



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**Percepción sobre la gestión de la salud ocupacional y
desempeño laboral en los enfermeros del servicio emergencia de
un hospital de Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Velarde Allazo, Zuleika Yrma (orcid.org/0009-0000-6207-1371)

ASESORA:

Dra. Huauya Leuyacc, Maria Elena (orcid.org/0000-0002-0418-8026)

CO-ASESOR:

Dr. Mescua Figueroa, Augusto Cesar (orcid.org/0000-0002-6812-2499)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del
Riesgos en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres Andrés y Filomena, por ser los motivadores en el proceso de crecimiento profesional.

A mi hijo Marcelo, quien es mi motor de inspiración para poder seguir logrando mis objetivos profesionales.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco principalmente a Dios por la vida.

A mi asesora de tesis Dra. María Elena Huauya Leuyacc, por su dedicación en transmitir sus conocimientos y lograr mis objetivos profesionalmente, por sus enseñanzas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "PERCEPCION SOBRE LA GESTION DE LA SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA,2023", cuyo autor es VELARDE ALLAZO ZULEIKA YRMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA DNI: 10354243 ORCID: 0000-0002-0418-8026	Firmado electrónicamente por: MAHUAUYALE el 25- 07-2023 23:53:57

Código documento Trilce: TRI - 0608881



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VELARDE ALLAZO ZULEIKA YRMA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PERCEPCION SOBRE LA GESTION DE LA SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ZULEIKA YRMA VELARDE ALLAZO DNI: 30962398 ORCID: 0009-0000-6207-1371	Firmado electrónicamente por: ZVELARDE el 22-07- 2023 10:27:06

Código documento Trilce: TRI - 0608880

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos de recolección de datos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Datos generales de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023	17
Tabla 2 Percepción de la gestión de la salud ocupacional de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023.....	18
Tabla 3 Percepción de la gestión según sus dimensiones de la salud ocupacional	19
Tabla 4 Desempeño laboral de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023	20
Tabla 5 Desempeño laboral en sus dimensiones de la salud ocupacional	21
Tabla 6 Relación entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital de Lima 2023	22
Tabla 7 Relación entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y la evaluación del desempeño de los enfermeros del servicio de emergencia en un hospital de Lima 2023	23
Tabla 8 Relación entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y la motivación de los enfermeros del servicio de emergencia en un hospital de Lima 2023.....	24

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general analizar la relación entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital de Lima 2023. De enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal, así mismo estuvo conformada por un total de 104 enfermeros del área de emergencia de un hospital de Lima, a los cuales se le aplicaron dos cuestionarios, se logró como resultado que del total de los enfermeros el 78,8% son mujeres con edades de entre 26 a 36 años, con un desempeño laboral bueno en un 33,7% lo cual permitió obtener un Rho de Spearman de 0,699 con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. En conclusión, se evidencio que si existe relación entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Palabras clave: Desempeño laboral, organización, enfermeros, salud ocupacional

ABSTRACT

The general objective of this study was to analyze the relationship between the perception of occupational health management and job performance in nurses from the emergency service in a hospital in Lima 2023. Using a quantitative approach of a cross-sectional non-experimental design, it was also made up of for a total of 104 nurses from the emergency area of a hospital in Lima, to whom two questionnaires were applied, it was achieved as a result that 78.8% of the total number of nurses are women aged between 26 and 36 years., with a good job performance of 33.7%, which allowed obtaining a Spearman's Rho of 0.699 with a significance level of 0.000 less than 0.05. In conclusion, it is evident that there is a relationship between the perception of occupational health management and work performance; therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Job performance, organization, nurses, occupational health

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el personal del sector salud son la columna vertebral de un programa hospitalario eficaz. Ellos deben disfrutar de un lugar de trabajo seguro y saludable ya que con esfuerzos contribuyen a la realización del derecho a la salud para sus pacientes o personas en general. Por el origen de labores que realizan los profesionales médicos estos se encuentran expuestos a diversos peligros, su salud y seguridad pueden verse afectadas si no se toman medidas preventivas para reducir el riesgo. Mantener la seguridad, el bienestar y la salud puede prevenir enfermedades o lesiones en el trabajo, de igual manera la calidad de la protección del medio ambiente en la atención hospitalaria y la calidad del recurso humano de salud (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) muestra que en América Latina solo 1 de cada 5 profesionales tiene alguna condición médica que muchas veces es considerada la única causa de incapacidad pagada, sean estas discapacidades generadas antes o durante el período de trabajo y considerando que puedan ser físicas o mentales, lo cual es lamentable ya que esto genera la disminución en la calidad del servicio brindado debido al temor a lesiones que no puedan ser remuneradas o que se puedan considerar lesiones no graves pese a ser causada en el centro de labor (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018). Los sistemas de información, los registros y la manera que las políticas públicas abordan el problema ayudan a ocultar la realidad de los peligros de la industria (Bohórquez, 2022).

En Chile, los peligros más comunes que enfrentan los trabajadores de la salud incluyen bordes afilados, resbalones, caídas, exposición a productos químicos y violencia. La exposición al riesgo varía según los departamentos o servicios médicos. Los peligros químicos incluyen: la exposición a materiales como desinfectantes, productos de limpieza, exposición a citostáticos, mercurio y gas anestésico. Los peligros biológicos incluyen virus y bacterias que causan hepatitis B y C, VIH y tuberculosis, y alergia al látex. Las lesiones del embarazo pueden causar daños en los tejidos al transmitir energía, como la radiación ionizante, o estar asociadas con lesiones musculares debido a malas posturas, levantar y mover pacientes o levantar objetos pesados (Cuadros et al, 2022).

En Argentina, se puede examinar cómo las condiciones de trabajo en el sector salud han cambiado drásticamente, mostrando malas condiciones y precariedad laborales. Al respecto, diversos estudios muestran que en los hospitales públicos las condiciones laborales de las enfermeras se caracterizan por emociones altas y trabajo pesado, un lugar de trabajo dominado por muchas tareas, faltas de respeto, poco o nada de apoyo por parte de la dirección hospitalaria, además de salarios y condiciones de trabajo bastante deficientes. Como consecuencia se obtiene un aumento en el ausentismo y el estrés laboral, lo que afecta no sólo la salud del profesional, sino también la organización y rendimiento del trabajo del personal de salud (Beatriz et al, 2020).

Por otro lado, el trabajo de las enfermeras se debe a muchos factores: como su formación académica, trayectoria profesional, frecuencia de trabajo, identidad, situación económica, etc. Asimismo, estos profesionales enfrentan situaciones importantes que requieren utilizar la gran parte de los conocimientos adquiridos durante todos sus años de formación académica y de igual manera los conocimientos adquiridos en su trabajo, lo que contribuye al éxito demostrando sus habilidades en el cuidado de las personas y la contribución a la organización en la que se desempeñan (Tocancipá, 2020).

En Perú, según el Sistema de Información para el Reporte de Accidentes laborales, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales – SAT, indica que en noviembre del 2019 fueron registrados 2.744 anuncios de lesiones de sus colaboradores (de aproximadamente 1.625 empresas), lo que supone el incremento del 15,7% respecto al mes de noviembre del anterior año y un descenso con respecto al reporte del año anterior del 12% (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2019).

Eso llevó a la adopción de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (Ley N° 29783), que tiene como meta difundir información sobre la seguridad y salud laboral, promover implementar actitudes y planes preventivos para los colaboradores con respecto al centro de labor; así mismo elaborar programas y propuestas, de igual manera, el trabajador debe ser examinado por algún profesional de la salud antes, durante y después de finalizados los vínculos laborales entre trabajador - empresa, lo que permite a los trabajadores peruanos

realizar sus funciones en ambientes confortables, saludables y seguros (Ministerio de Trabajo, 2021).

A nivel local, un estudio realizado sobre la eficiencia de las fuerzas de trabajo desde el punto de vista del personal de la salud donde se concluyó que esto se debe a la calidad del liderazgo profesional, falta de habilidades y la gestión y salud percibida directamente; la falta de liderazgo o toma de decisiones del centro hospitalario generan afectación al comité de seguridad de los trabajadores, que no le permite desempeñar sus funciones como de costumbre, lo que afecta directamente al trabajador, por lo tanto, un ambiente de trabajo inadecuado, inestabilidad del trabajador, rotación del estado de ánimo, lo que se refleja en el trabajo medio de los trabajadores (Vasquez, 2023).

