



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral de
trabajadores asistenciales del Hospital regional del Cusco, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lias Cordova, Claudia Lucero (orcid.org/0000-0002-8412-5139)

ASESOR:

Mg. Pacherras Ruiz, Angelica Yolanda (orcid.org/0000-0003-4942-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado a mi adorado hijo Oscar Manuel, por ser mi más grande motivo de esfuerzo y superación, por darme las fuerzas necesarias para ser mejor cada día y conseguir un porvenir mejor, hijito “*el cielo es el límite*” juntos todo lo podemos lograr.

A mi amado esposo Oscar, por ser mi más grande soporte, por su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida, por confiar en mí, por su paciencia y amor, sin ti no lo hubiera logrado.

A mis queridos padres Margot y Emilio, por hacer posible este proyecto, por su apoyo constante, por siempre tener un consejo y una palabra de aliento y no dejarme sola ni un solo instante, lo que me impulso a seguir adelante en este sueño.

Claudia Lucero

Agradecimiento

A dios por darme vida y salud y permitirme lograr un peldaño más en mi escalera profesional.

A mi familia, por la paciencia, cariño y apoyo incondicional en toda esta etapa.

A la Universidad César Vallejo, por permitirme ser parte de su gran familia y continuar realizando mis sueños profesionales y personales.

A cada uno de los prestigiosos docentes, que pudieron impartir un poco de su conocimiento conmigo en este proceso de formación académica.

Al personal asistencial del Hospital Regional del Cusco, por su apoyo y contribución en esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. MARCO TEÓRICO:.....	11
III. METODOLOGÍA:.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	19
3.2. Variables y operacionalización:	19
3.3. Población, Muestra y Muestreo:.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	22
3.5. Procedimiento:.....	24
3.6. Método para el análisis de datos:.....	24
3.7. Aspectos Éticos:	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	49

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital Regional del Cusco al 2022, mediante un análisis cualitativo, transversal, no experimental. Explique, de 717 trabajadores sociales, se tomaron 250 muestras, se realizó una encuesta directa, estas herramientas se caracterizan por una alta confiabilidad, se obtuvo como resultado, Rho de Spearman = 0,786 y la relación $p < 0,05$ entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral del personal de apoyo, también es importante señalar que el nivel de seguridad y salud ocupacional promedio de 51% y conciencia de 36.4% en los servidores que apoyan las labores del Hospital Regional del Cusco.

Se concluyó que existe relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los cuidadores en el Hospital Regional del Cusco.

Palabras clave: Gestión de seguridad, salud en el trabajo, desempeño laboral.

Abstract

The objective of this thesis was to determine the relationship between occupational health and safety management and job performance of health professionals at the Regional Hospital of Cusco by 2022, through a qualitative, cross-sectional, non-experimental analysis. Explain, of 717 social workers, 250 samples were taken, a direct survey was carried out, these tools are characterized by high reliability, the result was Spearman's $Rho = 0.786$ and the relationship $p < 0.05$ between security management and health at work and the work performance of the support staff, it is also important to point out that the level of safety and occupational health averages 51% and awareness of 36.4% in the servers that support the work of the Regional Hospital of Cusco.

It was concluded that there is a relationship between the management of safety and health at work and the job performance of caregivers in the Regional Hospital of Cusco.

Keywords: safety management, occupational health , job performance

I. INTRODUCCIÓN

En las tareas laborales los temas sobre salud y seguridad son crucial en toda empresa, sustancialmente de intereses en los empleados y la sociedad durante las últimas décadas, ya que se está investigando la relación entre las personas y el trabajo. (Jaramillo & Gómez, 2008) por lo tanto, todas entidad pública o privada debe asegurarse de que sus colaboradores estén gocen de integridad física y alejados de cual problema que atente a su salud, sea cual sea la actividad que realicen, y puedan realizar su trabajo con seguridad en todos los casos. (Soler & Esengeldiev, 2014).

Actualmente, los gobiernos de todo el mundo aplican estándares de seguridad, auditoria y vigilancia para evitar el incremento de mortalidad de trabajadores por accidentes laborales que afecten su productividad. En América del Norte, Europa y Japón, la tasa de control de la mortalidad fue del 3,5 %, América del Sur del 13,5 %, Asia y África del 20 %, 21,3 %. Han llegado menos casos de América del Norte, Europa y Japón que de América del Sur. En Colombia es de 7,0% y en nuestro país es de 13,4% y 13,7%, con estadísticas de mayor impacto como sus vecinos de Latinoamérica (Chile, Brasil y México), esa misma línea, la Organización Mundial de la Salud -OMS y la Organización Internacional del Trabajo-OIT y la calculan en promedio un poco más un millón y doscientos de decesos en el lugar de trabajo, doscientos cincuenta millones de accidentes laborales y ciento sesenta millones de enfermedades laborales cada año de forma global. Estos detalles inquietantes son motivadores para aquellos que desean construir un mejor sistema para prevenir enfermedades profesionales. (Cabrera, 2016, p.12)

La OMS (2014) informa que, en muchas partes del mundo, más del 50% de los colaboradores no cumplen con las reglas de seguridad ocupacional apropiadas. El riesgo ergonómico representa un porcentaje de las consecuencias de los problemas de salud repetitivos. Los casos conocidos son 37% colaboradores con lumbalgias y 16% de colaboradores con hipoacusia. (Reyes, 2017, p. 1)

No es de esperarse que se ocasionen grandes costos produciendo la reducción de la economía de los servidores de una empresa debido los accidentes de trabajo y a problemas de salud y, que conlleva afectar directamente la productividad de los trabajadores, como también su rendimiento laboral de los trabajadores. Segúnla OIT, estima una pérdida de 2 800 millones de USD anuales en la Unión Europea,

estos costos están relacionados con los niveles de accidentabilidad laborales, y para los problemas de salud el monto aproximando asciende a 1.300.000.000.000.000 EUR/año esto en compensación por enfermedades relacionadas al trabajo, algo similar en Estados Unidos. (OIT, 2013).

En nuestro país las normas de SST claramente indican que esta debe reducir los riesgos laborales a través de una cultura de prevención, con la colaboración activa de los colaboradores por medio de sindicatos (Republica, 2011). Sin embargo, la falta de conocimiento en nuestro país dificulta una correcta gestión laboral en temas de salud y trabajo, o técnicamente conocida como GSST, y por consiguiente siga siendo de escaso valor o sea mal aplicada en los establecimientos públicos o privados, dejando a los trabajadores expuestos a mayor riesgo de accidente, enfermedad o una posibles incapacidad temporal o permanente, incluida la muerte debido al trabajo. relacionado con el accidente, es así que a enero del 2022 para el sector salud se registraron 77 accidentes de trabajo, 1 incidente peligrosos y 2 enfermedades ocupacionales, esto según el boletín estadístico mensual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En la rama de la salud, la pandemia de Covid-19 presenta un alto riesgo de infección entre los trabajadores, especialmente durante los primeros meses cuando el suministro de EPPs era inadecuado. Nienhaus (2020) dice que, al hacerlo, hizo que todos en el mundo se detuvieran y analizaran cómo funciona el sistema de atención médica mundial, encontrando importantes deficiencias en el campo, así como en los diferentes niveles de la sociedad.

El Perú al ser un país con una gran variedad de culturas étnicas y territorios geográficos, el sistema de salud en América Latina es uno de los más preocupantes e inseguros, porque se ha desintegrado dando lugar a una atención médica deficiente y trabajadores de la salud mal protegidos y sin medidas de seguridad en su centro laboral, ha hecho de esta pandemia un desastre para los trabajadores de la salud porque no se respetan los mecanismos de prestación de servicios de calidad, y aunque la ley es clara, todavía faltan medidas de protección contra riesgos y accidentes para los servidores de salud porque algunos de ellos tienen accidentes y se enferman en el trabajo y fuera de ello que primero deben salvar vidas, lo que lleva al deterioro de la salud mental, dando como resultado el incremento del nivel de

sufrimiento en las horas laborales, lo cual afectan directamente su desempeño laboral.

El Hospital Regional del Cusco, como empleador, tiene responsabilidades como dotar al personal médico del equipo de protección necesario que le ayude a realizar sus actividades de manera segura y saludable. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018, p.13), de tal forma que se puedan impedir condiciones de riesgo donde los empleados se encuentren expuestos a riesgos de salud e inclusive su propia vida. La importancia que representa GSST para las organizaciones y los empleados; Inicialmente, existían vacíos invisibles en la gestión y cultura de prevención de accidentes y lesiones laborales, que colocaban al personal hospitalario en situaciones de exposición a accidentes laborales. Teniendo en cuenta este escenario, se propone el siguiente estudio para determinar en qué medida el GSST afecta la productividad del personal en cuanto a la percepción del cuidador en el Hospital Regional del Cusco, permitiendo identificar brechas institucionales y priorizar la implementación de este último tema.

