



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO.**

**Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, oficina
de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Flores Rodriguez, Main Jaysiel (ORCID: 0000-0002-8768-5334)

ASESOR:

Mg. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto (ORCID: 0000-0001-0565-0577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a todas las personas importantes en mi vida, que siempre me han animado a seguir creciendo. Gracias por todo el apoyo incondicional que siempre me han brindado. Todo esto, ha sido posible gracias a ellos.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por tener una familia y un esposo maravilloso. Gracias a ellos, porque siempre me han animado y apoyado en cada decisión y proyecto. Gracias, Sra. Nélida Cortez Romero, sin su apoyo no se hubiese podido realizar esta investigación

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo,	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
VIII. REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de población	11
Tabla 2. Fiabilidad – Seguridad y salud en el trabajo	12
Tabla 3. Fiabilidad – Desempeño Laboral	13
Tabla 4. Validación del Instrumento	13
Tabla 5. Resultado Descriptivo – Seguridad y Salud en el trabajo	15
Tabla 6. Percepción de las dimensiones de la Seguridad y Salud en el trabajo	16
Tabla 7. Resultado Descriptivo – Desempeño Laboral	17
Tabla 8. Percepción de las dimensiones del Desempeño Laboral	18
Tabla 9. Tabla de Normalidad	19
Tabla 10. Correlación seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral	20
Tabla 11. Correlación seguridad y salud en el trabajo y Rendimiento	21
Tabla 12. Correlación seguridad y salud en el trabajo y Eficiencia	21
Tabla 13. Correlación seguridad y salud en el trabajo y Eficacia	22
Tabla 14. Correlación seguridad y salud en el trabajo y Efectividad	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel de percepción de la Seguridad y salud en el trabajo	15
Figura 2. Dimensiones de Seguridad y salud en el trabajo	16
Figura 3. Nivel de Percepción del desempeño laboral	17
Figura 4. Dimensiones del Desempeño Laboral	18

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021”. Tiene como finalidad determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina Ejecutiva de gestión de recursos humanos de dicha institución.

La investigación fue del tipo básica, de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y de diseño no experimental, corte transversal. La muestra estuvo conformada por 70 trabajadores; a los cuales se aplicaron dos cuestionarios de escala de Likert basados en los modelos de Fernández B, Montes, J y Vásquez, C (Seguridad y salud en el trabajo) y Idalberto Chiavenato (Desempeño Laboral).

Los resultados obtenidos indicaron que las variables seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral, tuvo un relación negativa alta de $-0,076$. Con un nivel de significancia de $0,534$, es decir que es mayor que $0,05$, por lo que podemos decir que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna; concluyendo que no existe relación entre ambas variables.

Palabras clave: Seguridad en el trabajo, Desempeño Laboral, Planificación

ABSTRACT

The present research work entitled "Safety and health at work and job performance, HR Management Office of the Cayetano Heredia Hospital, 2021". Its purpose is to determine the relationship between safety and health at work and the work performance of the employees of the Executive Office of human resources management of said institution.

The research was of the basic type, with a quantitative, descriptive correlational approach and a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 70 workers; to which two Likert scale questionnaires based on the models of Fernández B, Montes, J and Vásquez, C (Safety and health at work) and Idalberto Chiavenato (Work Performance) were applied.

The results obtained indicated that the variables safety and health at work and job performance had a high negative relationship of -0.076 . With a significance level of 0.534 , that is, it is greater than 0.05 , so we can say that the null hypothesis is accepted and the alternate Hypothesis is rejected; concluding that there is no relationship between both variables

Keywords: Occupational health and safety, Labor Performance, Chiavenato

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente a nivel mundial las instituciones de salud estuvieron enfrentando retos ante el Covid-19. Desde que empezó la pandemia, el dicho sector fue reorganizado continuamente para responder a la emergencia y problemas de gran magnitud, así como la seguridad de accidentes laborales. Según la OIT (2020) la protección de los trabajadores frente a los riesgos de su salud debió ser la prioridad de las organizaciones. De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), la pandemia covid-19 amenazó a los sistemas en todo el mundo, los problemas sanitarios se vieron desbordados, las personas no pudieron acceder a los servicios que necesitaban y los trabajadores de dichas instituciones se vieron expuestos al no contar con los elementos de protección. Por otro lado, Domínguez et al (2020), en algunos países como Italia, el 60 % de infectados eran trabajadores del sector salud y que la principal causa de muerte era la escasez de equipo de protección a todo el personal de primera línea y administrativos.

La peligrosidad a los que se vieron expuestos los trabajadores son elevados, el personal administrativo también se vio afectado al verse obligado a asistir presencialmente a los centros de labores, es por ello que la organización debe tener mecanismos de protección para dar seguridad a todos los trabajadores, sin embargo no siempre se cumplen dichas normativas internas ni las implementadas por el estado, lo cual afectan no solo a los trabajadores si no a ellos mismos indirectamente por afecta al desempeño laboral. Según el Ministerio de Trabajo (2020) casi 300 mil empresas no cumplieron con los protocolos de salud frente al Covid-19. Ante este contexto global y nacional, el Hospital de salud ubicado en Lima Norte, no fue ajena a cumplir con su misión de salvaguardar la vida de las personas, de acuerdo a los principios éticos de brindar asistencia prioritaria ente a pacientes infectados con Covid – 19, sin descuidar los servicios de emergencia y hospitalización, servicios especializados en Medicina Interna, cirugía y Pediatría, etc.

Asimismo, en algunas áreas el personal administrativo se ha encontrado activo y trabajando de forma remota para continuar el funcionamiento de la institución, el personal de RRHH durante la etapa de pandemia hasta la fecha se encuentra trabajado de manera presencial y se ha visto expuesto afectando su

desempeño. Dicha área cuenta con una población de 90 personas, la cual se encarga de los procesos de selección, contratación, beneficios programación presupuestal, los procesos del régimen disciplinario, actividades de capacitación, programas de bienestar social. La oficina en mención tiene a dirección cinco unidades las cuales son: Gestión de personal, Procesos técnicos, Gestión del Desarrollo - Capacitación, Bienestar social y Seguridad y salud.

Debido al contexto del Covid-19 se identificó la siguiente problemática; la cual es el desinterés en la protección de la vida del empleado, ya que no se toma en cuenta que es un derecho del trabajador la protección de su vida de acuerdo a las normas laborales, la cual indica que el lugar de trabajo debe contar con todas las condiciones y protocolos, que permitan que el trabajador goce de buena salud y que no afecte sus actividades laborales. Ante esta problemática, la investigación nos ayudará a precisar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral. En tal sentido en la institución surge el siguiente planteamiento, problema general: ¿Cuál es la relación positiva entre seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021?; ?, para formular el objetivo de investigación se tendría que : Determinar la relación positiva entre seguridad y salud y el desempeño laboral, oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021, y finalmente para formular la hipótesis general, podríamos decir que: La seguridad y salud se relacionan positivamente con el desempeño laboral, oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021.

Dicho trabajo de investigación se justifica teóricamente, debido a que se analizará la teoría fundamentada en una de las variables con la finalidad de profundizar los enfoques teóricos que tratan del problema. Por cuanto permitiría examinar y acreditar las hipótesis que sustentan la relación entre las dos variables, a la luz de la teoría. De la misma manera, en la justificación práctica, busca darle una solución al problema de la investigación, el resultado permitirá comprobar si existe una relación entre la seguridad y salud y el desempeño laboral fortaleciendo el bienestar de los trabajadores administrativos, con una buena motivación para que participen en la activación de los planes, objetivos, metas y programas del área. Por tanto, también tiene una justificación metodológica, por que utiliza técnicas de investigación como las encuestas y el uso del software spss para medir la correlación

entre las variables seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral. Asimismo se utiliza para desarrollar una estrategia que permita obtener conocimiento valido y confiable.

II. MARCO TEÓRICO

Para fundamentar la investigación nos basaremos en antecedentes nacionales e internacionales, empezaremos con los Antecedentes Nacionales, Espinoza, Fernández y Palomino (2021) busco la correlación entre la seguridad y salud y el desempeño en una muestra de 30 colaboradores, fue del tipo básico, nivel descriptivo y correlacional con corte transversa. Los resultados de la investigación indicaron que existe una relación significativa de 0,980 de Rho de spearman. Soriano (2021), en su investigación trato de demostrar la correlación entre la seguridad y salud con el desempeño laboral. La metodología no experimental, transversal y de nivel correlacional, su muestra se conformó por 70 colaboradores. Dando como resultado que existe un grado de relación regular entre ambas variables Rho de spearman = 0,742 y una significancia de 0,000.

De igual manera, Castillejo (2019) se basó en establecer la relación de la gestión seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral. Desarrollo un trabajo de investigación con diseño no experimental, nivel correlacional su finalidad es obtener vínculo entre ambas variables. Se realizó para la recolección de datos, cuestionarios utilizando la escala de Likert. Los resultados hallados indican que hay un vínculo positivo significativo muy alta mediante el Rho de Spearman es 0,891. Asimismo, Sangama en el mismo año, tuvo el objetivo determinar la influencia de la variable independiente y dependiente en una obra de agua potable y alcantarillado. La metodología es del tipo correlacional, no experimental, observacional para recopilar información se aplicó cuestionarios a 28 colaboradores. Los resultados obtenidos aplicando la prueba de Spearman indican que existe una relación directa y significativa entre ambas variables. También, Solier en el mismo año, se centró en determinar la relación entre las mismas variables. La investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional transversal. Realizo encuestas a 47 empleados que trabajan dentro de una empresa constructora. Los resultados indican que existe un nivel bajo de relación entre ambas variables con Rho 0,345 y p-valor 0,000 lo cual representa un nivel bajo de correlación

Finalmente, Bejarano (2018), se enfocó en buscar la relación entre el desempeño laboral y seguridad y salud laboral. La exploración es del nivel

correlacional, diseño no experimental, se realizó encuesta a 40 trabajadores. Los resultados logrados establecieron que existe una relación directa positiva muy fuerte ($r= 0,909$) entre ambas variables, con un nivel de significancia del ($t_c= 9,228$).