Generalmente, la actual condición en las que los enfermeros en el hospital de Lima realizan su trabajo son inadecuadas, no se corresponden con la seguridad y la atención sanitaria que requieren sus empleados, así mismo es lamentable que aún hoy existan este tipo de debilidades. Como resultado, los empleados corren un riesgo mayor de tener pocos o varios malos hábitos que a la larga afectarán su productividad.

De la misma manera, en el ámbito de emergencia, no existe discusión de educación, discusión, capacitación sobre seguridad ocupacional en el trabajo, los directivos no están interesados en estos problemas, por lo tanto, se evidencia un conocimiento casi nulo de las normas de seguridad entre los trabajadores. Teniendo en cuenta la información anteriormente mencionada, podemos plantear la presente interrogante que da origen al estudio: ¿Qué relación existe entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2023?

Cabe mencionar, que esta investigación es conveniente porque analiza la percepción de los enfermeros en respuesta al desempeño organizacional y la administración de la salud laboral de la persona de salud pertenecientes al área de emergencia en un centro de salud de mediana complejidad. Así mismo; la relevancia social, implica a los receptores del estudio en este caso el profesional de enfermería; la implicancia práctica de esta investigación fue determina el cumplimiento de las recomendaciones que pueden ser implementadas en este

establecimiento para que las condiciones laborales mejoren y favorecer de alguna manera el desempeño laboral.

Por otro lado, el valor práctico es contributivo para el aprendizaje del aspecto conceptual de las variables en el contexto de la gestión de los servicios de salud. Finalmente, la utilidad metodológica involucra a los instrumentos de investigación de este estudio, los cuales, pueden ser utilizados como referentes en otros estudios que analicen el mismo tema central. Así mismo cabe mencionar que la investigación contó con los objetivos presentes:

OG: Determinar la relación entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital de Lima 2023.

Y a la vez se desarrollaron los siguientes objetivos específicos

OE 1: Analizar la relación entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y la evaluación de desempeño de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital.

OE 2: Analizar la relación entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y la motivación en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital.

En cuanto a la hipótesis de este aporte se puede inferir que:

HG: Existe una relación significativa entre la percepción de la salud ocupacional y el desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia en un hospital de Lima, 2023.

Con respecto a las hipótesis específicas:

H1: Existe relación significativa entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el de desempeño de los enfermeros del servicio de emergencia

H2: Existe relación significativa entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y la motivación de los enfermeros del hospital del estudio.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se presentarán diversas investigaciones realizadas con anterioridad en referencia a las variables del presente estudio, posteriormente se mencionarán algunas fundamentaciones teóricas para darle mayor sustento a la investigación.

Quintana y Tarqui-Mama (2019) describen el grado de desempeño según las características académica, organizacionales, laborales, aspectos motivadores, así mismo el grado en que los jefes del área de enfermería que laboran en el HNASS, Callao influyen en su personal. Fue un estudio transversal, la muestra fue 208 enfermeras. Como resultados podemos apreciar el 98,0% percibió que no reciben enseñanza, 88,2% indican un alto nivel de presión por parte de la jefatura, 82,4% niegan ser capacitadas por la institución empleadora, 84,3% percibieron estar desmotivados, 76,5% percibieron haber sido ubicado según su especialidad y 51% no tienen facilidades en el horario de trabajo. Finalmente se llegó a la conclusión que en mayor parte el personal del área de salud tiene un nivel de desempeño suficiente.

Así mismo; Mantilla (2022) en su estudio tuvo como propósito medir el grado de correlación del sistema SST y la gestión de los colaboradores de enfermería en un centro hospitalario, Lima 2022. Un tipo de estudio básico con métodos descriptivos, no experimentales, interactivos, que es multimodal. El estudio tomó por muestra a 62 profesionales de la salud los cuales contribuyeron para recolectar la información. Por otro lado, utilizaron el coeficiente de Pearson para determinar el grado de correlación entre las variables. Estos hallazgos demostraron que hay una existente correlación de 0,581 entre los sujetos estudiados. Concluyendo que, si existe una relación importante, es decir, entre mejor sea el nivel de seguridad laboral, mejorará también su gestión.

Salazar (2019) en su investigación, propuso determinar el grado de correlación con respecto a la atención a los pacientes y calidad de enfermeros. Fue de tipo descriptiva, diseño no experimental, correlacional. Luego del desarrollo de la investigación, se pudo estimar el 35% del personal de enfermeros de este hospital tienen un bajo nivel de trabajo del personal, el 30% tienen un medio alto, y solo el 18% es calificado como alto y 17% nivel bajo. En cuanto a la calidad de la práctica;

el 42% de los pacientes califica su satisfacción como progresiva, luego el 37% considera su satisfacción como aceptable y el 21% considera su satisfacción como desarrollando una la calidad de la atención en todo momento se han mantenido los estándares de las normas éticas y rigor científico.

Alejos y Grandez (2019) se realizaron un estudio con el propósito de evaluación del cuidado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), según el servicio del área quirúrgica del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas, 2018. Fue cuantitativo, descriptivo, transversal. Esta muestra estuvo conformada por 29 miembros del personal médico. Los resultados muestran que 58,6% de las enfermeras del área quirúrgica creen que el sistema de salud y seguridad es inadecuado. Además, se puede observar que personal cree que a la dirección le está faltando: organización 37,9% y programa de información 52,2% y se concluyó que la mayoría considera a la gestión de la seguridad inadecuada y muy inadecuada en 17,2% y 58,6%, respectivamente.

Silva (2021) en su investigación determinó la correlación del desempeño laboral y la gestión de seguridad organizacional del trabajo en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020; contó con una metodología descriptivo-correlacional y de diseño no experimental, el que contó con 63 participantes, se verificó que el sistema de protección no es suficiente, la relación entre los trabajadores y las autoridades no es la mejor, y no existe un sistema de control y supervisión; y el puesto no ha sido creado lo que reduce el riesgo de enfermedades y lesiones. Finalmente, se determinó una correlación estadística existente entre las variables en el hospital, también se considera que la relación es buena y significativa, igual a 0,816 ya que los problemas que se presentan nunca se solucionan, afectan el cumplir las metas trazadas por centro hospitalario.

A nivel internacional; Jovel (2019) desarrolló una investigación con la finalidad de determinar la percepción de los enfermeros con respecto a las condiciones de salud ocupacional y riesgos laborales. Contó con un diseño descriptivo, de corte transversal y con una muestra de 20 enfermeros. Como resultados se obtuvo que el 85% fueron mujeres; nivel académico técnico de enfermería, las condiciones de piso 55%, los espacios físicos 75%, equipo y material 50% circulación libre de paso 40%; en su mayoría la perciben deficiente 60%, todos fueron considerados como

inaceptables. Se concluyó que los trabajadores que tienen años de experiencia laboral tienen malas condiciones de trabajo y enfrentan diversos peligros debido a la falta conocimiento y autocuidado.

Sanhueza (2022) realizó un estudio con el propósito de indagar cómo el personal enfermero percibe la atención de calidad brindada y los factores relacionados. Fue un diseño multidisciplinario, observacional, transversal, descriptivo, 101 enfermeras. Como resultados se obtuvo que en su mayoría (90 %) de encuestados son personas del sexo femenino, no menores de 30 pero no mayores de 49 años. La mayoría, estima como condiciones ambientales de operación son satisfactorias: calor, ruido, luz y equipamiento y dinero. Las revisiones de calidad médica recibieron un promedio de 67,9 puntos de 100. Finalmente, se encontró que la correlación del estatus sociolaboral y la calidad percibida del cuidado de enfermería no fue significativa.

De tal manera que; Enrique y Rodríguez (2019) con propósito de evaluar el desempeño de enfermeros en el Hospital Nacional San Pedro, febrero - septiembre de 2019, se realizó un estudio el cual contó con una metodología descriptiva, transversal y cualitativa. Como resultado, se evaluó que la desigualdad de relaciones entre las personas, la falta de control del estrés y el descuido de los principios legales de su trabajo, la falta de características profesionales y personales del enfermero experto. Así mismo concluyeron que los conflictos del área están determinados por las relaciones entre los colaboradores, los niveles de estrés y la falta de recursos. Muchos empleados desconocen las herramientas técnicas y legales necesarias para cumplir su rol como profesionales.