En ese sentido y después de haber escrito algunas problemáticas internacionales, nacionales e internas, se traza como problema general, ¿En qué medida la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área asistencial del Hospital Regional del Cusco 2022?, de la misma manera se plantea problemas específicos, ¿Cuál es la relación entre la gestión integral de Seguridad y Salud sobre el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco?, ¿Cuál es la relación entre la prevención de Seguridad y Salud en el trabajo sobre desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco?, ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad de Seguridad y Salud sobre trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco?, ¿Cuál es la relación entre la atención integral de Seguridad y Salud sobre el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco?, de la misma forma se proyecta como objetivo general Determinar en qué medida influye la Gestión Seguridad y Salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores del área asistencial del Hospital Regional del Cusco 2022 y como objetivos específicos, Analizar la relación de entre la gestión integral de Seguridad y Salud sobre el

desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco. Conocer la relación entre la prevención de Seguridad y Salud en el trabajo sobre desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco. Analizar la relación entre la responsabilidad de Seguridad y Salud sobre trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco, Analizar la relación entre la atención integral de Seguridad y Salud sobre el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco como Hipótesis se determina que, La gestión de seguridad y salud del trabajo influye de manera significativa en los niveles de desempeño del personal asistencial del Hospital Regional del Cusco 2022, y las hipótesis específicas se determinan, la gestión integral de Seguridad y Salud en el Trabajo se relacionan con en el desempeño de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco, la prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo se relacionan directamente en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional, la responsabilidad de Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco, la atención integral de Seguridad y Salud en el Trabajo se relacionan con en el desempeño de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco.

Esta propuesta intenta definir la relación ideal entre ambas variables que afectan al personal de la salud del Hospital Regional del Cusco. Lo que se quiere lograr con esta investigación es determinar cómo y en qué medida los trabajadores de la salud están sujetos a la mala gestión y la salud ocupacional. Asimismo, busca que la salud y seguridad laboral se convierta en un tema de interés político y que sea común para todos los servidores asistenciales del centro hospitalario mencionado, convirtiéndose en una forma de vida.

II. MARCO TEÓRICO:

Se examinaron algunas investigaciones previas realizadas a nivel internacional y nacional, siendo considerado como antecedentes internacionales a Roa (2017) quien concluye que después de prestar atención a la metodología y herramientas desarrolladas en sector de la construcción para una organización empresarial permitieron profundizar en el estudio, por ejemplo, del tipo de especialista responsable de GSFS. Esto significa que un área es similar al área encuestada, con su complejidad, pero sobre todo con su nivel de riesgo y la necesidad de acciones de planificación, auditoría y mejora para un mejor progreso. La eficacia (acción específica) requiere de profesionales con un nivel de formación superior al actualmente disponible. Con base en los resultados de la planificación, las empresas de la industria identificarán y analizarán sus necesidades frente a sus SGSO para determinar los planes futuros. Este escenario sugiere que, además de brindar proyectos de construcción de bienes raíces, también brindará al público la capacidad de predecir planes y programas en situaciones que amenazan la seguridad de las personas para realizar diversas tareas en la construcción de estas obras, implementando el actual reglamento y la capacidad para cumplir con los requisitos reglamentarios de las autoridades encargadas del control y supervisión del SGSST.

Pabón (2020), determino que la seguridad del comportamiento es una herramienta de gestión enfocada a partir del seguimiento de la conducta laboral que vela por minimizar patologías profesionales y accidentes laborales, además que complementa en poner en marcha el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, permitiendo incrementar la incidencia de accidentes de trabajo, sus efectos sobre la salud y la seguridad frente a enfermedades. Establecer objetivos de seguridad, disminuir la cantidad de accidentes del problema planteado para alentar a las empresas a cambiar su cultura organizacional y promover una cultura de seguridad que trate la seguridad como buena voluntad.

Mercado (2020), Llegó a la conclusión de que determinar la ejecución de la forma de diagnóstico del sistema de gestión, para ello, el modelo aproximado para implementar e implementar estrategias de higiene ocupacional y estrategias de seguridad industrial es un problema para las personas que implementan este consejo,

porque hay muchas Herramientas gracias a las cuales este tipo de enfoque puede implementarse a nivel corporativo, pero el éxito es comprender los diversos modelos propuestos que están en base al concepto, adaptándolos a requisitos legales. Es extremadamente importante elegir el que sea realmente conveniente para ThermalTec, teniendo en cuenta la medición de la empresa, el personal y la estructura organizacional, de modo que este diagnóstico y esta propuesta para implementar o plan de trabajo puedan ser aceptables y fáciles de entender para los recursos de los recursos se asignan a su implementación. El modelo de diagnóstico seleccionado requiere de una evaluación inicial del sistema, enfocándose en los requisitos mínimos de flexibilización, transformación y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el ámbito laboral para usuarios, trabajadores, empleadores en etapas: evaluación inicial, mejora desde la evaluación inicial, planificación de la implementación, seguimiento y mejora, prueba, seguimiento y control.

Landívar (2017) manifiesta que existe una correlación respecto a la seguridad en el trabajo con el desempeño laboral, ya que admite que los empleados se expresen mejor al identificar las medidas de seguridad, porque todos los empleados deben percibir las, quienes deben sentirse a salvo en su trabajo diario, previniendo así accidentes y enfermedades, la medida en que los empleados y sus empleados cumplen con los requisitos de conocimiento y circunstancias que acompañan en la productividad operacional. Personal laboral: Suministrar mobiliario, indumentaria, sistemas de iluminación y ventilación, brindar información de seguridad y protección, señales de emergencia y capacitación.

En las investigaciones nacionales consideramos a Osorio (2020), el cual determinó que hubo una relación débil entre la GSST y la tolerancia médica durante la emergencia por COVID19 en el Hospital Regional de Andahuaylas en el año 2020 con coeficiente de Nagelkerke = 0.059, encontró que TSM tuvo un efecto de 5.9%. Existe una asociación débil entre la gobernanza y la salud y seguridad ocupacional con las preocupaciones del personal de salud que estuvo presente en la pandemia de COVID19 en el Hospital Subregional de Andahuaylas en 2020. Coeficiente de Nagelkerke = 0,072, lo que indica que la variable gestión eficaz de la seguridad en el trabajo es del 7,2%. Existe una asociación débil entre el liderazgo y

la seguridad y salud en el trabajo con características de angustia de los trabajadores de turno durante la pandemia de COVID19 2020 en el Hospital Subregional de Andahuaylas en 2020. Nagelkerke = 0.09, expresando que el 9% de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional contribuyó de manera inconsistente al 9%.

Ramírez (2021), indica que la gestión de la seguridad y salud laboral realizada por el personal del Hospital Comarcal de Andolas en 2020 ha demostrado ser del 22% (chi cuadrado = 20.097 y p_value = 0,000 I I; $\alpha = 0,05$; coeficiente de Nagelkerke = 0,22), lo que indica la media y positiva. El vínculo entre la variable independiente de gestión de la seguridad en el trabajo y la variable dependiente del trabajador de la salud en HSRA es exponencial. Salud ocupacional del personal del Hospital Subregional de Andahuaylas.

Solier (2020), termina con la conclusión de que la SST está correlacionada con el desempeño laboral, debido a que hallo un valor de Rho igual a 0,345 y p-valor igual 0,000; esto conduce a una mala correlación ya que la empresa introduce situaciones peligrosas como equipos muy antiguos en el sitio de construcción (andamiajes, equipo pesado, vigas) los cuales provocan eventualidades que dañan físicamente a los empleados, afectando así la eficiencia de la fábrica y de los trabajadores. moderadamente relacionado con la función (Rho 0,424 y p-valor 0,000); porque destaca la importancia de desarrollar indicadores para determinar los componentes sociales más influyentes en las precauciones de seguridad y repercuten en el rendimiento de los empleados.

Liliana (2019) indica que, en base a un objetivo común, una combinación negativa de mal acuerdo, sin explicación estadística (rupii = 0.011) ($p = 0.911 > 0.05$) entre los cambios en los cambios en la ocupacional y la efectividad de las enfermeras (SG) en los departamentos de admisión y Áreas principales de los hospitales en la región: Chimote Nuevo, 2019, basado en el primer propósito específico, el horizonte no es cero. Ciertamente, el profesional de algunas enfermeras (-AH) es un factor con su tamaño con riesgo químico del 61%., 57% En casos de riesgos biológicos y 69% para el riesgo de trabajo, en función al objetivo específico dos, el grado de desempeño profesional de las enfermeras tiene un tamaño indirectamente en tamaño y un 62% para la eficiencia. 9% trabaja para el rendimiento y el 65% para el rendimiento, según Para el rendimiento, de acuerdo con el tercer objetivo específico, está de acuerdo con

las malas relaciones negativas, no hay manifestación estadística ($R_s = 0.01$), ($p = 0.88 > 0.05$). En cuanto a la efectividad, la dependencia es positiva y débil, de acuerdo a los resultados estadísticos ($r_s = 0,057$; $p = 0,552 > 0,05$), para la cuarta tarea detallada hubo una dependencia negativa débil, significación estadística fue nula entre la variable riesgo laboral y productividad en relación al riesgo químico ($r_s = 0,090$), ($p = 0,350 > 0,05$) y ergonomía ($r_s = 0,059$), ($p = 0,538 > 0,05$). Riesgo biológico positivo débil, según la estadísticamente resultante ($r_s 0,083$; $p = 0,391 > 0,05$).

