19	Regular	17	Regular	22	Regular	70	140	Regular
34	12	Regular	18	Regular	16	Regular	20	Regular	66	140	Regular
35	12	Regular	20	Regular	17	Regular	20	Regular	69	140	Regular
36	15	Regular	22	Regular	16	Regular	22	Regular	75	140	Regular
37	11	Deficiente	10	Deficiente	8	Deficiente	11	Deficiente	40	140	Deficiente
38	15	Regular	21	Regular	18	Regular	22	Regular	76	140	Regular
39	14	Regular	19	Regular	16	Regular	22	Regular	71	140	Regular
40	16	Regular	19	Regular	18	Regular	14	Deficiente	67	140	Regular
41	13	Regular	24	Regular	15	Regular	25	Regular	77	140	Regular
42	18	Regular	28	Bueno	8	Deficiente	20	Regular	74	140	Regular
43	9	Deficiente	10	Deficiente	4	Deficiente	9	Deficiente	32	140	Deficiente
44	9	Deficiente	8	Deficiente	4	Deficiente	7	Deficiente	28	140	Deficiente
45	13	Regular	23	Regular	10	Deficiente	19	Regular	65	140	Regular
46	22	Regular	32	Bueno	26	Bueno	34	Bueno	114	140	Bueno
47	25	Bueno	31	Bueno	16	Regular	27	Regular	99	140	Bueno
48	21	Regular	34	Bueno	12	Regular	28	Bueno	95	140	Bueno
49	32	Bueno	40	Bueno	18	Regular	40	Bueno	130	140	Bueno

50	11	Deficiente	9	Deficiente	3	Deficiente	7	Deficiente	30	140	Deficiente
51	24	Bueno	13	Deficiente	10	Deficiente	6	Deficiente	53	140	Regular
52	12	Regular	20	Regular	7	Deficiente	19	Regular	58	140	Regular
53	15	Regular	18	Regular	11	Regular	20	Regular	64	140	Regular
54	17	Regular	12	Deficiente	10	Deficiente	18	Regular	57	140	Regular
55	10	Deficiente	16	Regular	8	Deficiente	13	Deficiente	47	140	Deficiente
56	9	Deficiente	13	Deficiente	9	Deficiente	14	Deficiente	45	140	Deficiente

Colaborador	Matriz de puntuación del cuestionario desempeño laboral.								
	calidad de Servicios		Procesos y Actividades		Evaluación del Trabajo		TOTAL		NIVEL
	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	Alcanzado	Esperado	
1	15	Regular	23	Regular	11	Deficiente	49	120	Regular
2	8	Deficiente	10	Deficiente	7	Deficiente	25	120	Deficiente
3	7	Deficiente	10	Deficiente	5	Deficiente	22	120	Deficiente
4	20	Regular	30	Regular	19	Regular	69	120	Regular
5	29	Bueno	37	Bueno	31	Bueno	97	120	Bueno
6	20	Regular	29	Regular	20	Regular	69	120	Regular
7	27	Bueno	32	Regular	16	Regular	75	120	Regular
8	31	Bueno	34	Bueno	32	Bueno	97	120	Bueno
9	18	Regular	29	Regular	13	Regular	60	120	Regular
10	16	Regular	11	Deficiente	5	Deficiente	32	120	Deficiente
11	21	Regular	25	Regular	9	Deficiente	55	120	Regular
12	13	Regular	18	Regular	13	Regular	44	120	Regular
13	13	Regular	19	Regular	19	Regular	51	120	Regular
14	12	Deficiente	18	Regular	16	Regular	46	120	Regular
15	13	Regular	13	Deficiente	18	Regular	44	120	Regular
16	21	Regular	26	Regular	17	Regular	64	120	Regular
17	21	Regular	22	Regular	21	Regular	64	120	Regular
18	27	Bueno	39	Bueno	31	Bueno	97	120	Bueno
19	36	Bueno	47	Bueno	36	Bueno	119	120	Bueno
20	22	Regular	35	Bueno	21	Regular	78	120	Regular
21	19	Regular	33	Bueno	18	Regular	70	120	Regular
22	22	Regular	26	Regular	12	Deficiente	60	120	Regular
23	15	Regular	27	Regular	7	Deficiente	49	120	Regular
24	18	Regular	22	Regular	5	Deficiente	45	120	Regular
25	26	Bueno	28	Regular	23	Regular	77	120	Regular
26	17	Regular	28	Regular	12	Deficiente	57	120	Regular
27	17	Regular	26	Regular	19	Regular	62	120	Regular
28	19	Regular	25	Regular	15	Regular	59	120	Regular
29	16	Regular	19	Regular	19	Regular	54	120	Regular
30	20	Regular	18	Regular	22	Regular	60	120	Regular
31	7	Deficiente	11	Deficiente	11	Deficiente	29	120	Deficiente
32	12	Deficiente	12	Deficiente	12	Deficiente	36	120	Deficiente
33	20	Regular	27	Regular	21	Regular	68	120	Regular
34	22	Regular	22	Regular	19	Regular	63	120	Regular
35	20	Regular	23	Regular	23	Regular	66	120	Regular
36	18	Regular	24	Regular	17	Regular	59	120	Regular
37	10	Deficiente	13	Deficiente	8	Deficiente	31	120	Deficiente
38	22	Regular	26	Regular	19	Regular	67	120	Regular
39	14	Regular	28	Regular	26	Bueno	68	120	Regular
40	20	Regular	29	Regular	20	Regular	69	120	Regular
41	23	Regular	26	Regular	23	Regular	72	120	Regular
42	15	Regular	23	Regular	11	Deficiente	49	120	Regular
43	8	Deficiente	10	Deficiente	7	Deficiente	25	120	Deficiente
44	7	Deficiente	10	Deficiente	5	Deficiente	22	120	Deficiente