De la misma forma, fundamentaremos la investigación mediante antecedentes Internacionales: Ojeme y Raymond (2021) buscaron examinar la relación entre la seguridad y salud y el desempeño. Adoptó el diseño de investigación de encuesta descriptiva no experimental, la muestra del estudio fue de 36 trabajadores. Los hallazgos del estudio indicaron que la seguridad y salud influye directamente en el comportamiento y el desempeño de los empleados con un nivel de significancia de 0.89, determinando que existe relación entre ambas variables. En el caso de, Ayu, karya y Rhomodhoni (2020) Su objetivo era analizar la era determinar la relación seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral. Se realizó la encuesta en 52 trabajadores. De acuerdo a los resultados obtenidos se halló que existe un relación positiva entre ambas variables con un $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$. De la misma forma, Madushani y Niwala del mismo año, investigó acerca de la relación entre occupational health and safety and The Job performance. La población de estudio fue de 130 empleadores, el estudio es no experimental, correlacional. Concluyó que entre ambas variables existe una relación moderadamente positiva de 0.687.

Asimismo, Perera (2019) buscó la relación entre las variables seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral. El estudio es del tipo no experimental, correlacional, descriptivo. La muestra fue de 250 trabajadores. Los resultados que se hallaron es que existe una relación positiva significativa ($r=0.47$ $p<0.01$). Asimismo, Khan del mismo año, su investigación se basó en hallar los efectos positivos correlacionales entre Occupational Health, Safety and Job Satisfaction. Su metodología es no experimental, correlacional transversal. Se realizó 2 cuestionarios de ambas variables a 3956 empleados. De acuerdo a lo obtenido, se encontró una relación positiva entre ambas variables $p=<0,001$.

Finalmente, García (2017) El trabajo de investigación busca analizar la incidencia de la seguridad y salud en el desempeño de un puerto comercial. Es del tipo descriptivo, el enfoque es cuantitativo, diseño no experimental. Los resultados indicaron que la dimensión Eficacia alcanza la media de 4,10, considerándose una relación alta de p valor 0,61 es de suma consideración en las empresas ya que influye de manera considerable en el desempeño de la organización.

A continuación para entender acerca de las dos variables de estudio que desarrollaremos en el marco teórico, analizaremos sus conceptos, teorías y dimensiones, los cuales nos ayudaran a entender de mejor manera el desarrollo del proyecto: La gestión de salud y seguridad en el trabajo es un conjunto de medidas empleadas para prevenir accidentes y mejorar las condiciones del ambiente laboral; también instruye a las personas sobre la importancia de implementar acciones preventivas antes los accidentes (Fernández, B., Montes, J., Vásquez, C.2013).Por otro parte, Wakeling (2017) es un derecho que tiene todo empleado independiente de la empresa para la que trabaje para que realice su trabajo diariamente en un entorno seguro. Finalmente, Joyce (2020) es un derecho a los que aplican los empleadores, trabajadores y autónomos que trabajen en su institución.

Es de suma importancia que exista una cultura de seguridad y salud en el trabajo, así como garantizar las condiciones óptimas de seguridad para los trabajadores, para Ortega, Rodríguez y Hernández (2017), al no contar con buenas condiciones de trabajo estas impedirían que las labores de los trabajadores se vean afectados por factores físicos, mentales o ambientales; es por ello que es necesario que las empresas aseguren esas condiciones para incentivar el desarrollo profesional de sus empleados. Asimismo Márquez (2017) menciona que es importante la salud de los trabajadores y su bienestar ya que son fundamentales para la productividad la sostenibilidad en la empresa. Finalmente, Peña (2018), reafirma lo expuesto por los autores anteriores indicando que la seguridad y salud en el trabajo, permite antes que todo, la protección de la salud de los colaboradores, así como la mejora en el desempeño y su productividad.

Los beneficios que se obtendrían según la Ley 29783 – Ley de seguridad y salud en el trabajo, son que se incrementaría la credibilidad de la empresas, mejoraría el desempeño, existiría lugares mas seguros para los trabajadores.

Existen dos modelos en seguridad y salud en el trabajo los cuales permitirían que las compañías se enfoquen e identifiquen los peligros, minimizando los accidentes de cualquier tipo, proponiendo políticas para asegurar el estado y ambientes seguros que ejecuten con los mandatos legales (Zazo, 2015). Es por ello que expondremos el modelo de Summers (2006) su modelo es el ciclo pdca, se basa en el principio de planificar es establecer los objetivos, hacer: implementar

medidas; verificar es realizar seguimiento de los procesos y acciones implementadas y actuar son las acciones que realizamos para mejorar el desempeño. Asimismo dicho modelo ha sido utilizado por la organización internacional de trabajo (OIT) 1998 creo un modelo de salud con el fin de orientar e integrar los componentes del sistema en las organizaciones, a fin de motivar a todo el personal de la empresa a aplicar los principios y métodos para obtener resultados favorables, la cual tiene muchos aspectos claves para alcanzar el éxito.

Para este trabajo de investigación nos basaremos en Fernández, B., Montes, J., Vásquez, C.(2013), para analizar la seguridad y salud en el trabajo se aplicará las siguientes dimensiones para una buena gestión de manera que reduzca la siniestralidad laboral: *Política de prevención*: se refiere al compromiso de la organización, cual se basa en objetivo, principios y directrices. La dimensión, *Fomento de la participación*, es cuando los colaboradores se involucran en las actividades, con la finalidad de tomar decisiones y adoptar comportamientos seguros, a través de un sistema de incentivos. Las *comunicación* es el traspaso de información sobre el centro de laboral, los riesgos y como mejorarlos. *Planificación*, se divide entre planificación preventiva la cual desea desarrollar un método ordenado en donde se pueda aplicar los lineamientos y actos necesarios para eludir accidentes y la planificación de emergencia, planifica las acciones a emplear de manera rápida y eficaz ante cualquier incidencia, reduciendo las consecuencias.

Control, es la revisión de los actos realizados dentro de la organización la cual permite alcanzar una mejora. Se da a través de un análisis de las condiciones del trabajo e incidencias ocurridas al interior de la empresa, a través de un comparativo con otras organizaciones. Para la segunda Variable desempeño laboral tenemos los siguientes conceptos, según, Chiavenato (2011) es la manera como trabaja eficazmente los trabajadores dentro de sus organizaciones. Por otro lado, Bohlander, Snell y Morris (2018) el desempeño se fundamenta en tres factores: la capacidad, motivación y entorno, lo cual afectaría directa o indirectamente a su productividad. De igual forma, Hordos en el mismo año, es sobre si trabajan bien o mal los empleados cuando realizan sus funciones y Acosta en el mismo año reafirma lo que indican los autores anteriores, mencionando que es una demostración de las aptitudes del trabajador durante la ejecución de sus labores, basados en su esfuerzo. Finalmente, para Jabocs et. al (2020) el

desempeño está relacionado con los deberes laborales de los trabajadores, los cuales serán afectados por factores del entorno laboral, si la empresa no contribuye a la mejora de la empresa

.Por lo que podemos decir que el desempeño laboral es el resultado de las actividades o responsabilidades asignadas a los trabajadores las cuales se esperan resultados favorables de acuerdo a la productividad de la empresa. Asimismo dichos resultados están vinculados con la motivación y satisfacción de los empleados. Los beneficios del desempeño es la mejora de la productividad, ya que se puede conseguir que un empleado mejore su rendimiento, para Martínez (2019), los resultados del desempeño es que se puede crear y mejorar el sistema de compensación, mejorando el desempeño y su evaluación laboral. La evaluación del desempeño para Chiavenato (2000) e por objetivos mediante la formulación de objetivos por consenso, por el compromiso del personal, la actuación y negociación para alcanzar los objetivos, el comportamiento o desempeño para lograr los objetivos y la retroalimentación y evaluación continúa.

En este trabajo de investigación utilizaremos las dimensiones expuestas por Chiavenato (2011): La dimensión rendimiento es una medición de los resultados obtenidos de los indicadores por la organización, es por ello que los resultados deben ser confiables, en los cuales se observen las mejoras. Asimismo el personal que ha sido evaluado debe sentir que la evaluación es un beneficio para lograr un buen desempeño. Se compone en dos partes: actividades y productos, se podría decir que son los objetivos que se planteen los trabajadores para conseguir sus metas planteadas y conseguir un trabajo eficiente.

Para la dimensión eficiencia, es ejecutar las tareas asignadas lo mejor posible, utilizando adecuadamente los recursos que ofrecen la empresa. Por otro lado Rojas y Valencia (2017) lo conceptualizan diciendo que es la manera como los trabajadores logran sus objetivos propuestos. Con respecto a la Eficacia, está relacionado con la optimización de los procedimientos, con la finalidad de obtener los mejores resultados. En la eficacia, la organización debe cumplir con los objetivos que se trace, es por ello que debe hacer uso de sus recursos porque su prioridad es el cumplimiento de sus objetivos (Chiavenato, 2011). Asimismo para García et. al (2017) está relacionado con la calidad, satisfacción y cubrir las expectativas de la organización. Finalmente, la Efectividad es la capacidad de

cumplir o lograr la meta que se propone en un tiempo determinado a partir de una acción.

Asimismo menciona que el desempeño laboral se debe evaluar lo cual es una valoración, sistemática, de cómo actúa cada persona de acuerdo a las actividades que realiza, sus metas y los resultados que debería alcanzar para que su potencial se maximice. Para Orellana, P (2020) la evaluación del desempeño es un instrumento en la que podemos medir el desempeño laboral profesional en una persona, funciones y responsabilidades. Con este proceso podemos estimar el valor y las competencias de una persona y su aporte en la compañía. Sus beneficios son tanto a la organización y a los trabajadores; ya que se evalúa el desempeño en las labores, alcance de metas y objetivos, el trabajo. Asimismo, la evaluación debe ser aceptada como provechoso para mejorar la productividad del colaborador con eficacia y eficiencia. Del mismo modo se le recompensaría de acuerdo a los resultados de su evaluación, con ello se podría dar aumentos, de salario, promociones, rotaciones, realimentación; información de cómo interactúa el colaborador en actitudes y competencias y el Potencial de desarrollo, para desarrollar programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras, etc.

Sus ventajas según Bohlander y Sherman (2018) serían el perfeccionamiento, mediante la retroinformación, el gerente y el especialista de personal realizan acciones para mejorar el desempeño. Para Ramírez *et. al* (2019) la evaluación es importante en el desempeño de los trabajadores en una organización para conocer los resultados de cada uno. Es por ello que podemos decir que las evaluaciones brindan información importante en el cual el jefe superior puede tomar decisiones acerca de promociones o incremento de salarios.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño

El tipo de investigación fue básica porque la obtención de la información que se recopilará de la empresa, no va a afectar las teorías que se fundamentan en ambas variables aplicadas a esta investigación. Es por ello que los objetivos en esta investigación permitirán ampliar los conocimientos de este campo de estudio los cuales permitirán a la empresa comprender el tema u objetivo.