Ichuta (2017), concluye que la higiene ocupacional dificulta el rendimiento de productividad de los empleados de limpieza en la provincia de Puno, asimismo, el 60.3% trabajadores de limpieza manifestaron que su salud en el lugar de trabajo era en general sentir cansancio por trabajar y entrar en contacto con sólidos, causándoles molestias musculares, hernias en la espalda baja y dolor en las articulaciones. Entre estos trabajadores de la salud regulares, el 30,9% considera que su trabajo es rutinario, lo que se refleja en la calidad que brinda el servicio, porque el personal de la salud regulares y religiosos valoran su tiempo, la necesidad y la eficiencia del trabajo regular. valoran el desempeño laboral, aprecian la cantidad de productos de limpieza, pero pasan por alto la calidad del servicio, reclaman amonestaciones laborales (supuestamente) y piden reincorporación por al menos los últimos tres meses. En este sentido, la salud ocupacional afecta la productividad laboral.

Entre las teorías conexos a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, podemos suponer a Carvajal et al. (2012) con su "*Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo*" afirma que, la seguridad y salud en el trabajo (SST) es una orientación a la prevención de riesgos laborales que necesita la participación de muchas materias, incluidas las materias financieras y de gestión. En tal motivo, se han desarrollado muchos sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional (OSMS), que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha intentado alinear con las Directrices OHSMS. El objetivo del estudio fue identificar detalles para las recomendaciones realizadas en los diversos SGSST publicados. Tal sentido se realizó un estudio sistemático exploratoria de las bases de datos WilsonWeb, Lilacs, OPS, Science Direct y el portal técnico Prevención Integral. Se encontraron 271 artículos, de los cuales se encontraron 39. Se finalizó que los componentes propuestos en las

directrices de la OIT pueden integrarse con otros sistemas de gestión y asegurar la participación activa de los interesados a nivel gerencial, táctico y operativo de cada organización, lo que implica aspectos estructurales y cambios culturales en ella; Por lo tanto, se requiere que los profesionales de SST conozcan y utilicen tal metodología con la finalidad y por ende alcanzar los objetivos que se visualiza desde el principio de la organización.

Alvarado (2011) el cual establece que los programas de seguridad nos permiten predecir posibles amenazas, por lo que es necesario realizar ciertas actividades relacionadas con la recolección de datos. La planificación en aspectos de seguridad minimiza el riesgo y por ende tomar ciertas medidas para mantener la información necesaria para la detección de áreas peligrosas y las condiciones para su prevención y control de accidentes). Por lo tanto, se considera un marco apropiado y probado para la gestión y mejora continua de las políticas, procedimientos y procesos de una organización. Las empresas actualmente tienen bastantes desafíos que estos sistemas de seguridad podrán evolucionar, mejorar la seguridad y aumentar la productividad y la eficiencia.

Library (2022), establece que el proceso ofrece varios beneficios a los SSO, ya que las decisiones se toman de manera oportuna, viendo el progreso en el trabajo, por lo tanto, intentando alinear las metas trazadas con los procesos y las evaluaciones. Grupo (ISEM, 2011). Por lo tanto, también planea crear un programa de seguridad laboral que le permitirá monitorear los factores ligados con la implementación de medidas y seguimiento, lo que le permitirá encontrar recursos inmediatos para obtener mejores efectos.

Neffa (2015) Señala que la gestión de la salud es importante porque ayuda a promover y obtener mejor calidad física y salud mental, así como a prevenir condiciones insalubres que amenazan la salud e informar a los empleados sobre los deberes que se están implementando y los posibles riesgos asociados con ellos. muestra que la organización de atención médica brinda un gran apoyo para proporcionar un entorno de trabajo cómodo y seguro.

Entre las teorías relacionadas al desempeño laboral consideramos a, Chiavenato (2001) lo que indica que la valoración debe hacerse a través de diferentes

factores que fueron especificados y estimados, tales como iniciativa, actitud, cooperación, responsabilidad, interés, etc. a lo que llamó actitudes y cualidades, trabajo en equipo, liderazgo, el hecho de que lo llamaran activo. Factores

Sánchez (2012) explica que el establecimiento de objetivos es uno de los principios básicos de la psicología del rendimiento, que alimenta el deseo de mejorar las aptitudes de las personas.

Por otro lado Solier (2020) se refiere a la determinación del nivel de desempeño del empleado para verificar sus competencias y requisitos relacionados con el puesto que ocupa teniendo en cuenta: a) la satisfacción laboral, por lo que determinará su desempeño en la empresa, b) él mismo - Respeto, necesidad de cada persona de ser reconocido es un eslabón importante en este proceso, c) aprender continuamente sobre esto te permitirá actualizar tus conocimientos y tu forma de trabajar d) trabajo en equipo, involucrando actividades que necesitan ser realizadas en grupo.

Manene (2011) identifica los factores a considerar: a) el espacio en el que se trabaja debe estar bien controlado en cuanto a iluminación, ventilación y temperatura para hacerlo sentir cómodo y seguro, b) la cantidad y calidad de las piezas disponibles en el lugar de trabajo en tan buenas condiciones que sean fácilmente accesibles para todos, es decir, tener una actitud positiva c) aceptación del apoyo y reconocimiento de los superiores como catalizador para una mejor mejora.

Al respecto Pedraza (2010) categoriza la productividad laboral en dos grupos: a) la alta productividad no se basa en el hábito, sino en el compromiso de ir más allá. Es decidido y responsable de su trabajo y no espera recompensa por ello, b) Hacer un mal trabajo es todo lo contrario, no se toma en serio su trabajo, su trabajo es malo e ineficaz, además de reactivo.

Se presenta el marco teórico que sustenta las variables de investigación sobre las que se desarrollará esta investigación.

En el marco de la variable independiente, Gestión de la seguridad en el trabajo, la OIT (2011) precisa el sistema de gestión y seguridad en el trabajo (SG-SST) como:

El proceso ordenado para la toma de decisiones de empresas, como rutinario, no es intencional, ya sea para comprar equipos, expandir un negocio o

simplemente elegir muebles nuevos. La implementación de OHSSG se basa en estándares, reglas y resultados relevantes de salud y seguridad ocupacional. Su objetivo es incentivar una forma para el estudio y así lograr el mejor desempeño en la prevención de accidentes e incidentes laborales por medio de gestión eficaz de los peligros y riesgos laborales. Es un enfoque lógico, paso a paso, determinar lo necesario hacer y la mejor manera de hacerlo, rastrear el progreso hacia alcanzar el camino trazado, analizar la efectividad de acciones tomadas, y más, realizar, etc. Implementar, dar seguimiento e identificar áreas de mejora. Sobre ello el principal logro es adecuarse a diferenciar a la rutina. El contenido está establecido en razón a diferentes principios que son relacionados a la seguridad enfocado a la actividad del empleo "PlanDo CheckAct" (PDCA) de Deming, diseñado en la década de 1950 para monitorear continuamente los resultados. (p. 3).

La Ley 29783, normativa nacional que rige a toda entidad pública y privada, define al SGSST como:

“Conjunto de factores interrelacionados o interactuantes destinados a establecer políticas y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y procedimientos requeridos, en lograr los objetivos planteados, los cuales están profundamente relacionados con el concepto de responsabilidad colectiva empresarial, para dar a conocer la necesidad de brindar buenas condiciones de trabajo a los trabajadores, y así mejorar la calidad de vida. Mejorar la competitividad de los empleadores en el mercado”. (Ley N°29783, 2011).

El Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo (2018), de Colombia, plantea que este sistema (SG-SST):

“Es un proceso de mejora continua para identificar, prevenir, estudiar, fiscalizar diferentes riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Se sabe que la implementación en todo el hospital es compleja sin personal especializado, lo que limitará los resultados deseados si no se abordan estas brechas”. (Purnomo, Indasah & Melda, 2018).

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en su rol de supervisor, define a la seguridad como:

“Son todas aquellas labores y actividades que hacen posible que los trabajadores trabajen sin prisas personales o ambientales con la finalidad

preservar su salud y conservar los recursos materiales y humanos.”. (Sunafil, 2016, p.10).

Butron (2018) lo define como:

Desarrollar un proceso simplificado y escalonado, en relación que continuamente se esté mejorando, que incluya políticas de planificación, gestión, implantación, análisis, fiscalía y procedimientos de desarrollo con la meta de predecir, identificar, examinar y administrar los peligros que afecten a la seguridad y salud en las labores. (p.15).