De igual manera, en Colombia Garzón (2019) realizó una investigación con el objetivo principal de identificar los riesgos que enfrenta los colaboradores del área de enfermería del centro hospitalario en mención. El tipo de estudio que explicó, en su momento se decidió que los enfermeros enfrentan riesgos biológicos y psicológicos durante su trabajo, el cual es alto, como lo demuestra la exposición a riesgos biológicos, psicosociales, mostrando un 100% de riesgo evidenciado a través de una matriz de riesgos que fue elaborada por los autores donde concluyeron que los riesgos biológicos y psicológicos se clasifican como riesgo II y que son comunes; por lo tanto, es importante tomar algún tipo de medida preventiva

para reducir el riesgo y reducir algún tipo de lesión o muerte ocupacional dentro del centro hospitalario en el que labora.

En Guatemala, Asencio (2020) realizó un estudio con el propósito de identificar riesgos laborales de la comunidad de Joyabaj, el Quiché. Con una metodología cuantitativa, de tipo descriptivo y de corte transversal. Contó con un total de 85 encuestados. Los resultados muestran los riesgos que enfrentan los enfermeros: lesiones dermatológicas, exposición a la basura, insolación, infección respiratoria, carecían de alimentos. El 66% tenían problemas de transporte, fueron hostigados y agredidos por funcionarios públicos. Un 4% reporta haber sido violada sexualmente y 7% ha sufrido de acoso. Debido a algunos riesgos, sufren cansancio, dolores de cabeza, insomnio, problemas digestivos, etc. Fueron atacados por los oficiales, sus colegas y el 57% expresó su insatisfacción justificándolo con su poco desempeño.

Iniciando las teorías relacionadas al tema, debemos tomar en cuenta diversas investigaciones las cuales dieron paso a diversas teorías; la gestión salud y seguridad laboral se puede definir como la gestión, el grupo de trabajo, las actividades, las prácticas salud y seguridad laboral. Por lo tanto, es importante decir que no se trata solo de la “gestión del trabajo”, sino también de cómo la organización, empresa u organización muestra y promueve y protege la salud de los empleados (Serrano, 2018). Dentro de las metas de la gestión de salud ocupacional está organizar leyes, políticas, acciones y herramientas para lograr objetivos como mejorar y preservar el bienestar y la salud de los colaboradores, prevenir problemas de salud por la naturaleza del trabajo, proteger a los trabajadores de accidentes durante su trabajo, poner a cada trabajador de acuerdo con sus habilidades físico-mentales, para que puedan prescindir de riesgo para la salud Hunt (2007).

Para la OMS (1998) la salud en el trabajo es mejorar y promover el índice más alto de salud tanto mental, física y social de los colaboradores en cualquier ocupación que desarrollen mediante el control de riesgos, la mejora del ambiente laboral para las personas y la prevención de desviaciones de la salud sus puestos de trabajo. Así mismo, las normas internacionales OHSAS 18001, indican como tales los factores y condiciones que ponen en riesgo la seguridad y salud de los colaboradores: Trabajadores temporales, contratistas, visitantes y otros tipos de

modalidades en la que se encuentren; establece todos los requisitos para su implementación cuando se trata de seguridad ocupacional y gestión de salud es administrado por empresas quieren hacerlo de manera voluntaria (OIT, 2011). Souza et al (2021) indican que la autopercepción de los enfermeros sobre el nivel liderazgo los ayuda a obtener sus mejores resultados además de que potencia el clima de seguridad y satisfacción laboral.

En cuanto a las dimensiones de esta variable; en primer lugar, se analiza el aporte teórico de las condiciones laborales son métodos relacionados con el trabajo basado en cómo el trabajo afecta a las personas, por lo que el lugar de trabajo no se trata solo de limpieza, seguridad, comportamiento físico, sino que también ve el estado de ánimo (Castillo y Prieto, 1990); adicionalmente se analiza el concepto de políticas de seguridad, como conjunto de reglas que se aplican a la planificación estratégica y los recursos de comunicación de una organización. Estas políticas cubren áreas tales como seguridad física, personal y administrativas (Chiavenato, 2009); finalmente se verifica el concepto de riesgo ocupacionales como la predisposición de generar algún tipo de lesión a través de uno o varios sucesos generados en condiciones laborales los cuales son negativos para la salud (Loewenson, 1999).

De tal manera con respecto al desempeño laboral, los autores manifiestan lo siguiente: Valladares et al (2016) señala, que al desempeño laboral lo cataloga como el conocimiento acumulado, las habilidades, las destrezas adquiridas por los empleados competentes y deben incluirse para ayudar a la organización, y también define el comportamiento y comportamiento de los profesionales ante un determinado evento o cambio de trabajo en nombre de la institución, en la forma correcta de utilizar la comunicación humana y de implementar métodos técnicos. Chiavenato (1999) indica que no siempre es el mismo y depende del individuo; Varía de un puesto a otro, combinado con varios factores de desempeño, y cada compromiso depende de los conocimientos y habilidades que el empleado haya adquirido y su visión del trabajo. Inga y Rodríguez (2019) mencionan que el recurso humano en la atención es un importante factor del sistema de salud, y su eficiencia y eficacia son importantes en la atención de la salud garantizada de calidad. A pesar de este hecho, a menudo se pasa por alto en el sistema de

atención médica. Salazar (2019) al analizar el desempeño el compromiso, las actitudes, los objetivos de la gestión, y la organización y promoción de conductas efectivas para un mayor desarrollo, especialmente del empleado que es evaluado de acuerdo con la historia de su trabajo, puede ser un error si sólo se establece. Asimismo, puede no ser una explicación del sesgo percibido de uno de los participantes.

Ivancevich (2004) señala, que el desempeño laboral es una medida del esfuerzo que un empleado pone para determinar si está haciendo bien su trabajo o no. También se define como la capacidad de mostrar las habilidades profesionales del empleado, que continúa con el desarrollo sistemático de conocimientos, habilidades, conocimiento, influencia, cultura. (Werther y Davis, 2006). Por otro lado, es importante el medir a los colaboradores por su nivel de productividad, se sustenta en los estudios que tienen para crear métodos para evaluar o evaluar el desarrollo de los empleados para comprobar si los empleados están progresando o si hay problemas en su desarrollo, lo que requiere perfección absoluta en su trabajo, pero debido a los avances tecnológicos en el uso de la información, el desafío es vincular la medida de desempeño con las metas de la empresa (Pérez, 2009).

Con respecto a las dimensiones de esta variable en primero lugar se define el concepto de evaluación de desempeño, como una herramienta de gestión que le permite administrar, controlar y gestionar colaboradores. Además, también recopila información sobre el funcionamiento de estos (Alles, 2008); indica que es una forma sistemática y formal de monitorear a los empleados con respecto a su desempeño con el fin de evaluar su desempeño y los resultados obtenidos en su desempeño laboral (Sastre y Aguilar, 2016).

Los procesos de evaluación se basan en los objetivos y las metas definidos por la organización para encontrar la contribución esperada de cada colaborador en cada nivel, los objetivos más importantes son las medidas de desempeño individual. Estos se comparan con los valores estándar requeridos de vez en cuando o en tiempos establecidos para ver si el desempeño del empleado contribuye satisfactoriamente al logro de todos los objetivos (Sánchez y Calderón, 2012). Por último, Naranjo (2019) indica que la motivación es el proceso por el cual el colaborar

realiza su trabajo de la mejor manera posible, la motivación si es buena influirá en el logro de los objetivos trazados. La productividad de los empleados mide el desempeño que los empleados aportan a la organización, la misma permite identificar áreas con buenos y malos resultados, la finalidad de la medición del desempeño es mejorarlas para alcanzar las metas establecidas (Mejillón, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Este estudio cuenta con un enfoque cuantitativo, se realizó una contrastación los conceptos existentes se basan en la cantidad de ideas que han aparecido y porque se usan los datos números para (Tamayo, 2002). De tipo aplicada ya que busca utilizar conocimientos adquiridos para sistematizar e implementarla en la investigación (Esteban, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación.