El diseño de la investigación es no experimental en esta investigación debido que las variables no serán manipuladas, todo lo antes mencionado lo fundamentaremos, según Concytec (2018) en la que indica que son un conjunto de respuestas probables orientadas a responder las interrogantes de la investigación. Cabe mencionar como información adicional que es de carácter correlacional, descriptivo de enfoque cuantitativo.

3.2 Operacionalización de datos

Para determinar las variables dependientes e Independiente, citaremos a Pino (2010) quien indica que la independiente es aquella que puede ser modificada a criterio para descifrar si surge cambio o no en las dependientes; en este caso la variable independiente sería Seguridad y salud en el trabajo y la variable dependiente se consideraría a Desempeño Laboral.

La Operacionalización de las variables, según Chacón (2017) es la transformación de una variable abstracta en una empírica, con la finalidad de ser medidas. Para operacionalizar la variable seguridad y salud, se detallará las dimensiones fundamentadas por la Fernández, B., Montes. J, y Vásquez, C. (2013) las cuales son: Política de prevención, Fomento de la participación, Comunicación, Planificación y Control; sus indicadores son: Políticas, Incentivos, Comunicación, Preventiva /Emergencia, Control Interno /Benchmarking; Escala nominal se divide en opciones Nunca=1, Casi Nunca=2, A veces =3, Casi siempre =4, Siempre=5 y con Niveles de riesgos: Muy Débil, Débil, Fuerte, Muy Fuerte. La categoría de la primera variable es Independiente, cualitativa (Anexos

Mientras que para la variable desempeño en dimensiones fundamentadas por Chiavenato son: Rendimiento, Eficiencia, Eficacia, Efectividad, los indicadores que se mencionan son: Medición de resultados, Evaluación de los objetivos, Beneficios,

Bienes y servicios, logros de resultados; la escala es nominal se divide en opciones Nunca=1, Casi Nunca=2, A veces =3, Casi siempre =4, Siempre=5 y con niveles Muy Bajo, Bajo, Alto, Muy alto. La categoría de la segunda variable es: Dependiente, cualitativa. (Anexos)

3.3 Población, muestra y muestreo.

Para Lugo (2020) la población es la totalidad de principios sobre los que se investiga o se realizan estudios. La población en estudio estuvo constituida por 90 colaboradores en el área de RRHH del hospital Cayetano Heredia, lo cual se establece en el siguiente cuadro con la distribución de la población. Los criterios de inclusión de la para Bras (2018) son las características o detalles importantes de la población a investigar, en ese sentido podemos decir que la población está constituida de personal que labora en la Oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia. Con respecto a los criterios de exclusión the Virginia Commonwealth University (2021) menciona que son los elementos que no permitirían que se realizara el estudio, en este estudio sería si la población a investigar tuviera síntomas o sufriera alguna enfermedad, o considerada como persona vulnerable y trabajara remotamente que le impidiera ser incluido en la investigación.

Tabla 1

Distribución de población N= 90

Unidades	Cantidad trabajadores
Unidad Gestión del Personal	35
Unidad de Procesos Técnicos	24
Unidad de Capacitación	9
Unidad de Bienestar Social	16
Unidad de Seguridad y Salud	6
Total	90

La muestra es de 70 colaboradores del área de recursos humanos, la cual se divide en cinco subunidades, los cuales se encuentran registrados en una base de datos. El muestreo es no probabilístico por conveniencia, según Vásquez (2017) es seleccionar a conveniencia los elementos de la muestra para la investigación; es por ello que para este trabajo de investigación se seleccionara a 70 colaboradores de dicha institución. La Unidad de análisis en este caso sería el personal administrativo que pertenece al área de Recursos humanos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para Hernández y Duana (2020); las técnicas constituyen la agrupación de instrumentos en el cuál se aplica el método. Por otro lado definen los instrumentos de recolección como el recurso que ayuda a realizar la investigación además es una etapa donde se comprueba y se transfigura la información con el objetivo. Se recolectara datos mediante dos cuestionarios, los cuales estarán validados mediante el juicio de expertos.

El cuestionario que medirá las dimensiones (Política de prevención, Fomento de la participación, comunicación, Planificación y Control) de la variable Seguridad y salud en el trabajo Para el cuestionario para medir el desempeño laboral fue elaborado por Chiavenato (2011), consta de 4 dimensiones en la escala de Lickert, instrumento validado y con prueba de confiabilidad alta (0,0979).

En relación a la confiabilidad del instrumento, para Mata (2020) es la estabilidad de los resultados hallados, así como la invalidación de riesgos de variación. Por consiguiente, se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores de una muestra de 70, obteniendo una alta confiabilidad para ambos instrumentos, según la técnica de Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Fiabilidad V1: Seguridad y salud en el trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	15

Tabla 3*Fiabilidad V2: Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	12

Referente a la validación para Hernández, Fernández y Baptista (2017) es el grado de un instrumento mida a un variable con veracidad de lo que se pretende medir. Es por ello que para este proceso se realizó un juicio de expertos, los cuales evaluaron con veracidad, relevancia y claridad los instrumentos.

Tabla 4*Validado por juicio de expertos*

Expertos	Resultado de aplicabilidad
Mg. Gustavo Zárate Ruiz	Aplicable
Mg. Braulio Castillo Canales	Aplicable
Mg. Luis Dios Zárate	Aplicable

3.5 Procedimientos

Para proceder a la recolección de información de la institución, se enviara una carta a la institución en la que solicitaremos los permisos. Cuando nos hayan brindado los permisos es decir la carta de aceptación, procederemos a realizar a la encuesta a los colaboradores a la oficina de gestión de RRHH. Dicho documento se encontrará adjuntado en Anexos. Se realizara una prueba piloto para comprobar la confiabilidad del instrumento, (cantidad aproximada) 20 trabajadores.

3.6 Métodos de Análisis

Se utilizara el estadígrafo de Rho de Spearman porque ambas variables son ordinales y tomará la decisión de rechazar o aceptar la hipótesis nula. Asimismo

para el análisis estadístico se elabora una base de datos los cuales se aplicaran en el software estadístico SPSS. Para el estudio se tomaran las dos variables ordinales: Seguridad y Salud (X); Desempeño laboral (Y). En la estadística descriptiva se analizará las frecuencias absolutas y relativas, que nos permitirá describir el contexto de aceptación de ambas variables y de sus dimensiones. Para la estadística inferencial; se infiere si los datos obtenidos de ambas variables para obtener la prueba de hipótesis, las cuales se categorizaran en el estadígrafo de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Los principios éticos que rigen esta investigación y el respeto de la autoría al fundamentar los aportes teóricos en el proceso del análisis y aplicación del método heurístico para construir el marco conceptual. El principio de autonomía hallado en esta investigación se basa en la ética y la responsabilidad por parte del autor; y del consentimiento informado. Por otro lado, esta investigación cumpliría el principio de beneficencia, ya que traería beneficios positivos académicos y de investigación con los resultados obtenidos, para que futuros investigadores puedan seguir investigando ambas variables en diferentes contextos, buscando si existe la relación entre ambas.

El contenido de esta investigación no se causara ningún daño ni perjuicio a la institución investigada, así como a los colaboradores que participaron en el proceso de encuesta; todos los datos obtenidos estarán bajo una estricta confidencialidad, el autor no podrá proporcionarlos ni divulgar la información obtenida. La recopilación de la información se realizara mediante dos encuestas de manera anónima, en la que los encuestados responderán sin ninguna opresión u exigencia, así mismo serán procesados mediante el programa SPSS, la cual nos permitirá obtener los resultados que deseamos y que fundamentaran esta investigación. Finalmente, el código de ética en la investigación busca garantizar un trabajo que propicie la distribución y difusión de los conocimientos, así como el desarrollo profesional del investigador de manera correcta y siguiendo todos los procesos correspondientes.

IV. RESULTADOS

Los resultados hallados se mencionan de la siguiente manera y se expresan de forma descriptiva.

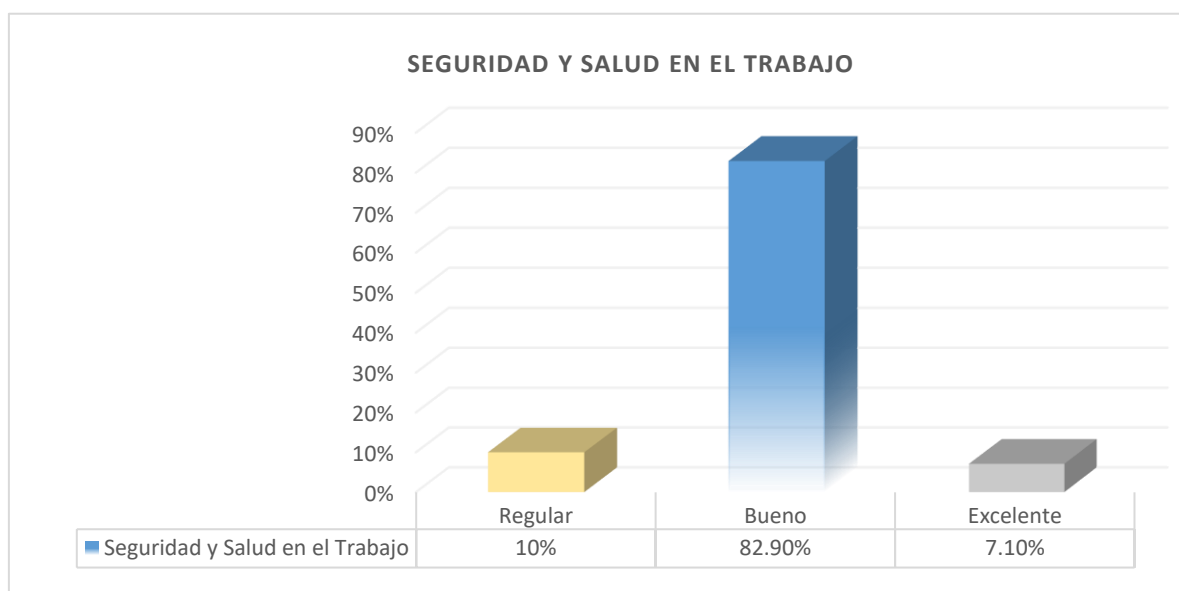
Tabla 5

Seguridad y salud en el trabajo

		Regular	Bien	Excelente	Total
Válido	Frecuencia	7	58	5	70
	Porcentaje	10,0	82,9	7,1	100,0
	Porcentaje	10,0	82,9	7,1	100,0
	Valido				
	Porcentaje	10,0	92,9	100,0	
	Acumulado				

Figura 1

Nivel de percepción de la Seguridad y salud en el trabajo



En la tabla 5 y gráfico 1, se visualiza que el 82.9% de los trabajadores encuestados perciben que la Seguridad y salud en el trabajo es "Bueno", un 10% indica que es

“regular” y finalmente un 7% lo encuentra “excelente”.