Respecto a la variable dependiente, Chiavenato (2007), Especifica el desempeño como: Los hechos o conductas observables de un trabajador que resaltan para encontrar llegar a las metas de la organización. De hecho, sostiene que el buen desempeño es la fuerza más importante para una compañía. (p.78).

Schermerhorn (2003), enuncia que: “Es la cantidad y calidad del desempeño de una tarea por parte de un trabajador, un grupo de estos.” (p. 3).

Palaci (2005), expone lo siguiente:

“El desempeño laboral se enfatiza en que contribuye regular las diferentes etapas conductuales que alcanza un individuo a lo largo del tiempo. Estos comportamientos del mismo o de varios individuos en diferentes momentos contribuirán a la eficacia de la organización.” (p.115).

En palabras de Robbins et. Al. (2013):

El desempeño es la conducta expresada en los trabajadores que son consistentes con las metas de la organización y pueden medirse en términos de la capacidad y la contribución del individuo al trabajo. (p. 84).

El trabajo en salud ocupacional se define como el comportamiento humano, tanto profesional como técnico, así como las interacciones interpersonales derivadas del manejo de la salud y la enfermedad humanas, que tienen un impacto significativo, por mencionar el medio ambiente. Esto significa que existe una asociación de circunstancias en influir en realizar labores y formas que señalan la forma laboral y los factores que determinan la calidad de la atención brindada. El desempeño laboral involucra la experiencia técnica y cómo están motivados los empleados. (Salas, 2014, p.612).

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación: La actual investigación es de naturaleza aplicada, según Hernández (2006), corresponde a un tipo de estudio correlacional y tiene un enfoque cuantitativo porque se enfoca en eventos visibles y medibles. (Citado en Quispe, 2015, p.58).

Diseño de la investigación: El diseño utilizado en este estudio será no experimental, transversal y correlacionado. Se señala el no empirismo porque las situaciones presentadas no son provocadas intencionalmente, es transversal porque el estudio se ejecutará en el mismo tiempo y correlacional porque establecerá la relación que exista entre las variables. (Citado en Quispe, 2015, p.58-59).

El estudio determinará la correlación entre la gestión de seguridad y salud y el desempeño del personal asistencial del Hospital Regional del Cusco del siguiente modo.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable Independiente: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Definición Conceptual: Un equipo de componentes para el progreso e implementación de una política de protección laboral, como parte integral de la responsabilidad social de la empresa, para reforzar su responsabilidad de asegurar condiciones de trabajo adecuadas y respetuosas. normas y políticas corporativas vigentes; Por lo tanto, aumentar la competitividad empresarial y mejorar la felicidad de los empleados. (Manual de Salud Ocupacional, MINSA, 2005).

Definición operacional: Purnomo (2018) dice que es un proceso de mejora continua para identificar, prevenir, evaluar y controlar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Se sabe que la implementación en todo el hospital es compleja sin personal especializado, lo que limitará los resultados deseados si no se abordan estas brechas.

Indicadores: para la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo se ha considerado a los indicadores de acuerdo a las dimensiones, a) Prevención: *Medidas de prevención, Aplicación de exámenes de prevención ocupacionales, Capacitación en seguridad en los diferentes procedimientos* b) Gestión Integral: *Elaboración de planes de seguridad laboral, Promocionar la seguridad laboral, Gestión de la*

Seguridad Laboral Gestión de Equipos de protección personal c) Responsabilidad: Seguro de salud laboral contra accidentes y patologías, Colaboración institucional en el desarrollo de rehabilitación y recuperación, Orden y limpieza, separación y ordenamiento del ámbito laboral, situación sanitaria (agua potable, servicios higiénicos, lava manos) d) Atención Integral: Ambientes saludables de trabajo, Fomento de buen clima laboral, Infraestructura y equipos adecuados para trabajar, Detección de riesgos laborales.

Escala de medición: Se utilizó la escala de medición ordinal.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Definición Conceptual: Es una habilidad, una cualidad que un empleado brinda a la empresa, que se demostrará en el desarrollo de la misión durante el tiempo que labore en la empresa (Pedraza, et Al, 2010).

Definición Operacional: Robbins et. Al. (2013) dice que es la conducta expresada en los trabajadores que son consistentes con las metas de la organización y pueden medirse en términos de la capacidad y la contribución del individuo al trabajo.

Indicadores: para la variable Desempeño laboral se ha considerado a los indicadores de acuerdo a las dimensiones, a) Innovación: *Capacitaciones, Objetivos, Normas Preventivas*, b) Satisfacción: *Reconocimiento, Remuneración, Actitud Positiva*, c) Eficiencia: *Medidas de seguridad, Actitud Positiva, Protección ante agentes tóxicos*, d) Crecimiento: *Sistema de Seguridad y Salud, Perfil profesional, Crecimiento personal y profesional* e) Productividad: *Optimización de ambientes de trabajo, Grado de competitividad, Eficiencia en las funciones.*

Escala de medición: Se utilizó la escala de medición ordinal.

3.3. Población, Muestra y Muestreo:

3.3.1. Población: Según Arias (2018) lo precisa como una unión finita o infinita de unidades con particularidades comunes, ello enfatiza ampliamente los resultados de indagación. Ello determinada por la incertidumbre y en los propósitos del examen. Para esta investigación es el conjunto comprendido por los servidores de la salud nombrados y bajo el régimen CAS del hospital regional del Cusco, que se encuentran laborando en el 2022, que son un total de 717.

3.3.2. Muestra: Se considera como las partes de una población; se especifica la dimensión de la muestra y el cómo se estableció esta. Hernández (2018) asevera que la muestra es un sector de la población de análisis, de los cuales se recaba la información necesaria para la investigación, para el presente estudio, se tomará como muestra a 250 profesionales de la salud que estén dentro de los criterios de inclusión.

3.3.3. Muestreo: Según Canahuri (2020) se considera muestreo al procedimiento mediante el cual se elige a las personas que son parte del estudio, a partir del cálculo de la muestra, esta selección se realiza con mucho criterio, para esta investigación se adecuo el muestreo aleatorio simple con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2pqN}{e^2(N-1) + z^2pq}$$

Dónde:

N = población total a estudiar 717

n = total de muestra

z = confiabilidad al 95% (1.96)

p = posibilidad de éxito (0.5)

q = posibilidad de resultado erróneo (0.5)

e = nivel de error permitido (0.05)

Sustituyendo datos:

$$n = \frac{1.96 \times 0.5 \times 0.5 \times 535}{(0.05 \times 0.05) (717-1) + (1.96 \times 1.96) 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 688.6 / 1.79 + 0.96$$

Obteniendo un total de 250 servidores de la salud a ser encuestados.

3.3.4. Unidad de análisis: Se refiere a cada una de las personas que son los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: Para la realización de esta investigación se utilizó la encuesta como procedimiento de acopio de datos para las variables Gestión de seguridad y salud en el trabajo, López (2018) ha demostrado que encuestas se consideran originalmente como una técnica de recopilación de información, que incluye sondear a las personas para obtener sistemáticamente conceptos surgidos de un problema de indagación previamente construido.

Instrumento: El actual estudio se utilizó instrumentos, dos cuestionarios con respuestas de tipo Likert. Según Hernández (2018), probablemente es la herramienta de recopilación de datos que más se utiliza; constituyendo una serie de interrogantes sobre una o varias variables a ser medidas. Para la variable Gestión de seguridad y salud en el trabajo, se elaboró 23 preguntas con una escala de medición 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A Veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre y para la segunda variable desempeño laboral se elaboró 25 preguntas con una escala de medición 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A Veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre.

Ficha Técnica

Ficha Técnica de instrumento 1

Nombre : Cuestionario de Gestión de seguridad y salud en el trabajo

Autor : Osorio Gutierrez Gabriela

Aplicación : Trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco.

Administración: Individual y colectiva.

Fiabilidad del instrumento: 0.896

Validez : El instrumento es confiable y valido para su aplicación.

Ficha técnica de instrumento 2

Nombre: Cuestionario de Productividad laboral.

Finalidad: Determinar la eficiencia de la persona.

Autor : Solier Pozo Rolando

Sujetos de aplicación: Trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco.

Administración: Individual y colectiva.

Fiabilidad del instrumento: 0.826

Validez: El instrumento es confiable y válido para su aplicación.

Confiabilidad: Se realizó mediante la prueba de Alfa de Cronbach, con la finalidad de comprobar que el instrumento es confiable, para interpretar esta medida se tuvo la condición de estar en el parámetro de cero a uno, en la que cero se explica como una confiabilidad nula, mientras que uno como una confiabilidad ideal, habiendo obtenido los siguientes resultados: Para la variable 1, la fiabilidad es de 0.897, mientras que para la variable 2, la fiabilidad es de 0.824.

*Estadísticas de fiabilidad
Gestión de seguridad y salud en
el trabajo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.896	23

Fuente: SPSS v.25

*Estadísticas de fiabilidad
Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.824	25

Fuente: SPSS v.25

3.5. Procedimiento:

La recolección de datos se inició previa solicitud y el visto bueno de la dirección del Hospital Regional del Cusco utilizando herramientas por un período máximo de 1 semana; seguido de análisis estadístico, determinación de resultados, discusión y conclusiones que se utilizó para las recomendaciones pertinentes.