45	20	Regular	30	Regular	19	Regular	69	120	Regular
46	29	Bueno	37	Bueno	31	Bueno	97	120	Bueno
47	20	Regular	29	Regular	20	Regular	69	120	Regular
48	27	Bueno	32	Regular	16	Regular	75	120	Regular
49	31	Bueno	34	Bueno	32	Bueno	97	120	Bueno
50	18	Regular	29	Regular	13	Regular	60	120	Regular
51	16	Regular	11	Deficiente	5	Deficiente	32	120	Deficiente
52	21	Regular	25	Regular	9	Deficiente	55	120	Regular
53	13	Regular	18	Regular	13	Regular	44	120	Regular
54	13	Regular	19	Regular	19	Regular	51	120	Regular
55	12	Deficiente	18	Regular	16	Regular	46	120	Regular
56	12	Deficiente	12	Deficiente	16	Regular	40	120	Deficiente

Anexo 4: Constancia emitida por la institución de realización la investigación



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Seguro Social de Salud
EsSalud

Red Asistencial
La Libertad

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Dialogo y la Reconsideración Nacional”

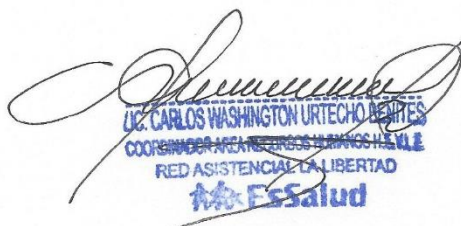
EL QUE SUSCRIBE COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL ESPECIALIZADO “VICTOR LAZARTE ECHEGARAY” DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD, CON RUC 20131257750 Y DIRECCION FISCAL EN PROLONGACION UNION N°1350 DEL DISTRITO DE TRUJILLO, PROVINCIA DE TRUJILLO- DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD – PERU

HACE CONSTAR:

Que, la Señorita NEIRA CHÁVEZ ENMA NOEMÍ, alumna de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, ha realizado su investigación, titulada: APLICACIÓN DE NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES, HOSPITAL VÍCTOR LAZARTE, TRUJILLO – 2018 y; en el mes de Noviembre del 2018, ha aplicado dos instrumentos de recolección de datos consistente en un cuestionario de Aplicación de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y un cuestionario de Desempeño Laboral dirigido a los servidores administrativos del Hospital Especializado Víctor Lazarte Echegaray de la Red Asistencial La Libertad.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime pertinente.

Trujillo, Noviembre del 2018


LIC. CARLOS WASHINGTON URTECHO BENITES
COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS
RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD
EsSalud