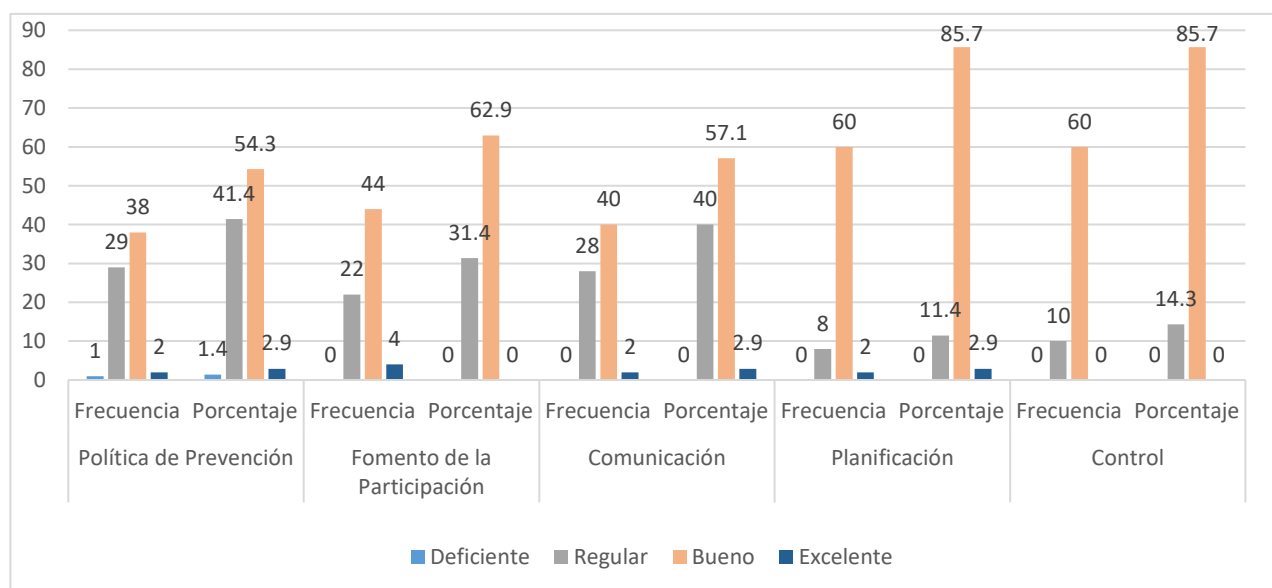
Tabla 6

Percepción de las dimensiones de la Seguridad y salud en el trabajo

	<i>Política de Prevención</i>		<i>Fomento de la Participación</i>		<i>Comunicación</i>		<i>Planificación</i>		<i>Control</i>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Regular	29	41,4	22	31,4	28	40,0	8	11,4	10	14,3
Bueno	38	54,3	44	62,9	40	57,1	60	85,7	60	85,7
Excelente	2	2,9	4	5,7	2	2,9	2	2,9	0,0	0,0
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Figura 3

Dimensiones de la Seguridad y Salud en el trabajo



Como se aprecia en la tabla 6 y Figura 2; para la primera *dimensión Políticas de Prevención* el 54.3% percibe que es bueno, para un 41,4% es “Regular”, el 2,9% manifiesta que es “Excelente” y para 1,4 % es “Deficiente”. Para el *Fomento de la Participación*, el 62,9% de los participantes indican que es bueno, por otro lado, el 31,4% advierte que es regular. Seguidamente, para la *Comunicación*, el 57,1% opina que es bueno, para un 40% es regular y un 2,9% es excelente. Por otra parte, los encuestados indican sobre la Planificación un 85.7% indica que es bueno; para el 11,4% es regular y el 2,9% indica que es excelente. Finalmente, los trabajadores manifiestan sobre el control que un 85.7% y el 14.3% opinan que es regular.

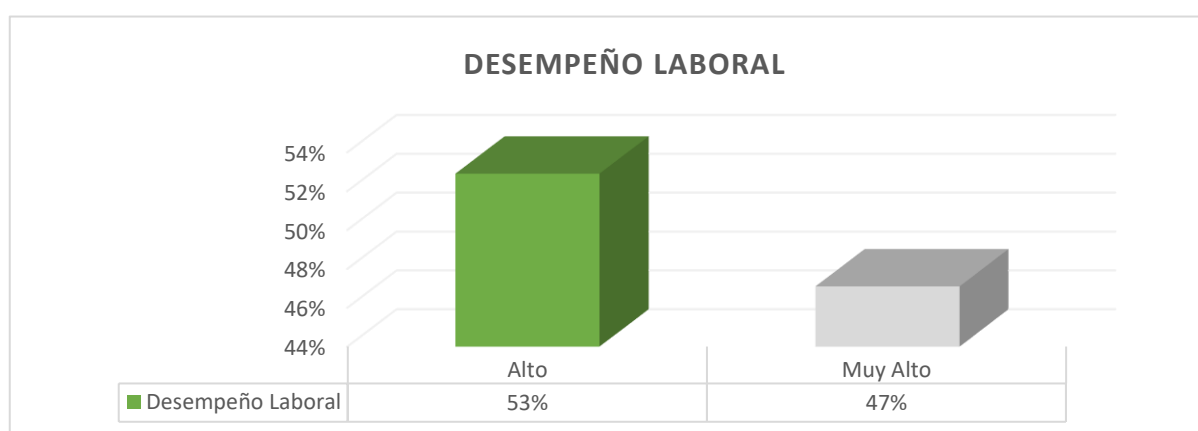
Tabla 7

Desempeño Laboral

		Alto	Muy Alto	Total
Válido	Frecuencia	37	33	70
	Porcentaje	52,9	47,1	100,0
	Porcentaje	52,9	47,1	100,0
	Valido			
	Porcentaje	52,9	100,0	
	Acumulado			

Figura 3

Nivel de Percepción del Desempeño Laboral



En la tabla 7 y Figura 3, observamos que para el 53% el desempeño es alto y un 47% indica que es Muy alto.

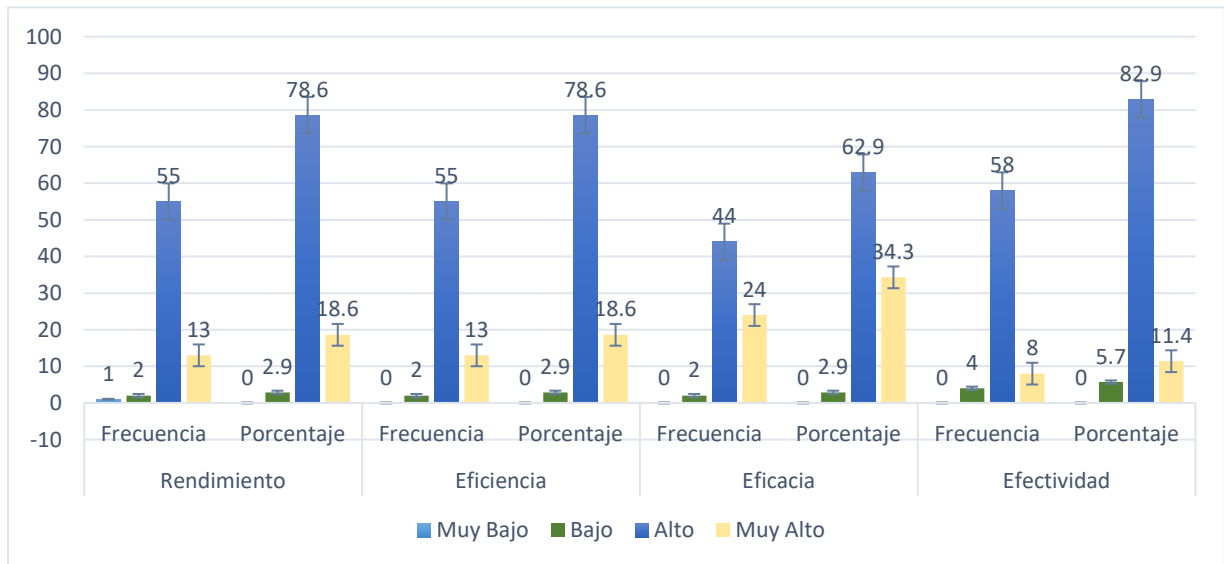
Tabla 8

Percepción de las dimensiones del Desempeño Laboral

		Rendimiento		Eficiencia		Eficacia		Efectividad	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Valido	Muy Bajo	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Bajo	2	2,9	2	2,9	2	2,9	4	5,7
	Alto	55	78,6	55	78,6	44	62,9	58	82,9
	Muy Alto	13	18,6	13	18,6	24	34,3	8	11,4
Total		70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Figura 4

Dimensiones del Desempeño Laboral



En la Tabla 8 y figura 4, se contempla que el 78% de los colaboradores perciben que el Rendimiento es alto dentro de su institución, para el 18.6% es Muy Alto; el 2,9 indica que es bajo .Cosa parecida sucede el 78,6% menciona que la Eficiencia es Alta, el 18,6% es Alta y 2.9% es baja. Por otro lado, referente a la eficacia el 62.9% considera que es Alta, el 34.3% es muy alto y el 2.9% es bajo. Para concluir, el 82.9% observa que hay un Alto porcentaje de Efectividad, un 11,4% menciona que es Muy Alto y un 5,7% es bajo.

Análisis Inferencial

Se realizará la comprobación de la hipótesis mediante la prueba de Correlación

Tabla 9

Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.	Estadístic o	gl	Sig.
Seguridad y Salud en el trabajo	,427	70	,000	,572	70	,000
Desempeño Laboral	,354	70	,000	,635	70	,000

Se planteó las hipótesis estadísticas y generales

Prueba hipótesis General – Rho de Spearman

Ha: Existe relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral oficina de gestión de RRRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021.