3.6. Método para el análisis de datos:

Se efectuó un análisis descriptivo utilizando las tablas presentadas según sus frecuencias, proporciones y estadísticos, luego se realizó tablas de contingencia para registrar y analizar la relación. Entre las variables y tamaño de estudio, por otro lado, la tabla de correlación de Spearman para señalar el grado de correlación entre los estudios de las variables. Se utilizó el programa Excel y SPSS v.25.

3.7. Aspectos Éticos:

Confidencialidad: Se garantiza el anonimato de los servidores entrevistados y la información derivada del cuestionario.

Objetividad: La información y datos recabados serán únicos, no existiendo manipulación de los mismos.

Consentimiento Informado: Los servidores entrevistados serán informado con anticipación de sus derechos de participación facultativa.

Almacenamiento de los documentos: El investigador se asegurará de que los trabajos de investigación se conserven hasta que estén finalizados y se prepare un informe final.

IV. RESULTADOS

Posterior al procesamiento del contenido resultante de la aplicación de herramientas, relacionado a la variable de gestión de seguridad y salud en el trabajo como la variable de desempeño laboral, se puede realizar una prueba estándar para determinar la redundancia en los niveles de las variables de salud y seguridad en el trabajo. gestión de la seguridad, así como en el desempeño laboral, y determinar el alcance de la relación entre ellos.

Tabla N°01

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para una muestra

		Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)
		250	250
Parámetros normales a,b	Media	2,17	2,59
	Desv. Desviación	,681	,540
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,268	,389
	Positivo	,268	,250
	Negativo	-,240	-,389
Estadístico de prueba		,268	,389
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Fuente: Fuente: SPSS v.25

Analizando sobre el número de encuestados fue de 250 servidores asistenciales. Se realizó la prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar la normalidad de la muestra. **La Tabla 01** muestra las pruebas de normalidad de OHS y las variables de desempeño laboral, ambas provenientes de una distribución anormal ($p < 0,05$), con $p = 0,00$ y $p = 0,00$, respectivamente. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), estos datos indican que las variables deben manipularse utilizando estadísticas de correlación no paramétricas.

Tabla N°02

Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral

			Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	, .494**
		Sig. (bilateral)	.	0
		N	250	250
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	, .494**	1,000
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	250	250

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

Fuente: SPSS v.25

En vista que las variables no corresponden a una distribución normal, se consideró utilizar el coeficiente de correlación de Spearman; la **Tabla 02** se basa de acuerdo al objetivo general, que es determinar en qué medida influye la Gestión Seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores del área asistencial del Hospital Regional del Cusco 2022, se observa en la tabla 5 que el coeficiente de correspondencia es de 0.494, en donde precisa que el vínculo entre las variables es positivo y moderado. Esto significa que en el mismo sentido cambiaran; es decir, si incrementa la gestión de seguridad y salud en el trabajo, el desempeño laboral se incrementará en el mismo sentido sin revelar causalidad. Además, la significancia es de 0.025, que es menor al nivel de error al 5%; lo cual determina refutar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En conclusión, la correlación es significativa entre las variables Gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco 2022.

Tabla N°03*Tabla de Frecuencia Grupo Profesional Encuestado*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Tecnólogo médico	5	2 %
	Químico farmacéutico	5	2 %
	Obstetra	30	12 %
	Médico	50	20 %
	Técnico en enfermería	70	28 %
	Enfermera	90	36 %
	Total	250	100 %

Fuente: SPSS v.25

Según los datos mostrados en la **Tabla 03** se concluye que de los 250 servidores asistenciales del Hospital Regional del Cusco encuestados, 90 encuestados pertenecen al grupo profesional de Enfermeras que corresponde el 36%, 70 encuestados pertenecen al grupo profesional de Técnicos en enfermería que corresponde el 28%, 50 encuestados pertenecen al grupo profesional de Médicos correspondiendo al 20%, 30 encuestados corresponden al grupo profesional de Obstetras el cual corresponde al 12%, 5 encuestados pertenecen al grupo profesional de Tecnólogos médicos siendo el 2% y 5 encuestados pertenecen al grupo profesional de Químicos farmacéuticos siendo el 2%

Tabla N°04

Tabla de Frecuencia de la variable Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	40	16%
	Alto	83	33%
	Medio	127	51%
	Total	250	100%

Fuente: SPSS v.25

Según los datos indicados en la **Tabla 04**, se logra observar en relación a la variable Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco 2022, se muestra que el 51% de trabajadores indica que se tiene una gestión media, el 33% indica que la gestión es alta y el 16% indica que la gestión es baja.

Tabla N°05*Tabla de Frecuencias de la variable Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	2.4%
	Medio	91	36.4%
	Alto	153	61.2%
	Total	250	100.0%

Fuente: SPSS v.25

Según la información detallado en la **Tabla 05**, se logra observar que para la variable Desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco 2022, se muestra que el 61.2% de trabajadores indica que se tiene un desempeño alto, el 36.4% indica que el desempeño es medio y el 2.4% indica que el desempeño es bajo.

TablaN°06

Tabla de frecuencias de la variable Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	Recuento	1	15	24	40
	% del total	0,4%	6,0%	9,6%	16,0%
Medio	Recuento	4	46	77	127
	% del total	1,6%	18,4%	30,8%	50,8%
Alto (Agrupada)	Recuento	1	30	52	83
	% del total	0,4%	12,0%	20,8%	33,2%
Total	Recuento	6	91	153	250
	% del total	2,4%	36,4%	61,2%	100,0%

Fuente: SPSS v.25

Según la **Tabla 06**, el dato más relevante obtenido es que 52 encuestados (20,8%) del total de encuestados de los establecimientos públicos creen que la SST es alta y tienen una competencia profesional alta; 77 encuestados (30,8%) consideran que la OHS es promedio con resultados laborales promedio; Veinticuatro encuestados (9,6%) también dijeron que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es débil con un desempeño laboral deficiente. Del total de respuestas, el 33,2 % opina que la SST es alta, solo el 50,8 % la considera moderada y el 16 % la considera baja, por el contrario, el 61,2 % se considera de alto rendimiento en el trabajo, el 36,4 % la considera media y solo el 2,4 % Lo consideran bajo.

Tabla N°07*Tabla de Frecuencias de la Dimensión Gestión Integral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	70	28.0%
	Medio	77	30.8%
	Alto	103	41.2%
	Total	250	100.0%

Fuente: SPSS v.25

Según se detalla en relación en la **Tabla 07**, se puede observar que para la dimensión Gestión Integral, los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco consideran que, el 41.2% la Gestión integral es alto, el 30.8% es medio y el 28% es bajo.

Tabla N°08

Tabla de Frecuencias de la Dimensión Prevención

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	64	25.6%
	Bajo	91	36.4%
	Medio	95	38.0%
	Total	250	100.0%

Fuente: SPSS v.25

Según los datos indicados en la **Tabla 08**, se puede observar que para la dimensión Prevención, los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco consideran que, la prevención de riesgos en el Hospital es alta en un 25.6%, un 38% considera que es media y el 36.4% es baja.

Tabla N°09

Tabla de Frecuencias de la Dimensión Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	45	18.0%
	Medio	83	33.2%
	Alto	122	48.8%
	Total	250	100.0%

Fuente: SPSS v.25

Según los datos descritos en la **Tabla 09**, se puede observar que para la dimensión Responsabilidad, los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco consideran que, la responsabilidad en la gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro del Hospital es alta en un 48.8%, un 33.2% considera que es media y el 18% es baja.

Tabla N°10*Tabla de Frecuencias de la Dimensión Atención Integral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	8.0%
	Medio	71	28.4%
	Alto	159	63.6%
	Total	250	100.0%

Fuente: SPSS v.25

Según la información detallada en la **Tabla 10**, se puede observar que para la dimensión Atención Integral, los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco consideran que, la atención a los trabajadores del Hospital es alta en un 63.6%, un 28.4% considera que es media y el 8% es baja.

Tabla N°11*Tabla de Frecuencias de la Dimensión Innovación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	9.6 %
	Alto	44	17.6 %
	Medio	182	72.8 %
	Total	250	100.0 %

Fuente: SPSS v.25

Según la información indicada en la **Tabla 11**, se puede observar que para la dimensión Innovación correspondiente a la variable del Desempeño laboral, los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco consideran que, la innovación en el Hospital es alta en un 17.6%, un 72.8% considera que es media y el 9.6% es baja.

Tabla N°12

Tabla de Frecuencias de la Dimensión Satisfacción

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	4.0%
	Alto	45	18.0%
	Medio	195	78.0%
	Total	250	100.0%

Fuente: SPSS v.25

Según la información orientado en la **Tabla 12**, se puede observar que para la dimensión Satisfacción correspondiente a la variable del Desempeño laboral, los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco consideran que, la satisfacción laboral en el Hospital es alta en un 18%, un 78% considera que es media y el 4% es baja.