Cuenta con un diseño no experimental, ya que se realizó sin una deliberada manipulación de las variables y solo se puede emplear después de recolectada la información en su totalidad (Hernandez et al, 2017); y de corte transversal debido a que se recopila información en un momento determinado o en el transcurso de cortos periodos (Mendoza y Hernández, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Percepción de la gestión de la salud ocupacional

Definición conceptual: Es mejorar y promover el índice más alto de salud tanto mental, física y social de los colaboradores en cualquier ocupación que desarrollen mediante el control de riesgos, la mejora del ambiente laboral para las personas y la prevención de desviaciones de la salud sus puestos de trabajo (OMS, 1998)

Definición operacional: Esta variable es medida por tres dimensiones (condiciones laborales, políticas de seguridad, riesgos y peligros). Este cuestionario cuenta con 25 ítems que fueron desarrollados en el cuestionario elaborado por (Vasquez, 2023)

Dimensiones:

Condiciones laborales: Riesgo en la salud, incomodidad, condiciones de trabajo e infraestructura de trabajo.

Políticas de seguridad: Evaluación periódica del estado de salud brinda materiales y equipos, lineamientos y normas claras, administra riesgos

Riesgos y peligros: Distribución del espacio laboral, ventilación, orden y limpieza, exposición a riesgos y organización

Escala de medición: En esta variable tuvo una escala de medición: serán evaluados a través de la escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4)

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Medida por el esfuerzo realizado por otro empleado para determinar si se está desempeñando bien. (Ivancevich, 2004).

Definición operacional: La variable es evaluada mediante el cuestionario el cual fue elaborado por (Salazar, 2019) el cual cuenta con 36 ítems de este hospital de estudio.

Dimensiones:

Evaluación de desempeño: Desarrollo eficiente de tareas, buen rendimiento

Motivación: Iniciativa, eficiente uso de tiempo

Escala de medición: Para esta variable se utilizó una escala de medición de Likert Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces =3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Este estudio fue conformado por una población de 140 enfermeros del área de emergencia

Criterios de inclusión

- Enfermeros de ambos sexos que deseen aportar al estudio y firmen el consentimiento informado
- Enfermeros activos en el área de emergencia.
- Enfermeros experiencia mínima de un año en el área de emergencia.

Criterios de exclusión

- Enfermeros que no pertenezcan al área de emergencia del hospital mencionado
- Enfermeros que trabajen otros hospitales
- Enfermeros que tenga poco tiempo trabajando en esa área
- Enfermeros que se hagan cargo de jefatura

3.3.2. Muestra

Se utilizó el nivel de muestreo simple, por lo que fue representativo, completo y homogéneo. Después de aplicada la fórmula se dio como resultado un total de 104 enfermeros. **(ver anexo 5)**

3.3.3. Muestreo

Se realizó un muestreo de tipo probabilístico: aleatorio simple; el cual según el autor Otzen y Manterol (2017) indicó que en este tipo de estudio selecciona un determinado conjunto de participantes para llevar a cabo esta investigación.

3.3.4. Unidad de análisis

Se considera a 1 enfermero del área de emergencia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se emplea para este estudio es la encuesta para ambas variables. Con respecto al instrumento se considera un cuestionario para la variable percepción de la gestión de la salud ocupacional, el cual fue elaborado por Salgado y Cabal y adaptado por (Vasquez, 2023). Así mismo para generar la correcta medición de la variable desempeño laboral se tomará el cuestionario realizado por (Salazar, 2019).

Validez:

Los instrumentos fueron validados por sus autores originales, con respecto a la primera variable se validó a través del juicio de expertos donde se demostró que el instrumento sobre la gestión de la salud ocupacional conto con una fuerte relación validez (Vasquez, 2023).

El instrumento de la segunda variable fue validado por 5 expertos los cuales llegaron a la conclusión que su validez es buena sin ninguna observación (Salazar, 2019).

Confiabilidad:

El instrumento de la V1 fue evaluado por el Coeficiente Alfa de Cronbach dando como resultado una 0.914 contando con una confiabilidad alta.

El segundo instrumento para la V2 obtuvo un resultado de 0,780 contando con una confiabilidad moderada.

3.5. Procedimientos de recolección de datos

Se solicitó permiso procesando los documentos directamente al área de dirección del centro hospitalario con el objetivo de comenzar a recopilar información. Por lo tanto, se solicitó un plazo de hasta 02 semanas para la realización de estas investigaciones. Posteriormente se les explico brevemente la finalidad de los cuestionarios pidiéndoles completa transparencia, finalmente fueron aplicados en un lapso de 10 a 20 minutos.

3.6. Método de análisis de datos

Para desarrollar el análisis de datos se generó el procesamiento de los mismos a través del programa Excel, posteriormente fueron procesados en el programa software SPSS V.26 con el objetivo de una mejor observación de los resultados para generar el análisis de estadística descriptiva, para la estadística inferencial se procedió a generar el cálculo de normalidad a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov obteniéndose una p-valor de 0.000 en ambas variables lo que permite concluir que estas no tienen distribución normal, es así que al medir la

correlación entre las variables se aplica prueba no paramétricas como el Rho de Spearman para la relación de la variable percepción de la gestión de la salud ocupacional y sus dimensiones con la variable desempeño laboral para aprobar o negar las hipótesis planeadas en el estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se realizó siguiendo la ética de la casa de estudio, respetando los derechos y el anonimato de cada participante, para garantizar que la información obtenida del estudio no se publicará sin permiso, se utilizan únicamente para los fines del estudio fueron imparciales y no fueron engañados para obtenerlos, se utilizó el consentimiento informado para aceptar voluntariamente al personal médico a participar, y el encargado del estudio se aseguró se proteger los datos. Así mismo los principios de ética tomados fueron los siguientes: el principio de beneficencia: Se tomará en cuenta la predisposición y la opinión de los enfermeros respecto al estudio (Milton, 2000). De igual manera el principio de no maleficencia: Se respetarán las características físicas y mentales de los enfermeros involucrados en esta investigación (Tuckett, 2014). Por otro lado, el principio de autonomía: En este principio el personal de enfermería toma la decisión de participación en el presente estudio (Hanssen, 2004) y finalmente el principio de justicia: En este principio los enfermeros que participan en el estudio serán tratados de manera imparcial y equitativa (Boutain, 2005).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo:

A continuación, se presentan los datos recolectados durante la investigación de forma descriptiva en frecuencias y porcentajes, lo cual va a permitir un mejor entendimiento de cada variable.

Tabla 1

Datos generales de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	26 – 36 años	59	56,7%
	37 – 46 años	40	38,5%
	47 – 57 años	5	4,8%
	Total	104	100%
Sexo	Masculino	22	21,2%
	Femenino	82	78,8%
	Total	104	100%

Nota: Datos generales

En la tabla 1, en cuanto a las características sociales y demográficas se visualiza que el promedio de edad de los enfermeros es de 35 ± 60 años, donde 56,7% de enfermeras tienen de 26 a 36 años; 38,5% de enfermeras tienen de 37 a 46 años y 4,8% tienen de 47 a 57 años. En cuanto al sexo se tiene que 78,8% del personal son mujeres y 21,2% del personal son varones.

Tabla 2

Percepción de la gestión de la salud ocupacional de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023

	fi	%
Malo	4	3,8
Regular	73	70,2
Bueno	27	26,0
Total	104	100,0

Nota: Niveles de percepción

En la tabla 2 se observa la percepción de la gestión de la salud ocupacional donde 70,2% tienen una percepción de la gestión regular; 26,0% tienen una buena percepción y 3,8% tienen una mala percepción de la gestión de la salud ocupacional.

Tabla 3*Percepción de la gestión según sus dimensiones de la salud ocupacional*

	Condiciones laborales		Políticas seguridad		Riesgos ocupacionales	
	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	4	3,8%	10	9,6%	4	3,8%
Regular	80	76,9%	69	66,3%	62	59,6%
Bueno	20	19,2%	25	24,0%	38	36,5%

Nota: Nivel de percepción según sus dimensiones

En la tabla 3, se logró visualizar según sus dimensiones la variable percepción, en la dimensión condiciones laborales 76,9% perciben una gestión regular; en la dimensión políticas de seguridad 66,3% indican que las gestiones en políticas de seguridad son regulares y en la dimensión riesgos ocupacionales 59,6% mencionan que la gestión es regular.