Ho: No, existe relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, oficina de gestión de RRRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021

Tabla 10*Correlación seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral*

			Seguridad y Salud en el trabajo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman n	Seguridad y Salud en el Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,076
		Sig. (bilateral)	.	,534
		N	70	70
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,076	1,000
		Sig. (bilateral)	,534	.
		N	70	70

De la tabla 10 obtenemos que las variables seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral, tienen un relación negativa alta de -0,076.

Por otro lado, observamos que ambas variables tienen un nivel de significancia de 0,534, es decir que es mayor que 0,05, por lo que podemos decir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la Hipótesis nula; concluyendo que No existe relación entre ambas variables.

Hipótesis Específica 1

Ha: Existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Rendimiento, oficina de gestión de RRRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021

Ho: No, existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Rendimiento, oficina de gestión de RRRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021

Tabla 11*Correlación entre seguridad y salud en el trabajo y la dimensión rendimiento*

		Seguridad y Salud en el Trabajo		Rendimiento
Rho de Spearman	Seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,126
		Sig. (bilateral)	.	,298
	N	70	70	
	Rendimiento	Coeficiente de correlación	-,126	1,000
Sig. (bilateral)		,298	.	
N		70	70	

De la tabla 11, se visualiza que la variable seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Rendimiento, tienen una correlación negativa muy baja de -0,126.

Por otro lado, observamos que tienen un nivel de significancia de 0,298, es decir es mayor que 0,05, por lo que podemos decir que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna; concluyendo que no existe relación entre la variable Seguridad y Salud en el trabajo y la dimensión Rendimiento.

Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la Eficiencia, oficina de gestión de RRRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021

Ho: No, existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la Eficiencia, oficina de gestión de RRRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021

Tabla 12*Correlación entre seguridad y salud en el trabajo y la dimensión eficiencia*

		Seguridad y Salud en el Trabajo		Eficiencia
Rho de Spearman	Seguridad y Salud en el Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,206
		Sig. (bilateral)	.	,087
	N	70	70	
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	-,206	1,000
Sig. (bilateral)		,087	.	
N		70	70	

En la tabla 12, se visualiza que la variable seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Eficiencia, tienen una correlación negativa baja de -0,206.

Asimismo, visualizamos tienen un nivel de significancia de 0,087, es decir es mayor que 0,05, por lo que podemos decir que se anula la hipótesis alterna y se acepta la Hipótesis nula; concluyendo que no existe relación entre la variable Seguridad y Salud en el trabajo y la dimensión Eficiencia.

Hipótesis Específica 3

Ha: Existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la Eficacia, oficina de gestión de RRRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021

Ho: No, existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la Eficacia, oficina de gestión de RRRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021

Tabla 13

Correlación entre la seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Eficacia

		Seguridad y Salud en el Trabajo		Eficacia
Rho de Spearman	Seguridad y Salud en el Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,024
		Sig. (bilateral)	.	,844
		N	70	70
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,024	1,000
		Sig. (bilateral)	,844	.
		N	70	70

En esta tabla 13, podemos observar que la variable seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Eficacia, tienen una correlación positiva baja de 0,024.

Asimismo, visualizamos tienen un nivel de significancia de 0,844, es decir es mayor que 0,05, por lo que podemos decir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la Hipótesis nula; concluyendo que no existe relación entre la variable Seguridad y Salud en el trabajo y la dimensión Eficiencia.

Hipótesis Específica 4

Ha: Existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la Efectividad, oficina de gestión de RRRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021

Ho: No, existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la Efectividad, oficina de gestión de RRRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021

Tabla 14

Correlación entre la Seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Efectividad.

			Seguridad y Salud en el trabajo	Efectividad
Rho de Spearman	Seguridad y Salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,099
		Sig. (bilateral)	.	,417
		N	70	70
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,099	1,000
		Sig. (bilateral)	,417	.
		N	70	70

Se observa en la tabla 14 que la variable seguridad y salud en el trabajo y la dimensión Efectividad, tienen una correlación positiva baja de 0,099.

Asimismo, visualizamos tienen un nivel de significancia de 0,417, es decir es mayor que 0,05, por lo que podemos decir que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna; concluyendo que no existe relación entre la variable Seguridad y Salud en el trabajo y la dimensión Efectividad.

V. DISCUSIÓN

La investigación titulada “Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, oficina gestión de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2021. Se ha realizado con la finalidad de comprobar si existe relación entre las variables antes mencionadas, para ello se realizó la aplicación de instrumentos (encuestas) y se obtuvo que en las variables Seguridad y Salud en el trabajo y desempeño laboral, tienen una relación negativa alta de $-0,076$ y están relacionadas con un nivel de significancia del $p= 0,534$, es decir que es menor que $0,5$ por lo que se concluye que se anula la hipótesis Nula y se comprueba que Si existe relación entre la Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021. Los mismos que se asemejan a lo empezando por el año 2017, García indicó que existe una relación positiva mente alta con un p valor de $0,61$, confirmando que existe relación; comparando con los resultados obtenidos en esta investigación hallamos que existe diferencias entre los resultados obtenidos pero si coinciden que hay relación entre ambas variables.

En el año 2018, Bejarano concluyo que existe una relación directa muy fuerte ($r=0,909$) y $t_c = 13,409$, en la que secunda lo expuesto en esta investigación sobre la correlación pero diferenciándose en los resultados de la relación entre las variables ya que lo obtenido en la investigación es que existe una relación negativa alta, mientras que lo obtenido por el autor es que la relación es muy fuerte. En el año 2019, comenzando por Castillejo, menciona que entre ambas variables tienen un nivel de significancia asintótica del $0,000$, asimismo tiene una relación de $0,891$ indica que existe una relación positiva muy alta. Para Sangama, indicó que las variables tiene una relación directa y significativa, Solier, en sus hallazgos indica que existe un nivel bajo de relación entre ambas variables con $Rho 0,345$ y p -valor $0,000$ lo cual representa un nivel bajo de correlación y Perera de acuerdo en lo hallado en su investigación confirma que existe una relación positiva significativa ($r=0.47$ $p<0.01$). De acuerdo a lo expuesto por los autores en este año, se puede observar que confirman la correlación entre las variables, pero se observa que existen diferencias en los resultados obtenidos en el nivel de relación, ya que difieren de lo obtenido en esta investigación.

En el año 2020, Ayu, Karya y Rhomodhoni, en su búsqueda de encontrar la relación, hallaron que existe una relación positiva entre ambas variables con un p – valor $=0,000 < 0,05$. Mientras para Mdushani y Niwala, en el estudio que hicieron concluyeron que si existe relación entre las variables, confirmando lo antes expuesto por Ayu, Karya y Rhomodhoni, con la diferencia que existe una relación moderadamente positiva de 0,687. Finalmente en año 2021, para el autor Espinoza, Fernández y Palomino en sus hallazgos indican que existe una relación significativa de 0,980 de Rho de spearman. Para Soriano, en su investigación el grado de relación regular entre ambas variables Rho de spearman = 0,742 y una significancia de 0,000, en el caso de Ojeme y Raymond, indicaron que la seguridad y salud influye directamente en el comportamiento y el desempeño de los empleados con un nivel de significancia de 0.89, determinando que existe relación entre ambas variables.

En ese sentido, podemos decir que de los resultados obtenidos en esta investigación y con los resultados de las otras investigaciones a nivel nacional e internacional concuerdan que exista una relaciones entre ambas variables, y hay ciertas diferencias entre el vínculo de significancia ya que en los resultados obtenidos en esta investigación y las demás investigaciones existen variaciones. En el caso de la Hipótesis 1: dimensión Rendimiento y la variable Seguridad y salud en el trabajo, se observa que tiene un correlación negativa muy baja de $-0,126$ con un nivel de significancia del $p= 0,298$ lo cual es mayor que $p=0,05$ es decir que se anula la Hipótesis Nula y se aprueba la Hipótesis alterna en la que se concluye si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el “Rendimiento”.

En relación a la Hipótesis 2 se revelo que el nivel de relación entre la Seguridad y salud en el trabajo y la Eficiencia existe una relación baja del $-0,206$, tiene un nivel de significancia del $p=0.087$ lo cual implica qué es mayor que $p=0,05$, mostrando que si existe relación entre ambos y se apoya la Hipótesis Alterna. En la investigación del autor Sangama indica que existe una relación directa entre la variable y la dimensión y se corrobora con la aplicación de la prueba de hipótesis con un valor con una correlación de 0,563 y un valor de significación de 0,03. Asimismo Soriano confirma dichos resultados, con un valor correlativo de 0,597 con un nivel de $(0,000 < 0,05)$.

Mientras en la Hipótesis 3 sobre la Seguridad y salud en el trabajo y la

Eficacia, se halló que existe una relación positiva baja del 0,024 los resultados arrojaron que existe un nivel de significancia del $p=0,844$, con lo obtenido podemos decir que es mayor $p= 0.05$, en la que concluimos que Si existe relación entre ambos ítems, afirmando la Hipótesis alterna. Sangama en el 2019 halló evidencia de la prueba de hipótesis en la que indica que existe una relación directa y significativa con un coeficiente de correlación del 0,521 y un valor de significancia del $p=0,0006$. De igual misma lo afirma Soriano con la evidencia de un valor correlativo de 0,510 y significancia de $(0,000 < 0,05)$ aceptando la Hipótesis Alterna.

Finalmente, en la Hipótesis 4 para realizar la prueba de hipótesis de Seguridad entre la Efectividad resultó que tiene una relación positiva baja del 0.099; con un nivel de significancia del 0,417 es decir que es mayor que 0,05 por lo que podemos decir que se acepta la Hipótesis alterna y rechazando la Nula.

VI. CONCLUSIONES

- PRIMERO** Se determinó que no existe relación entre la Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral oficina administración de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2021. Según los resultados obtenidos tiene un nivel de significancia del $p=0,534 < 0.05$, lo cual es indica que es mayor y se acepta la hipótesis H_0 .
- SEGUNDO** Se determinó que No existe relación entre la dimensión Rendimiento y la Seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de la oficina administración de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2021. Según los resultados obtenidos tiene un nivel de significancia del $p=0,298 < 0.05$,
- TERCERO** Se determinó que no existe relación entre la dimensión Eficiencia y la Seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de la oficina administración de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2021. Según los resultados obtenidos tiene un nivel de significancia del $p=0,087 < 0.05$.
- CUARTO** Se determinó que no existe relación entre la dimensión Eficacia y la Seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de la oficina administración de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2021. Según los resultados obtenidos tiene un nivel de significancia del $p=0,844 < 0.05$ mayor que 0,05.
- QUINTO** Se determinó que no existe relación entre la dimensión Efectividad y la Seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de oficina administración de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2021. Según los resultados obtenidos tiene un nivel de significancia del $p=0,417 < 0.05$, concluyendo y confirmando que no existe relación.

VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERO** Se sugiere al Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de RRHH mejorar la cultura de seguridad y salud en el trabajo de la organización en beneficio de sus trabajadores. Por otro lado es necesario que rediseñen sus instalaciones y puestos de trabajo en pro de los colaboradores logrando la reducción de rotación de personal y ausentismo. Lo que llevaría a la mejora de sus procesos laborales, creando una cultura de prevención en el trabajo y por último se mejoraría la credibilidad y mejora de la imagen de la empresa.
- SEGUNDO** Se recomienda seguir mejorando el Rendimiento en los trabajadores, mediante la implementación de un lugar seguro, con una estructura organizada y una cultura de empresarial que tenga ambientes de trabajo agradables.
- TERCERO** Se recomienda mejorar la Eficiencia en los trabajadores, aumentando las mejoras en los canales de comunicación, formando empleados la productividad, los procesos eficientes aprovechando las tecnologías, brindando mayor flexibilidad. Por otro lado, realizando evaluaciones mensuales del ambiente laboral en la que trabaja el empleado
- CUARTO** Se invita a la Dirección Ejecutiva fortalecer las prácticas de Seguridad y Salud en el trabajo y la Eficacia en los colaboradores, logrando automatizar los procesos, promover una cultura de seguridad, mejorando el clima laboral y finalmente definiendo y comunicando los objetivos de la empresa involucrando a todos los colaboradores.
- QUINTO** Se sugiere mejorar con eficacia el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la institución, con la finalidad de evitar incumplimientos que pudieran poner en peligro la seguridad de los trabajadores

REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? | Cuida tu dinero. Retrieved July 11, 2019, from <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion>
- Altamirano, A (2017) Sistema de seguridad y salud en el trabajo en un empresa de servicios, La Molina.
- Ayu,F, Karya, D y Rhomadhoni, M (2020) Influence of occupational health and safety culture implementation to productivity of work to heavy equipment worker at PT. X Surabaya.(2021) *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 747 (1), art. no. 012104.
- Bejarano, B (2018) Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad de Huancayo
- Bohlander, G. Snell, S. y Sherman, A. (2018). Administración de Recursos Humanos. (17ª. ed.). México. CENGAGR Learning Editores S.A.
- Bras, J (2018) Inclusión and exclusión criteria in rearch studies: Definitions and why they matter. *Journal Brasileiro de Pneumologia* - doi: [10.1590/S1806-37562018000000088](https://doi.org/10.1590/S1806-37562018000000088)
- Castillejo, V (2019) Seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio Rayan –San Luis
- Chiavenato, I. (2011). Gestión del Talento Humano (5ª. ed.) México: México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana
- Chiavenato, I (2000) Evaluación del desempeño.
- Domínguez et al (2020) Medidas de protección en personal de salud para disminución de riesgo de contagio de COVID-19
- Espinoza, S., Fernandez, A. y Palomino, A. (2021) Safety, occupational health and its relation with the labor performance of the workers of compañía minera condestable S.A Lima.

- Fuentes, K (2018) Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de Gestión Educativa local 01 – San Juan de Miraflores. Tesis de Maestría en Gestión pública .
- Formuplus (2021) Basic vs Applied Research: 15 Key differences. Formuplus blog <https://www.formpl.us/blog/basic-applied-research>
- García et. al (2017) Desempeño laboral , eficacia, eficiencia. American Development Bank
- Hernández, S.; Fernández, C.; Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Educación, 6ta. Edición, p. 200.
- Hospital Cayetano Heredia, página oficial. Recuperado de: <https://www.gob.pe/hospitalcayetano>
- Hordos, L (2018) What is the definition of job performance? *Article of Bizfluent*
- Huerta, M y Espinoza, S (2019) Gestión de la seguridad y salud ocupacional y costo beneficio en Global Importa Perú – Lima
- Jacobs et al (2020) What Does Job Performance Mean?
- Joyce,J (2020) Health and safety at work . *Revista Citizens Information*
- Khan, I (2019) Effects of occupational Health, safety & Welfare measures on Employee Performance with Mediation of Job Satisfaction.
- Kingler & Nabaldian (2002). Administración del Personal en el Sector Público. México: ELIAC.
- Madusahni, B y Nilwala, W (2020) The impact of occupational health and safety on job performance: With special reference to the Smart shirts (Lanka) Ltd. Haragama Sri Lank.
- Marquez, F (2017) Salud integral de los trabajadores: un reto para la sostenibilidad empresarial. *Departamento de promoción de la Salud y Epidemiología Laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Martinez, N. (2019) Ventajas de evaluar el desempeño laboral del Trabajador. Blog Infolab. Recuperado de: <https://www.infolab.es/es/blog/evaluar-el-desempeno-laboral-del-trabajador/>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2020/10/casi-300-mil>
- Muñoz Cruz, E. C., & Salas Zeballos, V. R. (2021). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del Índice de Riesgos Laborales. *Llamkasun*, 2(2),88–97.
- Ley de Seguridad y salud en el trabajo 29783. Recuperado de: <https://calidar.pe/beneficios-implementar-ley-29783-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- OIT. (2020). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Una herramienta para la mejora continua: Organización Internacional del Trabajo
- Ojeme, J. y Raymond, E. (2021) Occupational Safety and Health practices required by Electrical/ Electronics Technology Graduates in North Central Nigeria. *Journal of sciencnce technology and educatió*n
- Orellana, P (2020) Evaluación del desempeño. *Economipedia*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/evaluacion-de-desempeno.html>
- Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez López, J. R., & Hernández Palma, H. (2017). Importance of the safety of the workers in the compliance of processes, procedures and functions. *Revista Academia & Derecho*, 8 (14), 155-176
- Organización Mundial de la Salud (2020). La covid-19 afecta significativamente a los servicios de salud relacionados con las enfermedades no transmisibles <https://www.who.int/es/news/item/01-06-2020-covid-19-significantly-impacts->
- _Orgaz, C (2020),_Coronavirus: "Se perderán 195 millones de empleos en solo 3 meses" por la pandemia, el alarmante informe de la OIT (y cómo afectará a América Latina). Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias->
- Peña, I (2018) The importance of the safety and health in the work as Factor of Social Responsibility in Companies

- Perera, G.D.N. (2019), Occupational Health and Safety Practice and Job Performance: Role of Job Satisfaction, Sri Lankan Journal of Human Resource Management, Vol. 9, No. 1, pp. 1-10.
- Pino, R. (2010). Metodología de la Investigación. Lima: Editorial San Marco, p. 134.
- Ramirez *et. al* (2019) Método de evaluación de desempeño por objetivos. Recuperado de: <https://equiposprocesosorganizacionales.blogspot.com/>
- Rivera, D y Carrillo, S (2018) Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito Psicosocial desde la perspectiva del Marco Lógico. *Revista Espacios* – Colombia.
- Rojas, M. y Valencia, M. (2017) Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks.
- Sanchez, C y Cortez, L (2017) Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Redes colección Editorial.
- Sangama, M (2018) Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018
- Solier, R (2020) Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho,
- Soriano, C (2021) Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa C&S Proyectos Perú, Lima.
- Summers, D. C. (2006). Administración de la calidad. Pearson educación.
- The Virginia Commonwealth University (2021) How to conduct a Literature Review (Health Sciences and Beyond) - Vcu Libraries Research Guides.
- Valero, I. y Riaño M. (2019) Teleworking: Occupational Health and safety management in Colombia

Zazo, M. (2015). Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral.
Ediciones Paraninfo, SA

Wakeling, B (2017) Definition of Workplace health & Safety

Anexo 1:

Matriz de consistencia

Título Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021 Autor: Main Flores							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación positiva entre seguridad y salud y el desempeño laboral, oficina de Gestión RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1.- ¿Cuál es la relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y el rendimiento, oficina de Gestión RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021?</p> <p>2.- ¿Cuál es la relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y la eficiencia,, oficina de Gestión</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación positiva entre seguridad y salud y desempeño laboral , oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1.-Determinar la relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y el rendimiento, , oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021</p> <p>2.-Determinar la relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y la eficiencia oficina de Gestión de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación positiva entre la seguridad y salud y el desempeño laboral oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y el rendimiento, oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021</p> <p>2. Existe relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y la eficiencia, oficina de Gestión de RRHH del</p>	Variable 1: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Política de prevención	Política	1, 2, 3	Escala Lickert Nunca = 1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Débil: Moderado: Fuerte:
			Fomento de la participación	Incentivos	4,5,6		
			Comunicación	Comunicación	7,8,9		
			Planificación	Preventiva Emergencia	10,11,12		
			Control	Control Interno	13,14,15		

RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021?	RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021	Hospital Cayetano Heredia, 2021	Benchmarking					
Variable 2: Desempeño laboral								
3.- ¿Cuál es la relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y la Eficacia, oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021?		3. Existe relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y la Eficacia, oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
4.- ¿Cuál es la relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y la Eficacia oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021?		4.- Existe relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y la Eficacia , oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021		Rendimiento	Medición de los resultados Evaluación de los objetivos Costos	1,2,3	Escala de Lickert Nunca = 1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Débil Moderado: Fuerte:
5.- ¿Cuál es la relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y la Efectividad, oficina de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021?		5.- Existe relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y la Efectividad, oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021		Eficiencia	Beneficios	4,5,6		
				Eficacia	Bienes y servicios	7,8,9		
				Efectividad	Logro de resultados	10,11,12		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo : El estudio es del tipo Básica de enfoque cuantitativa</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: descriptivo, correlacional</p>	<p><u>Población</u> 90 trabajadores administrativos</p> <p><u>Tipo de muestra:</u> Tamaño de muestra: solo 70 trabajadores del área de recursos humanos que se dividen en 5 áreas</p> <p><u>Muestreo:</u> Es muestreo no probabilístico por conveniencia</p>	<p>Variable 1: Seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Técnicas: Encuesta, para recoger los datos aplicando dos cuestionarios por única vez. Análisis estadístico, utilizando el estadígrafo Rho de Spearman</p> <p>Instrumentos: 1 cuestionario con escala Likert Autor: Fernández et. al (2013) Monitoreo: Aplicado por única vez Ámbito de Aplicación: En el Hospital Cayetano Heredia Forma de Administración: mediante encuesta</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta, para recoger los datos aplicando dos cuestionarios por única vez.</p>	<p>Para ambas variables se utilizará el estadígrafo Rho de Spearman</p> <p>ESTADISTICA DESCRIPTIVA: Mediante las frecuencias porcentuales se describirá el contexto de los hechos en que se relacionan las dos variables: seguridad y salud y desempeño laboral</p>

		<p>Análisis estadístico, utilizando el estadígrafo Rho de Spearman</p> <p>Instrumentos: 1 cuestionario con escala Likert</p> <p>Autor: Idalberto Chiavenato (2011)</p> <p>Monitoreo: Aplicado por única vez</p> <p>Ámbito de Aplicación: En el Hospital Cayetano Heredia</p> <p>Forma de Administración: mediante encuesta</p>	
--	--	---	--

Anexo2:

Consentimiento Informado

Estimado Participante:

Esta investigación tiene como objetivo analizar y recoger información relacionada con la investigación: “Seguridad y Salud en el trabajo y el desempeño laboral, oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021”. Con esa finalidad, solicitamos su colaboración respondiendo el cuestionario que ayudara a esta investigación y que dura aproximadamente 15 minutos.