Tabla N°13*Tabla de Frecuencias de la Dimensión Eficiencia*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	7.2%
	Alto	41	16.4%
	Medio	191	76.4%
	Total	250	100.0%

Fuente: SPSS v.25

Según lo descrito el contenido por medio de la **Tabla 13**, se puede observar que para la dimensión Eficiencia correspondiente a la variable del Desempeño laboral, los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco consideran que, la eficiencia en el Hospital es alta en un 16.4%, un 76.4% considera que es mediana y el 7.2% es baja.

Tabla N°14*Tabla de Frecuencias de la Dimensión Crecimiento*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	38	15.2%
	Alto	212	84.8%
	Total	250	100.0%

Fuente: SPSS v.25

Según la información detallada mediante la **Tabla 14**, se puede observar que para la dimensión Crecimiento correspondiente a la variable del Desempeño laboral, los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco consideran que, el crecimiento profesional en el Hospital es alta en un 84.8% y el 15.2% es baja.

Tabla N°15*Tabla de Frecuencias de la Dimensión Productividad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	0.8%
	Medio	23	9.2%
	Alto	225	90.0%
	Total	250	100.0%

Fuente: SPSS v.25

Según la información puesto en vista en la **Tabla 15**, se puede observar que para la dimensión Productividad correspondiente a la variable del Desempeño laboral, los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco consideran que, la productividad en el Hospital es alta en un 90%, un 9.2% considera que es media y el 0.8% es baja.

Tabla N°16

Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Responsabilidad y la variable Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral	Responsabilidad
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,531**
		Sig. (bilateral)		<0.001
		N	250	250
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,531**	1.000
		Sig. (bilateral)	<0.001	
		N	250	250

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

Fuente: SPSS v.25

Dados los objetivos específicos de este estudio, se puede demostrar la existencia frente a las responsabilidades de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral. Según la Tabla 16, el Rho de Spearman de 0,531, que corresponde a una asociación positiva y moderada ($P < 0,001$), muestra que a mayor responsabilidad en la gestión de SST, mayor efectividad. Carga de trabajo. Del personal de enfermería del Hospital Regional del Cusco. En consecuencia, se adopta la hipótesis específica de que la responsabilidad afecta el desempeño laboral y se rechaza la hipótesis nula “responsabilidad no afecta el desempeño laboral”.

Tabla N°17

Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Prevención y la variable Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral	Prevención
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.258**
		Sig. (bilateral)		<0.001
		N	250	250
	Prevención	Coeficiente de correlación	.258**	1.000
		Sig. (bilateral)	<0.001	
		N	250	250

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

Fuente: SPSS v.25

Dados los objetivos específicos de este estudio, se logra demostrar la coexistencia de una conexión entre la prevención y el desempeño laboral. De acuerdo con la Tabla 17, aparece un Rho de Spearman de 0,258, lo que conlleva a una asociación débil pero resaltante ($P < 0,001$), y se entiende que a mayor prevención mayor será el desempeño laboral. Por consiguiente, se adopta la hipótesis específica de que la prevención afecta el desempeño laboral y se refuta la hipótesis nula “la prevención no afecta el desempeño laboral”.

Tabla N°18

Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Gestión Integral y la variable Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral	Gestión Integral
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.431**
		Sig. (bilateral)		<0.001
		N	250	250
	Gestión Integral	Coeficiente de correlación	.431**	1.000
		Sig. (bilateral)	<0.001	
		N	250	250

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

Fuente: SPSS v.25

Dados los objetivos específicos de este estudio, se alcanza demostrar que hay estrecha relación entre gestión integral y el desempeño laboral. Según la Tabla 18, muestra un Rho de Spearman de 0,431, lo que conlleva a una correlación alta y significativa ($p < 0,001$), y esto muestra que la gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo es importante, así como el desempeño del personal asistencial del hospital regional del Cusco. Consecuentemente, se adopta la hipótesis específica de que la gestión integral afecta el desempeño laboral y se desestima la hipótesis nula “la administración total no afecta el desempeño laboral”.

Tabla N°19

Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Atención Integral y la variable Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral	Atención Integral
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.325**
		Sig. (bilateral)		<0.001
		N	250	250
	Atención Integral	Coeficiente de correlación	.325**	1.000
		Sig. (bilateral)	<0.001	
		N	250	250

Fuente: SPSS v.25

Dados los objetivos específicos de este estudio, se puede demostrar que hay coherencia entre la atención integral y el desempeño laboral. De acuerdo con la Tabla 19, el Rho de Spearman se muestra con un valor de 0.325, ello equivale a una asociación moderada y significativa ($P < 0.001$), y muestra que, a mayor preocupación general por la SST, el desempeño laboral del personal de enfermería en Cusco Hospital Regional del Cusco. Conlleva a adoptar la hipótesis específica de que el cuidado universal afecta el desempeño laboral y se rehusar la hipótesis nula "El cuidado universal no afecta el desempeño laboral".

V. DISCUSIÓN

Procesados los resultados obtenidos, según la hipótesis general, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se correlaciona frente al desempeño laboral, dando un nivel significativo y directo de grado de relación alto o medio (Valor de Rho igual a 0,494 y p-valor menor a 0,05); Estos hallazgos son similares a los de Díaz (2018), que enfatizó la necesidad de la seguridad en el trabajo ello especialmente para un mejor logro del desempeño de los trabajadores, ya que las normas de prevención y evaluación exigen riesgos continuos para evitar accidentes.

En ese sentido, Roa (2017) también confirma que la obligación de establecer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Estos fundamentos fueron similares a los obtenidos en este estudio y resultaron en una correlación algo alta debido a que el establecimiento presentaba algunas inseguridades como el equipamiento insuficiente, ello es necesario para la gestión de seguridad y salud. Ahora, para el ámbito laboral, esto se traduce en una baja percepción de seguridad del cuidador en el Hospital Regional Cusco, lo que afecta la eficiencia laboral.

De la misma manera Landívar (2017) manifestó que existe una correlación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, a raíz que admite que los empleados se expresen mejor al identificar las medidas de seguridad, porque todos los empleados deben percibirlos, quienes deben sentirse a salvo en su trabajo diario, previniendo así accidentes y enfermedades, la medida en que los empleados y sus empleadores cumplen con los requisitos de conocimiento y los elementos más influyentes en el desempeño operativo. Personal del espacio de trabajo: Proporcionar mobiliario, equipo, sistemas de iluminación y ventilación, implementar información de seguridad y protección, señales de emergencia y capacitación.

Para el caso del Desempeño Laboral, esta investigación se apoya en Chiavenato (2001) quien manifiesta que la valoración debe hacerse a través de ciertos elementos encontrados y estimados, tales como iniciativa, actitud, cooperación,

responsabilidad, interés, etc. a lo que llamó actitudes y cualidades, trabajo en equipo, liderazgo, el hecho de que lo llamaran activo.

En el caso específico de la Hipótesis-1, la responsabilidad afecta el desempeño laboral, se muestra un valor de Rho igual a 0,531, resultando una correlación débil pero significativa (p-valor igual a 0,001), por ende, cuanto mayor sea la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo gerencia de salud, en este aspecto de un gerente de instalaciones hospitalarias Cusco Regional, las enfermeras más exitosas del Hospital Regional Cusco. Por lo tanto, la premisa específica es aceptable, con base en lo establecido en la Ley 29783, que es una normativa nacional que rige a todas las instituciones públicas, y que establece que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es una serie de mecanismos e instrucciones necesarios para lograr los fines planteados. Los objetivos se centran con la definición de responsabilidad social empresarial, sensibilizar sobre la necesidad de brindar óptimas condiciones laborales a los colaboradores y así mejorar la situación de vida. Mejorar los estándares de los empresarios en el mercado.” (Ley N° 29783 de 2011).

Asimismo, los resultados obtenidos son similares a los de Ramírez (2021), quien demostró en su tesis de maestría que el control e información de los documentos de gestión de seguridad en el entorno laboral tienen una consecuencia moderada y positivo en el estado de salud del trabajo de los cuidadores en la sub Andahuaylas. -área de Hospital. , (coeficiente de Nagelkerke = 0,291), en un 29,1%.

En el caso de una hipótesis específica: 2, la prevención afecta la eficiencia del trabajo, y ha recibido 0.258 Spearman es la prevención de la gestión del trabajo y la seguridad, la función del trabajo será. El personal médico del Hospital Regional de Cosco, cumplimiento de Ichuta (2017), en la tesis de maestría, concluyó que la higiene profesional dificulta el rendimiento que dificulta la fuerza laboral de los trabajadores de limpieza de la provincia en la provincia. Puno, en tal grado, 60.3 Los trabajadores de limpieza afirmaron que su salud en el lugar de trabajo era dolorosa en la parte baja de la espalda y las articulaciones. Entre estos empleados médicos ordinarios, el 30.9 % cree que su trabajo generalmente se refleja en la calidad de la provisión de servicios, porque el personal médico

ordinario y religioso supera. Sus necesidades y eficiencia a menudo funcionan. Valoran la eficiencia del trabajo, valoran la cantidad de productos de limpieza, pero ignoran la calidad del servicio, y exigen una amonestación en el trabajo (presuntamente) y reclaman la restitución laboral de al menos los últimos tres meses. En este sentido, la salud ocupacional afecta la productividad laboral.