Tabla 4

Desempeño laboral de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023

	fi	%
Deficiente	4	3,8
Promedio	65	62,5
Bueno	35	33,7
Total	104	100,0

Nota: Nivel de desempeño

En la tabla 4, se visualiza el nivel de desempeño laboral de la salud ocupacional donde 62,5% tiene un desempeño laboral promedio; 33,7% tiene un buen desempeño laboral y 3,8% tiene un deficiente desempeño laboral promedio.

Tabla 5

Desempeño laboral en sus dimensiones de la salud ocupacional

	Evaluación de desempeño		Motivación	
	fi	%	fi	%
Deficiente	4	3,8%	4	3,8%
Promedio	69	66,3%	70	67,3%
Bueno	31	29,8%	30	28,8%

Nota: Niveles de desempeño según sus dimensiones

En la tabla 5, se observa el desempeño laboral según sus dimensiones, donde sobresale el nivel promedio, esto es, en la dimensión evaluación de desempeño 66,3% presenta un nivel promedio de desempeño; en la dimensión motivación 67,3% muestra un nivel promedio de desempeño laboral.

Análisis inferencial

Prueba de Normalidad

H₀: No existe una relación significativa entre la percepción del personal enfermero respecto a la salud ocupacional y el desempeño laboral en el servicio de emergencia en un hospital de Lima 2023.

H_a: Existe una significativa relación entre la percepción del personal enfermero respecto a la salud ocupacional y el desempeño laboral en el servicio de emergencia en un hospital de Lima 2023.

Si $p < 0.05$ se rechaza la H₀

Si $p \geq 0.05$ se acepta la H₀

Tabla 6

Relación entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital de Lima 2023

			Percepción de la gestión de la salud ocupacional
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,699
		Sig. (bilateral)	,000
		N	104

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 6, luego de aplicar la prueba de correlación se encontró un coeficiente Rho de Spearman de 0,699 con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 esto permite concluir que, si existe una correlación directa y moderada de la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en enfermeros, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el desempeño de los enfermeros del servicio de emergencia

Ha: Existe relación significativa entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el desempeño de los enfermeros del servicio de emergencia

Tabla 7

Relación entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y la evaluación del desempeño de los enfermeros del servicio de emergencia en un hospital de Lima 2023

			Percepción de la gestión de la salud ocupacional
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño	Coefficiente de correlación	,761
		Sig. (bilateral)	,000
		N	104

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 7, los resultados muestran la correlación entre las variables percepción de la gestión de la salud ocupacional con un valor Rho de Spearman igual a 0,761 y un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. Esto permite afirmar que existe correlación directa y significativa entre las variables en estudio en grado alto, por lo tanto, la hipótesis alterna fue aceptada.

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación significativa entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y la motivación de los enfermeros del hospital del estudio.

H_a: Existe relación significativa entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y la motivación de los enfermeros del hospital del estudio.

Tabla 8

Relación entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y la motivación de los enfermeros del servicio de emergencia en un hospital de Lima 2023

			Percepción de la gestión de la salud ocupacional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,655
		Sig. (bilateral)	,000
		N	104

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 8, después de aplicar la prueba de correlación a las variables de este estudio se encontró un coeficiente Rho de Spearman de 0,655 con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 esto permite concluir que entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y la motivación de los enfermeros del hospital del estudio existe una correlación directa y significativa en grado alto. Debido a ello, podemos rechazar la hipótesis nula y se acepta la alterna.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se encontraron como hallazgos con respecto al sexo que predomina entre los participantes del estudio fue el sexo femenino con un 78,8% y el solo el 21,2% pertenece al sexo masculino, estos resultados son apoyados por Jovel (2019) el cual en su investigación sobre la percepción el personal asistencial y la salud ocupacional, encontró que del 100% de los encuestados el 85% de ellos fueron mujeres. Lo mismo sucedió con el estudio realizado por Alejos y Grandez (2019), los cuales encontraron que del 100% de sus encuestados el 58,6% fueron del sexo femenino, afirmando que con respecto a esta profesion el sexo predominante es el femenino.

Con respecto al objetivo general, sobre la correlación de la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el desempeño organizacional, se encontró una correlación de 0,699 con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 lo que permitió indicar que se encontró una correlación directa y significativa. Este resultado es contrastado con Mantilla (2022), el cual encontró una correlación de 0,581 entre los sujetos estudiados, de esta manera concluyendo que si existe una correlación fuerte entre sus variables, es decir entre mejor sea la salud ocupacional de los trabajadores, mejorará también su gestión, esto nos lleva a tener en cuenta que las instituciones deben implementar estrategias de gestión dando como prioridad al bienestar de sus colaboradores para brindar un mejor servicio.

Podemos respaldar estas investigaciones con lo comentado por Serrano (2018) el cual definió a la gestión como el grupo de trabajo, las actividades, las prácticas laborales de seguridad y salud, así mismo es importante decir que no se trata solo de la “gestión del trabajo”, sino también de cómo la organización, empresa u organización muestra y promueve y protege la salud de los empleados.

De igual manera, cabe mencionar la teoría mencionada por Werther y Davis (2006) los cuales indicaron que el desempeño laboral es una medida del esfuerzo que un empleado pone para determinar si está haciendo bien su trabajo o no, de igual manera indicaron que el desempeño organizacional es capacidad de mostrar las habilidades profesionales del empleado, que continúa con el desarrollo sistemático de conocimientos, habilidades, conocimiento, influencia, cultura.

Así mismo, la percepción de los enfermeros en cuanto a la administración de la gestión laboral, el 26,0% indicaron que el nivel de la percepción es bueno, la mayoría (70,2%) indicaron que el nivel es regular. Tomando en cuenta las dimensiones de esta variable podemos decir que con respecto a las condiciones laborales 76,9% perciben una gestión regular; en la dimensión políticas de seguridad 66,3% indican que las gestiones en políticas de seguridad son regulares y en la dimensión riesgos ocupacionales 59,6% mencionan que la gestión es regular.

Tomando en cuenta el estudio realizado por Salazar (2019), el cual propuso determinar el grado de correlación con respecto a la eficacia de enfermeros y atención a los pacientes de calidad, del total de los encuestados señalaron que el 35% del personal de enfermeros de este hospital tienen un bajo nivel de gestión del personal, el 30% tienen un medio alto, y solo el 18% es calificado como alto y 17% nivel bajo. De igual manera, Alejos y Grandez (2019), mostró que 58,6% de las enfermeras de cirugía creen que el sistema de salud y seguridad es inadecuado, también indicaron que a la dirección le está faltando: organización 37,9% y programa de información 52,2% y se concluyó que se considera a la gestión de la seguridad inadecuada y muy inadecuada en 17,2% y 58,6%, respectivamente.

Para continuar fundamentando esta información se menciona la teoría elaborada por OMS (1998), la cual comenta que la salud en el trabajo es mejorar y promover el índice más alto de salud tanto mental, física y social de los colaboradores en cualquier ocupación que desarrollen mediante el control de riesgos, la mejora del ambiente laboral para las personas y la prevención de desviaciones de la salud.

En tal sentido, con respecto a la gestión de la salud en el centro labor se identificó que es importante brindar la mayor de las facilidades a los colaboradores apoyando el aumento de la comodidad en todos los aspectos de la salud debido a que la falta de organización incurre en crear climas no muy cómodos entre los compañeros de labor, así como también, generar las mejoras correspondientes, el resultado de estas estrategias se verán reflejados en la calidad del servicio de los enfermeros.

En cuanto al desempeño laboral, del 100% del personal de salud encuestado el 62,5% mencionaron que tiene un desempeño laboral calificado de nivel promedio; así mismo el 33,7% califico su nivel de desempeño en la organización como bueno y solo el 3,8% comentaron que cuentan con un nivel de desempeño organizacional deficiente. Tomando en cuenta las dimensiones, según los hallazgos encontrados indicaron que la dimensión evaluación de desempeño presenta de nivel promedio un total de 66,3% con respecto a la evaluación de desempeño; en la dimensión motivación 67,3% muestra un nivel promedio de desempeño laboral.