Para el desarrollo de la actividad se aplicaran instrumentos de recolección de información (encuestas) , en el caso de la encuesta de Seguridad y Salud en el trabajo consta de 15 items y en el Desempeño Laboral consta de 12 items. Agradeceremos proporcione una respuesta sincera y honesta. El cuestionario es anónimo, por lo que no es necesario colocar su nombre. La información recopilada será utilizada estrictamente para esta investigación y no será difundida.

Su participación en este proyecto es de carácter libre y voluntario. Si usted participara en esta investigación lo hace bajo su expreso consentimiento informado que autoriza y firma.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 18 de noviembre de 2021
Carta P. 1481-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.
Juan Carlos Quispe Cuba
Director General

Hospital Cayetano Heredia

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a FLORES RODRIGUEZ, MAIN JAYSIEL; identificada con DNI N° 44547127 y con código de matrícula N° 7000474389; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:


Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador FLORES RODRIGUEZ, MAIN JAYSIEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.


Atentamente,




Omaro Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Anexo 3

	PERÚ	Ministerio de Salud	Hospital Cayetano Heredia
---	-------------	----------------------------	----------------------------------

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 20 Nov 2020

OFICIO N° 1776-2020 - DG-834 - OEGRRH - 409 - OADI/ HCH

Señorita
Main Jaysiel FLORES RODRÍGUEZ
Investigadora Principal
Universidad Cesar Vallejo
Presente.-

Asunto : Autorización Institucional del Trabajo de Investigación.

Referencia : Carta del 18 de noviembre de 2020.
Registro de Expediente 13701/20.

De mi consideración:

Me dirijo a usted, para saludarla cordialmente y comunicarle que, contando con la aceptación de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos y la Aprobación del Comité Institucional de Ética en la Investigación, esta Dirección autoriza la ejecución del Trabajo de Investigación "Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021". Código 062-020.


Esta autorización tendrá vigencia mientras dure el Trabajo; sin embargo, la Constancia de Aprobación deberá ser renovada anualmente por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del Hospital Cayetano Heredia.

Cabe resaltar que, la Investigadora Principal asumirá la responsabilidad del Trabajo de Investigación y deberá informar al CIEI, de acuerdo a normas vigentes de cualquier enmienda, eventos adversos, avance, cierre y el respectivo informe final, según corresponda.

Es propicia la ocasión, para expresar los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

ACRPR/HCH/INHYB/2020
Cc:
Dirección General
Dirección OEGRRH
Dirección OADI
Archivo CIEI
Archivo (1)
Distribución (4)





MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
Dra. AIDA CECILIA PALACIOS RAMIREZ
DIRECTORA GENERAL
C.M.P. 23579 R.N.E. 4834



CUESTIONARIO DE SEGURIDAD Y SALUD

Estimado (a) trabajador (a):

La presente encuesta tiene la finalidad de obtener información acerca de cómo percibe la seguridad y salud en la Institución donde trabaja, con el objetivo de realizar una investigación; la encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

Marque con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta la valoración siguiente:

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

Dimensiones/ítems		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Política de Prevención						
1	La institución tiene una política de prevención en situaciones de Pandemia u otros.					
2	La institución establece funciones de compromiso, participación en prevención para todos los miembros de la organización					
3	La empresa coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores					
DIMENSIÓN 2: Fomento de la Participación						
4	Otorga incentivos para que se efectúen propuestas sobre la mejora de condiciones de trabajo					
5	Proporciona incentivos a los trabajadores para poner en práctica los principios y normas de utilización de equipo de protección					
6	Existen equipos de trabajadores formados por la empresa para resolver problemas de las condiciones de trabajo					
DIMENSIÓN 3: Comunicación						
7	Existe sistemas de información previas al trabajador sobre los cambios en los procesos o puestos de trabajo					
8	Cuando un trabajador se incorpora a su puesto, la empresa informa los procedimientos y formas correctas para realizar su trabajo					
9	Recibo información escrita o virtual sobres los riesgos que existen y como prevenirlos					
DIMIENSIÓN 4: Planificación						
10	La empresa tiene elaborado un plan de emergencia ante un riesgo					
11	Tengo pleno conocimiento de los planes de seguridad y salud ante cualquier riesgo					
12	Mi organización efectúa simulacros periódicos para que se cumpla con eficacia el plan de emergencia					
DIMIENSIÓN 5: Control						
13	Los accidentes o incidentes son notificados, investigados y analizados a los involucrados					
14	Realizan inspecciones de seguridad para el bienestar del trabajador					
15	Se mejora los posibles riesgos que puedan afectar al trabajador y su seguridad					

Fuente: Fernández, B., Montes, J., Vásquez, C.(2013)

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) trabajador (a):

La presente encuesta tiene la finalidad de obtener información acerca de cómo percibes el desempeño laboral en la Institución donde trabaja, con el objetivo de realizar una investigación; la encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

Marque con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta la valoración siguiente:

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

Dimensiones/ítems		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Rendimiento						
1	Ejecuto mi función de acuerdo a las funciones del cargo asignado.					
2	Los recursos tecnológicos proporcionados por mi empresa mejoran mi rendimiento laboral					
3	Mi siento identificado con la mision y visión de mi organización					
DIMENSIÓN 2: Eficiencia						
4	Trabajo en equipo para lograr los objetivos propuestos por mi organización					
5	Ejecuto las tareas asignadas utilizando los recursos asignados evitando gastos innecesarios					
6	La comunicación en mi organización es de manera horizontal					
DIMENSIÓN 3: Eficacia						
7	Me propongo y logro las metas propuestas por mi unidad.					
8	Cumplo eficazmente con los objetivos de mi organización.					
9	Al cumplir los objetivos la empresa premia con incentivos					
DIMIENSIÓN 4: Efectividad						
10	Valoro la opinión de mis compañeros cuando hay que tomar una decisión.					
11	Los resultados del trabajo de mi grupo dependen del esfuerzo conjunto de todos mis compañeros.					
12	Mi empresa cumple con sus actividades programadas con efectividad y sin retraso					

Fuente. Chiavenato (2011)

Anexo 5:

Validación de Expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Zarate Ruiz, Gustavo

DNI: 09870134

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Administrador - Mg. en MBA y GP metodólogo y temático	2015-2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2018 – Hasta la actualidad	Docente asignado a la coordinación de las maestrías en finanzas y gestión del talento humano UCV.
02	Sodimac	Representante comercial	Surquillo	6 años	venta a empresas.
03	GIC	Asistente administrativo - Jefe de producción	Surco	3 años	ncargado de la producción y asistente de gerencia

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 5 de noviembre, 2021.



Firma del Experto Informante.
Especialidad: Metodólogo y temático

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Dios Zárate Luis Enrique

DNI: 07909441

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	LIC. ADMINISTRACION	2000 - 2005
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MG. ADMINISTRACIÓN	2006 - 2008

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)



	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ	GERENTE DE OFICINA	LIMA	1985 - 2010	GERENTE
02	CONADIS	ESPECIALISTA ORGANIZACIÓN Y METODOS	LIMA	2011 - 2012	FUNCIONARIO
03	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA	2017 - a la fecha	DOCENCIA

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 5 de noviembre, 2021.

Firma del Experto Informante.
Especialidad: Metodólogo y temático

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Castillo Canales, Braulio Antonio

DNI: 47011880

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Ciencias Empresariales	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Coordinador Académico	Callao	2019 - Actualidad	Gestionar el equipo académico de la filial.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 5 de Noviembre, 2021.



Firma del Experto Informante.
Especialidad: Metodólogo y temático

Anexo 6:

Ficha técnica del instrumento de Seguridad y Salud en el trabajo

FICHA TECNICA

Instrumento:	Seguridad y salud en el trabajo
Autor:	Fernández, B., Montes, J., Vásquez, C.
Año:	2013
Objetivo:	Determinar los niveles de la Seguridad y salud en el trabajo
Duración:	20 minutos aproximadamente
Contenido:	El cuestionario consta de 15 ítems con 03 alternativas con opción múltiple, de tipo escala de Likert como: (1): Nunca, (2): Casi Nunca, (3): A veces,(4): Casi siempre,(5): Siempre
Usuarios:	Se recogerá información de la Oficina de RRHH del Hospital Cayetano Heredia
Validación:	El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.

Ficha técnica del instrumento de Seguridad y Salud en el trabajo

FICHA TECNICA

Instrumento:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor:	Chiavenato 2011 (nivel de confiabilidad de 0.979)
Año:	2011
Objetivo:	Determinar los niveles del desempeño laboral
Duración:	20 minutos aproximadamente
Contenido:	El cuestionario consta de 12 ítems con 03 alternativas con opción múltiple, de tipo escala de Likert como: (1): Nunca, (2): Casi Nunca, (3): A veces,(4): Casi siempre,(5): Siempre
Usuarios:	Se recogerá información de la Oficina de RRHH del Hospital Cayetano Heredia
Validación:	El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.