Sin embargo, estos resultados contradicen con Roa (2017), ya que sostuvo que con prevenir los riesgos no es suficiente, sino también implementar en las empresas de construcción pautas de seguridad industrial.

Del mismo modo Solier (2020) se refiere a la determinación del nivel de desempeño del empleado para verificar sus competencias y requisitos relacionados con el puesto que ocupa teniendo en cuenta: a) la satisfacción laboral, por lo que determinará su desempeño en la empresa, b) él mismo - Respeto, necesidad de cada persona de ser reconocido es un eslabón importante en este proceso, c) aprender continuamente sobre esto te permitirá actualizar tus conocimientos y tu forma de trabajar d) trabajo en equipo, involucrando actividades que necesitan ser realizadas en grupo, lo cual se relaciona de alguna manera con la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la prevención de riesgos.

Para la hipótesis específica - 3, la gestión global afecta el desempeño laboral, el valor de Rho fue igual a 0,431, resultando una correlación alta y significativa ($P < 0,001$). Hospital Regional del Cusco, lo que puede confirmar lo planteado por Carvajal et al. (2012) con "La Contribución del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo" afirma que la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una medida que ayuda a prevenir accidentes. La prevención de riesgos laborales necesita la participación de muchas materias, incluidas ciencias económicas y de gestión, por consiguiente, es necesario que los expertos de la seguridad y salud conozcan y utilicen esta herramienta en el trabajo, y que la entiendan como un medio con el fin de alcanzar los objetivos, enfocándose en las capacidades de los mismos. la organización.

En el caso de la hipótesis específica-4, la atención integral afecta el desempeño laboral, el Rho de Spearman es de 0.325, lo que corresponde a una correlación

media y significativa ($P < 0.001$), y muestra que con la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo, el desempeño del personal de atención en Cusco Hospital Regional, este resultado se puede vincular con lo dicho por Alvarado (2011), que especifica que el software de seguridad nos permite predecir amenazas potenciales y, por lo tanto, es necesario realizar algunas actividades relacionadas con la recolección de datos. Deben tomar programas de seguridad que contribuyan a la prevención de riesgos y ciertas medidas para preservar la información necesaria para la detección de áreas peligrosas y las condiciones para la prevención y control de accidentes). Es por tanto un marco adecuado y contrastado para la gestión y mejora continua de las políticas, procedimientos y operaciones de la organización. Las organizaciones empresariales de hoy afrontan diversos desafíos para que estos sistemas de seguridad sean capaces de ampliar y mejorar la seguridad, aumentar la productividad y la eficiencia.

Así mismo podemos aceptar lo dicho por Neffa (2015) quien señaló que la gestión de la salud es importante porque ayuda a promover y proteger una óptima salud física y mental, como también a prevenir condiciones insalubres que amenazan la salud e informar a los empleados sobre los deberes que se están implementando y los posibles riesgos asociados con ellos. muestra que la organización de atención médica brinda un gran apoyo para proporcionar un entorno de trabajo cómodo y seguro.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que:

Primero: Después de haber aplicado la correlación entre las variables Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de obtuvo como resultado (Rho de Spearman = 0,494 y la relación $p < 0,05$) y en consecuencia se determina que se ha demostrado la hipótesis general. De acuerdo al objetivo planteado que existe un nivel de correlación moderado de la variable independiente sobre la variable dependiente.

Segundo: Basados en el primer objetivo e hipótesis específicos de este estudio, se demuestra que hay coherencia entre las responsabilidades de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, teniendo como resultado, Rho de Spearman de 0,531, demostrando que, a mayor sentido de responsabilidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, mayor será el desempeño laboral.

Tercero: Basados sobre el segundo objetivo e hipótesis específicos de este estudio, se demuestra la existencia de conexión entre la prevención y el desempeño laboral, teniendo como resultado, Rho de Spearman de 0,258, lo que equivale a una asociación débil pero significativa, y se entiende a mayor prevención en seguridad mayor será el desempeño de los trabajadores asistenciales.

Cuarto: Basados en el tercer objetivo e hipótesis específicos de este estudio, se demuestra el vínculo entre la gestión integral y el desempeño laboral, teniendo como resultado Rho de Spearman de 0,431, que asemeja a una correlación alta y significativa ($p < 0,001$), y esto muestra que la gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo es importante, así del desempeño del personal asistencial del hospital regional del Cusco

Quinto: Basados en el cuarto objetivo e hipótesis específicos de este estudio, se revela la existencia del vínculo entre la atención integral y el desempeño laboral, teniendo como resultado Rho de Spearman se

muestra con un valor de 0.325, que equivale a una asociación moderada y significativa ($P < 0.001$), y muestra que a mayor preocupación general por la atención integral de SST, el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Regional del Cusco será mayor.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que:

1. La Dirección del Hospital Regional del Cusco realice una correcta implementación de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y trabajar de la mano con el área de salud ocupacional así como con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, esto con la finalidad de aumentar niveles de percepción de seguridad en trabajadores, específicamente frente a asistenciales.
2. El Comité de SST del Hospital Regional del Cusco vele por el cumplimiento a la ley 29783 “Ley General de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú” ello admitirá una buena Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así mismo ponderar todas las tareas de los empleadores y trabajadores.
3. De ser el caso realizar diferentes capacitaciones y talleres en el marco de riesgos y peligros asociados a sus puestos de trabajo. Así mismo se sugiere coordinar con la dirección a realizar acciones articuladas para perfeccionar la seguridad y salud de los trabajadores de salud y en consecuencia su desempeño laboral.
4. Impulsar a todos los servidores asistenciales del Hospital Regional del Cusco, a cumplir la normatividad respecto de seguridad que están estipuladas, ello permitirá ocupar de forma responsable el área laboral, equipos de protección y evitar accidentes, que permitirá que su percepción de seguridad y/o sentirse seguros aumente y en consecuencia también su desempeño laboral

REFERENCIAS

- Alvarado, R. (11 de Noviembre de 2018). *Necesidad de los sistemas de información gerencial para la toma de decisiones en las organizaciones* . Obtenido de Necesidad de los sistemas de información gerencial para la toma de decisiones en las organizaciones : <https://www.redalyc.org/journal/666/66658188002/html/>
- Butron, P.E (2018) *Sistemas de gestión de riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo Paso a paso para el diseño practico del SG-SST (ed.) Bogotá, Colombia Ediciones de la U-Carrera 27.*
- Cabrera, A. y. (2016). *Factores personales e institucionales que influyen en la exposición ocupacional de accidentes punzocortantes en los profesionales de enfermería del hospital provincial docente Belén Lambayeque-2016.* Universidad de Sipan. doi:bit.ly/3vTsJM4
- Carbajal, M.D.M. & Molano V. J. A. (2012) *Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.* Universidad Nacional de Colombia.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Procesos Administrativos* . Bogota: Me Graw-Hill.
- Ichuta Apaza, A. L. (2017). *Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno – 2017* . Puno : Universidad Nacional Del Altiplano.
- Jaramillo, V. A., & Gómez, I. C. (2008). Salud laboral investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento psicológico*, 4(10), 9-25.
- Landívar, U. R. (2017). *Seguridad en el Trabajo y Desempeño Laboral.* Universidad Rafael Landívar . doi:bit.ly/37YsIOH
- Library. (11 de Mayo de 2022). *library*. Obtenido de Propuesta de Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional y Control a Traves de un Software para la Empresa Benpol Sac : <https://1library.co/article/objetivos-metas-programa-sso-sistema-seguridad-salud-ocupacional.zkw3glez>
- Liliana, D. L. (2019). *Riesgos ocupacionales y desempeño laboral de las(os) enfermeras(os) en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón- Nuevo Chimbóte.* 2019 . Chimbote : Universidad César Vallejo .
- Manene, B. (15 de Abril de 2011). *Definiciones, aplicaciones, tipos y fases del proceso.* 2011. Obtenido de Definiciones, aplicaciones, tipos y fases del proceso. 2011: <http://www.luismiguelmanene.com/2011/04/15/benchmarkingdefiniciones-aplicaciones-tipos-y-fases-del-proceso>
- Mercado Rivero, C. y. (2020). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en las labores de manufactura de la empresa Estructuras Metálicas E.CJ - Cusco - 2020.* Universidad Continental. doi:bit.ly/3kwxfuA
- Neffa, J. C. (17 de Marzo de 2015.). *Los riesgos psicosociales en el trabajo.* Obtenido de Los riesgos psicosociales en el trabajo: <https://www.cytcd.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