Estos hallazgos fueron comparados con los encontrados por, Ascencio (2019) los cuales del total de los participantes el 57% justifico su poco desempeño laboral con la insatisfacción que sienten al llegar al centro de salud debido a los diversos problemas que se presentan entre ellos se reportaron casos de abuso, hostigamiento por ende la motivación presentada fue casi nula. Estos resultados pueden darnos un punto de vista importante con respecto al panorama nacional de las relaciones organizacionales presentadas en las instituciones, se planea evaluaciones de desempeño entre los profesionales de salud de manera trimestral y así ir midiendo la evaluación del aumento de motivación de los colaboradores.

Podemos respaldar lo mencionado anteriormente por Valladares et al (2016), el cual en su teoría señalo, que al desempeño laboral es el conocimiento acumulado, las habilidades, las destrezas adquiridas por los colaboradores durante todo el periodo de su desarrollo en la organización y deben incluirse para ayudar a la mejora de las metas trazadas por el centro de labor.

Con respecto al objetivo específico 1, se muestran una correlación con un valor Rho de Spearman igual a 0,761 y un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 lo cual indicar que si existe correlación de la percepción con la evaluación de desempeño organizacional. Los hallazgos fueron contrastados con el estudio desarrollado por Silva (2021) tuvo como propósito encontrar una correlación entre el desempeño laboral y la gestión seguridad y salud donde se encontró un Rho de Spearman igual a 0,816 considerando una relación significativa y buena con respecto a los objetivos planteados.

De igual manera Enrique y Rodríguez (2019) genero una investigación para determinar el desempeño del personal enfermero donde llego a la conclusión que

el nivel de desempeño laboral puede ser determinado por las relaciones entre los colaboradores, los niveles de estrés y la falta de recursos, así mismo mucho de ellos desconocen sus roles según sus puestos dentro del centro, de esta manera dificultando el mayor desempeño en sus labores. Esto permite determinar que mientras la percepción que tengan los colaboradores de la gestión en su institución mejorara los niveles en la evaluación de desempeño.

Estos resultados se referencian con lo mencionado por Sastre y Aguilar (2016), los cuales indicaron que la evaluación del desempeño es una manera formal y sistemática de monitorear los desempeños de los colaboradores con el fin de evaluar su nivel de compromiso con la empresa y los logros obtenidos a lo largo de este proceso de evaluación gracias a este nivel de responsabilidad.

Con respecto al objetivo específico 2, se encontró un coeficiente Rho de Spearman de 0,655 con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 esto permitió concluir que si existe una correlación directamente significativa entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y la motivación de los enfermeros, estos resultados concuerdan con lo mencionado por Quintana y Tarqui-Mama (2019) el cual generó un estudio con propósito de delimitar el desempeño de los enfermeros con respecto a su formación académica, aspectos motivacionales, entre otros; encontrando, 84,3% percibieron estar desmotivados lo que permitió llegar a la conclusión que en mayor parte el personal del área de salud tiene un nivel de desempeño suficiente.

Los resultados obtenidos fueron contrastados con los realizados por Asencio (2020), el cual tuvo el propósito de analizar los riesgos para el personal asistencial, en donde se visualizó una serie de riesgo y deficiencias laborales, así mismo el 57% de los entrevistados mencionaron la insatisfacción que sienten al laboral en este centro hospitalario lo que justificaron con su mal desempeño laboral. Estos resultados contrastados nos permiten tener una mejor visión sobre los planes de mejora que debe tomar la institución para aumentar la motivación entre los enfermeros ya que esto ayuda a mejorar la gestión y a la vez la perspectiva de la situación de la administración de la salud en el trabajo del centro de salud.

Naranjo (2009) mencionó que la motivación, es un proceso por el cual el colaborador realiza su trabajo de la mejor manera posible y con la mejor de las

predisposiciones, si esta motivación es buena y fuere influirá de la mejor manera en el logro de los objetivos trazados del colaborador como los objetivos de la empresa inclusive ayudando a superar las mismas.

Bajo un criterio personal, el personal de salud se encuentra en constante cambio con respecto a su desempeño, esto independientemente del sexo, edad o grado de instrucción, se pudo apreciar que lo más importante para los enfermeros es sentir un respaldo por parte de la organización, sentir que se les brinde estabilidad y mejores lugares donde ejercer sus funciones, esto les ayuda a aumentar la motivación resultado que se verá reflejado en las evaluaciones de desempeño que se realicen.

VI. CONCLUSIONES

1. En el hospital del estudio, el hallazgo más importante, lo representa la relación moderada entre las variables del estudio; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.
2. Se pudo concluir que si existe una correlación débil de la percepción de la gestión de la salud ocupacional con respecto a la evaluación del desempeño laboral de los enfermeros; esta relación tiene un valor de 0.761 lo que significa que es contundentemente moderada dicha asociación.
3. Se concluye que existe una moderada relación entre la percepción de la gestión de salud ocupacional y la motivación del trabajador equivalente a 0.655 menor a 1 y con este resultado se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

- A la jefatura del área de recursos humanos del hospital en estudio evaluar de manera trimestral el desempeño laboral de la persona enfermero que laboran en el área de emergencia; con el fin de establecer el nivel de competencias blandas con respecto a una mejor atención al paciente y sus familiares.
- A la oficina de salud ocupacional del hospital referido en el estudio implementar estrategias de evaluación de desempeño considerando los contextos de riesgo psicosocial que ocasiona el trabajo en dicho servicio
- A la dirección ejecutiva del hospital en estudio planificar la capacitación al personal sobre motivación intrínseca y extrínseca para contribuir a una mejor percepción del sistema
- A los futuros investigadores se les recomienda continuar desarrollando este tipo de investigaciones con el propósito de implementar la mejora continua de planes y estrategias para generar mayor comodidad entre los enfermeros.

REFERENCIAS

- Alejos Salazar, J. M., & Grandez Ramaycuna, H. A. (2019). Gestión de seguridad y salud en el trabajo desde la percepción del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas - 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9535>
- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias- Evaluación de 360°*. Granica.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. <http://bitly.ws/KkF5>
- Asencio Ortiz, L. E. (2020). Riesgos laborales en el personal de enfermería con funciones extramuros en el distrito municipal de Joyabaj, El Quiché, Guatemala, 2023. <http://bitly.ws/RBeB>
- Beatriz Sigampa, J., del Valle Diaz, E., Romero, M. L., Fernandez Diez, M., Montenegro, F., Cufre, C., . . . Rojo, Z. (16 de Diciembre de 2020). Carga de trabajo , percepción y repercusión en la salud de las enfermeras y en la organización de hospitales públicos provinciales de Córdoba. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revcs/article/view/31498>
- Bohórquez Lopez , A. (28 de Febrero de 2022). Salud en el trabajo. Obtenido de <http://bitly.ws/RBeL>
- Boutain, D. (2005). *Social Justice in Nursing: A review of the Literature*.
- Castillo, J. J., & Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo: un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Madrid: CIS.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. <http://bitly.ws/RBf8>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3 ed.). <http://bitly.ws/wbc7>
- Cuadros Carlesi, K., Henríquez Roldán, C., Meneses Ciuffardi, E., Fuentes Ibáñez, J., Ormeño Arriagada, P., Ureta Cerna, R., & Quinchero Silva, V. (Septiembre de 2022). Salud Ocupacional del personal de enfermería en los Servicios de Salud Público adherido al ISL: una propuesta de herramientas de evaluación de exposición a riesgos en hospitales. <http://bitly.ws/RBgL>