Anexo 7

Operacionalización de la variable Seguridad y Salud en el Trabajo

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escalas	Niveles o rangos
Política de prevención	Políticas	1,2,3		Deficiente Regular Muy Bueno Excelente
Fomento de la participación	Incentivos	4,5,6	Escala nominal	
Comunicación	Comunicación	7,8,9	Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre = 5	Deficiente Regular Muy Bueno Excelente
Planificación	Preventiva Emergencia	10,11,12		Deficiente Regular Muy Bueno Excelente
Control	Control Interno Benchmarking	13,14,15		

Nota. Fernández, B., Montes, J., Vásquez, C.(2013)

Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escalas	Niveles o rangos
Rendimiento	Medición de los resultados	1,2,3	Escala nominal	Muy Bajo
	Evaluación de los objetivos			Bajo
	Costos			Alto Muy Alto
Eficiencia	Beneficios	4,5,6	Nunca = 1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Muy Bajo
				Bajo
				Alto
				Muy Alto
Eficacia	- Bienes y servicios	7,8,9		Muy Bajo
				Bajo
				Alto
				Muy Alto
Efectividad	- Logro de resultados	10,11,12		Muy Bajo
				Bajo
				Alto
				Muy Alto

Nota. Chiavenato (2011)

Anexo 8

Base de datos - Seguridad y salud en el Trabajo

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO														
POLITICAS DE PREVENCIÓN			FOMENTO DE LA PARTICIPACION			COMUNICACIÓN			PLANIFICACIÓN			CONTROL		
pt1	pt2	pt3	pt4	pt5	pt6	pt7	pt8	pt9	p10	p11	p12	P1 3	p1 4	p1 5
5	3	4	4	3	5	5	2	4	5	4	2	3	3	5
2	3	4	3	3	4	4	1	1	4	4	1	3	5	4
5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	1	3	4
4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	3	4	5
1	3	3	4	4	5	5	1	1	5	5	1	3	3	4
5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	3	5
2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	1	5	4	4
5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	2	2	3	5
3	3	2	2	4	3	4	3	2	2	4	5	2	3	2
3	3	2	5	2	3	4	2	2	4	3	5	2	4	3
3	3	4	4	2	2	4	2	3	5	5	5	2	3	2
4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	3	4	5
5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	2	3	5
1	2	5	5	3	5	5	1	1	5	5	4	4	3	5
1	1	2	3	4	4	4	1	1	5	4	3	3	3	3
5	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3
5	2	5	5	4	4	5	2	5	5	4	2	2	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5
3	5	4	2	3	3	5	3	5	3	4	3	4	5	5
5	4	3	3	5	3	4	3	5	4	5	3	3	4	4
5	2	3	3	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
V 1	D1V 1	D2V 1	D3V 1	D4V 1	D5V 1
57	12	12	11	11	11
46	9	10	6	9	12
60	12	15	14	11	8
54	11	13	11	10	9
65	14	14	15	10	12
48	7	13	7	11	10
65	13	14	14	12	12
32	4	6	5	4	13
62	14	12	14	12	10
44	8	9	9	11	7
47	8	10	8	12	9
49	10	8	9	15	7
58	11	12	12	11	12
67	15	15	13	12	12
65	14	15	13	13	10
54	8	13	7	14	12
42	4	11	6	12	9
60	12	13	13	13	9
58	12	13	12	11	10
68	15	15	15	14	9
57	12	8	13	10	14
58	12	11	12	12	11
48	10	11	8	10	9

3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	36	8	6	8	7	7
3	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	58	10	11	12	13	12
2	5	1	2	2	1	5	2	3	4	3	1	2	3	3	39	8	5	10	8	8
2	5	1	2	2	1	5	3	5	2	2	1	2	4	4	41	8	5	13	5	10
5	5	1	4	5	1	5	1	5	1	4	1	3	1	1	43	11	10	11	6	5
2	3	1	4	2	4	3	2	3	2	1	4	1	4	4	40	6	10	8	7	9
1	3	2	2	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	46	6	7	10	12	11
3	1	3	4	3	2	1	3	2	4	4	2	2	5	5	44	7	9	6	10	12
4	1	3	2	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	45	8	10	7	11	9
3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4	3	1	4	4	51	9	9	14	10	9
4	4	3	1	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	49	11	7	11	10	10
2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	38	6	7	7	9	9
3	3	2	4	3	5	3	1	2	2	5	5	3	2	2	45	8	12	6	12	7
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	45	9	8	8	11	9
5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	2	3	3	3	3	56	13	12	13	9	9
5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	11	11	9	9	9
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	11	11	12	12	12
3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	4	47	8	9	9	10	11
5	2	3	2	5	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	52	10	10	9	11	12
2	1	1	1	2	1	1	5	5	3	5	1	3	3	3	37	4	4	11	9	9
3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	43	8	8	8	10	9
2	1	4	1	2	3	1	1	4	3	4	3	3	4	4	40	7	6	6	10	11
4	3	4	2	4	3	3	2	5	3	5	3	3	4	4	52	11	9	10	11	11
5	2	3	2	5	3	2	3	3	4	4	3	4	5	5	53	10	10	8	11	14
3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	60	12	11	13	12	12
4	2	2	3	4	5	2	2	5	3	4	5	3	5	5	54	8	12	9	12	13
4	2	1	1	4	2	2	5	5	3	5	2	2	2	2	42	7	7	12	10	6
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	43	9	8	8	9	9
4	3	2	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	3	3	49	9	12	8	11	9

3	5	2	3	3	3	5	2	3	3	4	3	4	4	4	51	10	9	10	10	12
3	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	54	12	10	11	12	9
5	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	58	12	10	12	11	13
5	3	3	4	5	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	52	11	12	8	11	10
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	2	2	44	9	9	8	11	7
1	1	1	3	1	4	1	4	2	1	5	4	4	3	3	38	3	8	7	10	10
1	3	2	3	1	1	3	2	5	2	4	1	2	4	4	38	6	5	10	7	10
2	1	1	1	2	1	1	5	5	3	5	1	3	3	3	37	4	4	11	9	9
3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	43	8	8	8	10	9
2	1	4	1	2	3	1	1	4	3	4	3	3	4	4	40	7	6	6	10	11
4	3	4	2	4	3	3	2	5	3	5	3	3	4	4	52	11	9	10	11	11
5	2	3	2	5	3	2	3	3	4	4	3	4	5	5	53	10	10	8	11	14
2	3	1	4	2	4	3	2	3	2	1	4	1	4	4	40	6	10	8	7	9
1	3	2	2	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	46	6	7	10	12	11
3	1	3	4	3	2	1	3	2	4	4	2	2	5	5	44	7	9	6	10	12
4	1	3	2	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	45	8	10	7	11	9
3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4	3	1	4	4	51	9	9	14	10	9
3	3	4	4	2	2	4	2	3	5	5	5	2	3	2	49	10	8	9	15	7

DESEMPEÑO LABORAL											
RENDIMIENTO			EFICIENCIA			EFICACIA			EFECTIVIDAD		
pt1	pt2	pt3	pt4	pt5	pt6	pt7	pt8	pt9	pt10	pt11	pt12
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4
3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	5
5	4	3	4	4	2	4	4	2	5	2	3
3	2	3	4	2	4	3	2	4	1	3	1
23	4	1	4	3	3	5	5	5	3	2	3
3	3	4	5	5	4	1	4	3	2	3	2
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	3	4	3	4	3	2	5	3	3	5	5
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5
5	2	1	1	2	4	4	4	3	2	4	4
3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	5	5
5	3	3	3	4	5	4	4	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	2	5	5	4	5	4	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
4	4	3	2	4	4	4	5	3	3	5	5
5	4	5	2	3	5	5	5	4	3	5	5

DESEMPEÑO LABORAL				
V2	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2
60	15	15	15	15
58	15	13	15	15
39	10	9	10	10
39	9	8	10	12
42	12	10	10	10
32	8	10	9	5
61	28	10	15	8
39	10	14	8	7
58	15	13	15	15
58	15	14	15	14
45	12	10	10	13
48	12	11	13	12
50	13	13	12	12
36	8	7	11	10
53	11	14	14	14
52	14	14	11	13
47	11	12	11	13
48	12	12	12	12
50	13	12	13	12
59	15	15	14	15
54	12	14	13	15
59	14	15	15	15
48	13	12	11	12
55	14	14	13	14
46	11	10	12	13
51	14	10	14	13

5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	4	5	2	5	4	4	5	4	4	5	5
4	5	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4
5	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4
4	5	2	5	4	4	5	3	3	3	3	5
2	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	5	5	4	4	2	2	5	5
5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
5	2	5	5	3	4	5	4	5	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	5
4	3	5	4	3	4	5	5	5	3	2	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4
3	2	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5
5	2	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
5	2	5	4	4	5	5	5	4	3	2	4
3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	2	4
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4
2	5	4	4	3	3	5	5	5	4	2	4
5	3	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4

58	14	15	14	15
53	12	13	14	14
58	15	15	14	14
52	14	11	13	14
46	12	10	12	12
44	13	10	11	10
46	11	13	11	11
51	12	13	14	12
48	12	12	12	12
46	11	13	10	12
55	14	13	14	14
60	15	15	15	15
45	12	12	12	9
48	12	12	14	10
52	15	15	15	7
53	13	15	14	11
53	15	15	13	10
47	12	11	15	9
53	14	14	15	10
48	9	12	14	13
50	10	13	15	12
56	14	15	15	12
51	12	14	15	10
57	15	14	15	13
48	12	13	14	9
44	10	11	14	9
41	10	9	12	10
46	11	10	15	10
51	13	12	15	11

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	2	5	5	5	5	3	2	5
4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	5
4	3	5	4	3	4	5	5	5	3	2	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4
3	2	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5
5	2	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4
4	5	5	4	2	3	2	4	2	2	4	5
5	3	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4
4	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4
4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	2	4	2	5	3	5	5	5	2	5	4

48	12	12	12	12
48	11	12	15	10
54	12	14	15	13
56	15	15	15	11
53	15	15	13	10
47	12	11	15	9
53	14	14	15	10
48	9	12	14	13
50	10	13	15	12
42	14	9	8	11
52	13	15	11	13
53	14	14	15	10
45	11	11	13	10
49	11	12	14	12
46	10	10	15	11



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL, OFICINA DE GESTIÓN DE RRHH DEL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA, 2021", cuyo autor es FLORES RODRIGUEZ MAIN JAYSIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 09870134 ORCID: 0000-0002-0565-0577	Firmado electrónicamente por: GEZARATERU el 16- 01-2022 18:04:31

Código documento Trilce: TRI - 0277020