- Enrique González, A., & Rodríguez de Martínez, R. G. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital nacional "San Pedro" departamento de Usulután, Febrero a Septiembre 2019. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/03/1150420/262-11106143.pdf>
- Esteban Nieto, N. T. (2018). Tipos de investigación. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Garzón Izquierdo, L. G. (2019). Identificación de los riesgos ocupacionales del personal de enfermería que trabaja en el área de. <http://bitly.ws/RBhp>
- Hanssen, I. (2004). *Una perspectiva de enfermería intercultural sobre la autonomía*, 11, 1. doi:<https://doi.org/10.1191/0969733004ne664o>
- Hernandez Sampieri, R., Baptista Lucio, P., & Fernandez Collado , C. (s.f.). Metodología de la investigación. <http://bitly.ws/DXbX>
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997). Proceso de investigación. <https://josetavarez.net/Compendio- Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hunt Ortiz, J. F. (2007). La Organización Internacional del Trabajo. Un milenio de oportunidades. <http://bitly.ws/RBhT>
- Inga Berrospi , F., & Arosquipa Rodríguez, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. doi: 10.17843/rpmesp.2019.362.4493
- Ivancevich, J. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.
- Jovel Calderón, F. V. (2019). Percepción del personal de enfermería sobre las condiciones de salud ocupacional y riesgo laboral de los servicios de cirugía general y medicina interna. Hospital nacional general "Enf. Angélica Vidal de Najarro", 2019. <https://repositorio.unan.edu.ni/10509/1/t1024.pdf>
- Loewenson, R. H. (1999). Women's occupational health in globalization and development. doi: 10.1002/(SICI)1097-0274

- Mantilla Melchor, P. (2022). Gestión de la seguridad laboral y salud ocupacional de los trabajadores de salud de un hospital de Comas, Lima 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94528/Mantilla_MP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejillón Mejillón , A. E. (2017). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS, del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2017. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4418>
- Milton, C. (Abril de 2000). Beneficence: Honoring the Commitment. 13(2). doi: 10.1177/08943180022107537
- Ministerio de Trabajo. (2021). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. <http://bitly.ws/RBi5>
- Mora Salas, M. (2003). El riesgo laboral en tiempos de globalización. <https://www.redalyc.org/pdf/598/59806306.pdf>
- Naranjo Pereira, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su. *Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ambito educativo*. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Sistema de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua. <http://bitly.ws/GKYM>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo)- Ratificación. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3330953
- Organización mundial de la salud. (17 de Marzo de 1998). Informe sobre la salud en el mundo 1998. https://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA51/sa3.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (2022). Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. Obtenido de <http://bitly.ws/PftR>
- Otzen, T., & Manterol, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pérez Montejo, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. <https://docplayer.es/21060370-Evaluaci%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-laboral.html>
- Quintana Atencio , D., & Tarqui-Maman, C. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. doi: 10.30554/archmed.20.1.3372.2020
- Salazar Saldaña, R. d. (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar_SRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar Saldaña, R. d. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar_SRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar Saldaña, R. D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38022>
- Sánchez Henríquez, J., & Calderón Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Pensamiento & Gestión . <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932004.pdf>
- Sanhuesa Muñoz, M. P. (2022). Percepción del profesional de enfermería de la calidad del cuidado otorgado y factores asociados. <http://repositorio.udec.cl/xmlui/bitstream/handle/11594/9605/TESIS%20PERCEPCION%20DEL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMERIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Sastre Castillo, M. Á., & Aguilar Pastor, E. M. (2016). Dirección de recursos humanos. McGraw-Hill.
https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=6439
- Serrano Márquez, P. (2018). Gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del hospital II EsSalud, Abancay 2018.
<http://bitly.ws/RBjB>
- Silva Wong, K. P. (2021). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020.
<https://hdl.handle.net/20.500.12737/9028>
- Souza de Moraes, M. C., Oliveira Dutra, G., Mendonça Ferreira, T. D., Pena Dias, F. C., Pazetto Balsanelli, A., & Gasparino, R. C. (2021). Liderazgo coaching en la enfermería y su influencia sobre la satisfacción profesional y seguridad del paciente. doi: 10.1590/S1980-220X2020042103779
- Tamayo y Tamayo, M. (2002). El proceso de la investigación científica.
<http://bitly.ws/RBiH>
- Tocancipá Alvarino, M. C. (2020). Factores que influye en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. <http://bitly.ws/RBiM>
- Tuckett, A. (17 de Diciembre de 2014). Virtuous principles as an ethic for nursing. 106-114. doi:<https://doi.org/10.5172/conu.2000.9.2.106>
- Valladares Escobar, A. A., Retana Ruiz, C. J., & Zelaya Henríquez, T. E. (2016). Modelo de evaluación del clima organizacional y su incidencia en el desempeño del personal de la dirección departamental de educación de San Salvador. <http://bitly.ws/RBiR>
- Vasquez Uchuya, J. L. (2023). Gestión de salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud, Cañete-Yauyos, 2022.
<http://bitly.ws/RBiY>
- Werther, W., & Davis, K. (2006). Administración de los recursos humanos. El capital humano de las empresas. <http://bitly.ws/RBjn>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Percepción de la gestión de la Salud Ocupacional	Es la promoción y mantenimiento del más alto nivel de salud físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de problemas de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo, y la gente a sus puestos asignados (OMS, 1998)	Esta variable será medida por tres dimensiones: condiciones laborales, políticas de seguridad, riesgos y peligros.	Condiciones laborales	Riesgo en la salud	Ordinal	Bajo (25-98), medio (99-172), Alto (173-246).
				Incomodidad		
				Condiciones de trabajo		
				Infraestructura de trabajo		
			Políticas de seguridad	Incomodidad		
				Riesgo en la salud		
				Infraestructura de trabajo		
			Riesgos ocupacionales	Condiciones laborales		
				Ventilación		
				Exposición a riesgos		
Desempeño laboral	Es la medida por el esfuerzo realizado por otro empleado para determinar si se está desempeñando bien. (Ivancevich, 2004)	Esta variable será evaluada mediante la encuesta aplicada la cual cuenta con dos dimensiones.	Evaluación de desempeño	Desarrollo eficiente de tareas	Ordinal	Bajo (25-98), medio (99-172), Alto (173-246).
				Buen rendimiento		
				Iniciativa		
				Motivación		

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque / tipo/diseño/	Técnica / instrumento
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general				
¿Cuál es la relación que existe la percepción del personal enfermero respecto a la salud ocupacional y el desempeño laboral en el servicio de emergencia en un hospital de Lima 2023?	Determinar la relación entre la percepción del personal enfermero respecto a la salud ocupacional y el desempeño laboral en el servicio de emergencia en un hospital de Lima 2023.	Existe una significativa relación entre la percepción del personal enfermero respecto a la salud ocupacional y el desempeño laboral en el servicio de emergencia en un hospital de Lima 2023.	Percepción de la gestión de la salud ocupacional	POBLACION: 14 MUESTRA: 104 1 TIPO DE MUESTREO: probabilístico	ENFOQUE: cuantitativo TIPO: correlacional DISEÑO: no experimental, transversal	TECNICA: Encuestas INSTRUMENTO: Cuestionarios
Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuál es la relación que existe entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el de desempeño de los enfermeros del área de emergencia de un hospital?	Analizar la relación entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital.	Existe relación significativa entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el de desempeño de los enfermeros del servicio de emergencia.				
¿Cuál es la relación que existe la relación de la percepción de la gestión de la salud ocupacional y la motivación en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital?	Analizar la relación entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y la motivación en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital.	Existe relación significativa entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y la motivación de los enfermeros del hospital del estudio.	Desempeño laboral			

ANEXO 2

Cálculo del tamaño de la muestra

El método de muestreo general que se usará para obtener el número de enfermeros participantes será el siguiente:

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{(N - 1)E^2 + Z^2 PQ}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra

Z = margen de error del 5 % (1,96).

N = Población (140)

P = Probabilidad (0,5)

Q = 1- P = (0,5)

E = Precisión en las mediciones (0,05)

Al reemplazar los valores, obtenemos:

$$n = \frac{1,96^2 * 140 * 0,5 * 0,5}{(140 - 1)0,05^2 + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 104$$

Según la aplicada la fórmula se logró obtener una muestra de 104 enfermeros del área de emergencia.

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

Sexo:

F	M
---	---

Marca con una equis (x)				
Escalas				
Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)

Edad: _____

Instrucciones: Estimado usuario a continuación te mostramos preguntas las cuales te pedimos las respuestas con sinceridad; sólo debe marcar con una equis "X" la respuesta que crea conveniente.

N.º	INDICADORES/PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Riesgo en la salud					
1	¿Existe algún factor externo (mucho ruido, falta de iluminación, falta de equipos o instalaciones inadecuadas) que le cause incomodidad a la hora de ejercer sus actividades?					
2	¿En el ambiente donde labora existe algún factor externo (luz de computadora, polvo, olores, posición ergonómica, etc.) que estén afectando su salud?					
	Incomodidad					
4	¿En su lugar de trabajo, donde realiza sus actividades diarias se siente cómodo?					
5	¿Tiene usted una buena relación con su jefe del servicio?					
	Condiciones de trabajo					
6	¿Cuenta con todos los materiales para realizar su trabajo diario?					
7	¿Cuenta con todos los equipos en buen estado para realizar sus trabajos diarios?					
	Infraestructura de trabajo					
8	¿La infraestructura donde labora es adecuada para el número de trabajadores de su servicio?					
9	¿La infraestructura le parece adecuada para realizar sus labores?					
	Lineamientos y normas claras					
10	¿La institución le hecho entrega de las normas de salud ocupacional establecidas?					
11	¿Las políticas de seguridad y salud en el trabajo están en un lugar visible para todos los trabajadores?					
	Brinda equipos y materiales					
12	¿En su servicio hay deficiencias con respecto a la entrega de los equipos y materiales de protección personal?					
13	¿Renueva sin problemas su equipo de protección personal cuando necesita un cambio o por el tiempo estipulado en los manuales de bioseguridad?					

		Identificar y administrar los riesgos				
14		¿Considera usted al estrés como un riesgo laboral?				
15		¿Cree que en su servicio se han identificado todos los riesgos que afectan su salud?				
		Evaluación periódica del estado de salud				
16		¿Ha pasado usted por una evaluación periódica por el médico ocupacional de la institución para monitorear su estado de salud?				
17		¿Cuándo se ha sentido enfermo a pedido al médico de turno o médico jefe, le otorgue o conceda el permiso por salud?				
18		¿Sabía usted que los exámenes médico ocupacionales para los trabajadores se realizan según el factor de riesgo que se encuentran sometido?				
		Ventilación				
19		¿Considera que su servicio presenta una ventilación de aire adecuada?				
20		¿Durante el trabajo siente mucho calor por no contar con una ventilación adecuada?				
		Exposición a riesgo				
21		¿Tiene conocimiento a qué tipo de riesgo está sometido en sus actividades diarias?				
22	Riesgos laborales	Considera importante para usted, si las condiciones de trabajo dañan el bienestar o la salud en los trabajadores (riesgo psicosocial).				
		Orden y limpieza				
23		El área donde usted trabaja es regularmente limpia por el personal de servicio				
24		Al término de su turno de trabajo, después que usted utilizó un equipo o material verifica que su área de labores quede limpia y ordenada.				
		Organización del espacio laboral				
25		¿Considera que en el espacio o área donde usted trabaja existe una buena distribución y organización de los equipos y materiales?				
26		El espacio que existe entre usted y un equipo considera usted, que es el adecuado o puede generar un peligro.				

ANEXO 4

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se les presenta una serie de preguntas dirigidas a conocer aspectos relacionados con su trabajo y la Institución donde Ud. labora. Agradezco responder a estas preguntas de manera sincera, ya que los resultados obtenidos serán utilizados para identificar las condiciones actuales del ambiente de trabajo. Se garantiza la confidencialidad de los datos aquí reportados.

Se agradece su colaboración

Instrucciones: Marque con una (X) sobre el número que mejor presente su opinión.

Opción de respuesta: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Casi siempre, 4 Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4
1	Cumplo con el horario de trabajo				
2	Da sugerencias a otros sobre soluciones				
3	Da cumplimiento a lo que se espera que lleve a cabo.				
4	Se dedica con empeño al trabajo durante el tiempo debido.				
5	Se esfuerza por realizar con entusiasmo las funciones asignadas.				
6	Realiza el trabajo con eficiencia.				
7	Acepta las normas de la institución.				
8	Toma en cuenta las orientaciones del jefe inmediato				
9	Cumple los reglamentos de la institución.				
10	Toma en cuenta las orientaciones de su jefe mediato.				
11	Da su apoyo a los proyectos de la institución.				
12	Presenta proyectos e iniciativas en el trabajo.				
13	Apoya las políticas de la institución.				
14	Muestra interés en la tarea asignada al grupo.				
15	El trabajo del enfermero es logrado de acuerdo con las metas planteadas.				
16	Se adapta a diferentes situaciones para asegurar la productividad de la institución.				
17	Los trabajos que realiza cumplen con las exigencias de la institución.				
18	Ofrece sugerencias para mejorar la ejecución del trabajo.				
19	Llega a su lugar de trabajo a la hora establecida.				
20	La habilidad para el manejo de la información es óptima				
21	Promueve el logro de los objetivos de la institución				

22	Maneja los problemas o dificultades de su equipo satisfactoriamente.				
23	Cumple con los horarios de salida establecidos.				
24	Su trabajo es logrado de acuerdo con las metasplanteadas.				
25	El manejo de la información es eficaz.				
26	Cumplo con los horarios de llegada establecidos por la institución.				
27	Su trabajo cumple consistentemente con los estándares establecidos por la institución.				
28	La asistencia del empleado al trabajo es irregular.				
29	Busca mejorar su trabajo de forma innovadora.				
30	Muestra sus capacidades para mejorar las diferentes situaciones de trabajo.				
31	La imagen interna que proyecta en la institución es adecuada.				
32	El trato que el enfermero ofrece a los demás es acertado.				
33	El tiempo de respuesta en presencia de un problema es el más indicado.				
34	Llega puntual a sus labores.				
35	Es responsable con sus deberes.				
36	Respeto a sus compañeros de trabajo.				

ANEXO 5

Carta de presentación



Escuela de Posgrado

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima SJL, 11 de Mayo del 2023

N°Carta P.028 – 2023-1 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Dr. CARLOS HOMERO OTINIANO ALVARADO
Director del Hospital Nacional Arzobispo Loayza

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **VELARDE ALLAZO ZULEIKA YRMA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VELARDE ALLAZO ZULEIKA YRMA** identificado(a) con DNI N.30962398 y código de matrícula N° 7002810032; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

PERCEPCION DE LA GESTION DE LA SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA,2023

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

010451



Cc. Interesado,
Administrativo (MRCV)



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

ANEXO 6

Consentimiento informado

Título de la investigación: Percepción sobre la gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral en los enfermeros del servicio Emergencia de un hospital de Lima, 2023 y es elaborada por la investigadora Velarde Allazo, Zuleika Yrma.

Propósito del estudio.

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Percepción sobre la gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral en los enfermeros del servicio emergencia de un hospital de Lima, 2023” cuyo objetivo es analizar la relación entre la percepción de la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital de Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado de a carrera profesional de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución donde se empleará la investigación

Esta investigación generara un impacto positivo para las futuras investigaciones ya que busca encontrar la relación que existe entre la perspectiva de la gestión de la salud ocupación con relación a como se desempeñan el personal de salud correspondiente

Procedimiento

Si usted decide participar de la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Percepción sobre la gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral en los enfermeros del servicio emergencia de un hospital de Lima, 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de descanso de la institución en estudio las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Velarde Allazo, Zuleika Yrma email:- y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:
.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

ANEXO 7

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de la variable percepción de la gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital de lima 2023

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Percepción de la gestión de la salud ocupacional	Desempeño laboral
Nº	104	104
Estadístico de prueba	,411	,374
Sig. asintótica(bilateral)	,000	,000

Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución de normalidad los datos de las variables, para lo cual se planteó las siguientes hipótesis:

H0: Los datos siguen una distribución normal.

Ha: Los datos no siguen una distribución normal

Con un nivel de confianza de 95% y un error del 5% con los resultados obtenidos se aplicó los siguientes criterios de decisión:

Si $p < 0.05$ se rechaza la H0

Si $p \geq 0.05$ se acepta la H0

Interpretación: Como se observa se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov puesto que la muestra es igual a 104, obteniendo como resultado un nivel de significancia de 0,000 para cada una de las variables, esto permite concluir que la variable percepción de la gestión de la salud ocupacional y la variable desempeño laboral no tienen distribución normal, es así que para medir la relación entre las variables se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.