- Nienhaus A, H. R. (14 de Agosto de 2020). *Cochrane*. Obtenido de Cochrane :
<https://covid-19.cochrane.org/studies/crs-14134223>
- OIT. (28 de Abril de 2011). *Sistema de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua* . Obtenido de Sistema de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua :
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- OIT. (2013). *La prevención de las enfermedades profesionales*. OIT.
doi:bit.ly/3F6AQJ5
- OPS. (2010). *Salud de los Trabajadores: Recursos*. Obtenido de Salud de los Trabajadores: Recursos:
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es
- Osorio Gutiérrez, G. (2020). *Influencia de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020* . Lima : Universidad César Vallejo .
- Pabón Rojas, D. C. (2020). *Programa de seguridad basada en el comportamiento para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en una pyme del sector de la construcción en la ciudad de Bogota D.C*. Pontificia Universidad Javeriana. doi:bit.ly/3OQuXUR
- Pedraza, A. (14 de Septiembre de 2010). *Desempeño Laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia* . Obtenido de Revista de Ciencias Sociales:
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Ramírez Mamani, W. A. (2021). *Gestión de la seguridad en el trabajo y su influencia sobre la salud ocupacional del personal de salud del Hospital Subregional de Andahuaylas - Perú, 2020*. Universidad César Vallejo. doi:bit.ly/38CXywq
- Republica, P. d. (26 de Julio de 2011). *Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:
https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf
- Reyes, W. y. (2017). *Relación entre conocimientos y prácticas en la prevención de riesgos ergonómicos de los profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope, Lima, 2016*. . Universidad Peruana Unión.
- Roa Quintero, D. M. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Universidad Nacional De Colombia. doi:bit.ly/3y17jzc
- Sánchez Henríquez, J. y. (2012). *Sánchez Henríquez, Jorge y Calderón Calderón, Viviana* . Barranquilla: Universidad del Norte Barranquilla.
- Soler Gisper, V (2014). *Sistemas Integrados de gestión y los beneficios*. Universidad Politécnica de Valencia <https://doi.org/bit.ly/38DAtu3>

Solier Pozo, R. (2020). *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020* . Lima: Universidad César Vallejo .

Solier Pozo, R. (2020). *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora*. Lima: Universidad César Vallejo.

Solier Pozo, R. (2020). *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020* . Lima: Universidad César Vallejo .

ANEXOS

ANEXO N°01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿En qué medida la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área asistencial del Hospital Regional del Cusco 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la gestión integral de Seguridad y Salud sobre el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco? 	<p>Objetivo General: Determinar en qué medida influye la Gestión Seguridad y Salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores del área asistencial del Hospital Regional del Cusco 2022</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Analizar la relación de entre la gestión integral de Seguridad y Salud sobre el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del 	<p>Hipótesis General La gestión de seguridad y salud del trabajo influye de manera significativa en los niveles de desempeño del personal asistencial del Hospital Regional del Cusco 2022,</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> La gestión integral de Seguridad y Salud en el Trabajo se relacionan con en el desempeño de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco. La prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo se relacionan 	<p><u>VARIABLE 1</u> Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Prevención Gestión Integral Responsabilidad Atención Integral <p><u>VARIABLE 2</u> Desempeño Laboral:</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Innovación Satisfacción Eficiencia Crecimiento Productividad 	<p>Tipo: El presente estudio es de naturaleza aplicada, según Hernández (2006), corresponde a un tipo de estudio correlacional y tiene un enfoque cuantitativo porque se enfoca en eventos visibles y medibles.</p> <p>Nivel: El nivel que se ha utilizado es el correlacional, esto debido a que se buscó el grado de distancia o proximidad entre las variables de estudio. <i>Hernandez Sampiere, (2007)</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la prevención de Seguridad y Salud en el trabajo sobre desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco? • ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad de Seguridad y Salud sobre trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco? • ¿Cuál es la relación entre la atención 	<p>Hospital Regional del Cusco.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer la relación entre la prevención de Seguridad y Salud en el trabajo sobre desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco. • Analizar la relación entre la responsabilidad de Seguridad y Salud sobre trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional 	<p>directamente en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional</p> <ul style="list-style-type: none"> • La responsabilidad de Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco, • La atención integral de Seguridad y Salud en el Trabajo se relacionan con en el desempeño de los trabajadores asistenciales del 		<p>Diseño: El diseño utilizado en este estudio será no experimental, transversal y correlacionado. <i>Hernandez Sampiere, (2007)</i></p>
---	---	---	--	---

<p>integral de Seguridad y Salud sobre el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco? del Hospital Regional del Cusco?</p>	<p>del Cusco, Analizar la relación entre la atención integral de Seguridad y Salud sobre el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital Regional del Cusco</p>	<p>Hospital Regional del Cusco.</p>		
---	---	-------------------------------------	--	--

ANEXO N°02 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

DEFINICIÓN DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	Ítems	OPERACIONALIZACIÓN	NIVELES Y RANGOS
VARIABLE INDEPENDIENTE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO: Grupo de elementos articulados para diseñar y ejecutar una política de SST, como parte inherente de la responsabilidad social empresarial, a fin de promover responsabilidad en brindar adecuadas condiciones laborales, en atención a normatividad	DIMENSIÓN 1 Prevención	1. Medidas de prevención 2. Aplicación de exámenes de prevención ocupacionales 3. Capacitación en seguridad en los diferentes procedimientos	1-6	a) Nunca b) Casi Nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	ALTO MEDIO BAJO
	DIMENSIÓN 2 Gestión Integral	1. Elaboración de planes de seguridad laboral. 2. Promocionar la seguridad laboral 3. Gestión de la Seguridad Laboral. 4. Gestión de Equipos de protección personal	7-13	a) Nunca b) Casi Nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	ALTO MEDIO BAJO

vigente y políticas institucionales; fortaleciendo así, la competitividad empresarial y mejorando el bienestar de los colaboradores (Manual de Salud Ocupacional, MINSA, 2005).	DIMENSIÓN 3 Responsabilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seguro de salud laboral contra accidentes y enfermedades 2. Apoyo de la institución en todo el proceso de rehabilitación y recuperación. 3. Orden y limpieza. 4. Distribución y organización del espacio laboral. 5. Condición sanitaria (agua potable, servicios higiénicos, lava manos) 	14-17	<ol style="list-style-type: none"> a) Nunca b) Casi Nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre 	ALTO MEDIO BAJO
	DIMENSIÓN 4 Atención Integral de la Salud	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ambientes saludables de trabajo 2. Fomento de buen clima laboral 3. Infraestructura y equipos adecuados para trabajar 4. Detección de riesgos laborales 	18-23	<ol style="list-style-type: none"> a) Nunca b) Casi Nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre 	ALTO MEDIO BAJO

DEFINICION DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	Ítem	OPERACIONALIZACIÓN	NIVELES Y RANGOS
VARIABLE DEPENDIENTE es la capacidad, la actitud que brinda el trabajador a la empresa lo cual se va ver evidenciado en el desarrollo de la tarea durante el tiempo que dure en la empresa (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).	DIMENSIÓN 1 Innovación	1. Capacitaciones 2. Objetivos 3. Normas Preventivas	1-5	f) Nunca g) Casi Nunca h) A veces i) Casi siempre j) Siempre	ALTO MEDIO BAJO
	DIMENSIÓN 2 Satisfacción	1. Reconocimiento 2. Remuneración 4. Actitud Positiva	6-10	f) Nunca g) Casi Nunca h) A veces i) Casi siempre k) Siempre	ALTO MEDIO BAJO

	DIMENSIÓN 3 Eficiencia	1. Medidas de seguridad. 2. Actitud Positiva 5. Protección ante agentes tóxicos	11-15	f) Nunca g) Casi Nunca h) A veces i) Casi siempre l) Siempre	ALTO MEDIO BAJO
	DIMENSIÓN 4 Crecimiento	1. Sistema de Seguridad y Salud 2. Perfil profesional 3. Crecimiento personal y profesional	16-20	a) Nunca b) Casi Nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	ALTO MEDIO BAJO
	DIMENSIÓN 5 Productividad	1. Optimización de ambientes de trabajo 2. Grado de competitividad 3. Eficiencia en las funciones	21-25	f) Nunca g) Casi Nunca h) A veces i) Casi siempre Siempre	ALTO MEDIO BAJO

ANEXO N°03

CARTA DE RESPUESTA DE ENTIDAD



Cusco, 26 de Diciembre del 2023

PROVEIDO N° 068 -2023- GR CUSCO/GERESA-HRC-DE-OCDI

Visto, el Expediente N°6299 seguido por la **Br. Claudia Lucero LIAS CORDOVA** estudiante de la Escuela Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo solicita: autorización para aplicación de instrumento de Investigación, para optar el Título de Segunda Especialidad en Gestión Pública.

El presente Proyecto de Investigación, "**GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO, 2022**" conforme al informe emitido por el Jefe del Área de Investigación de la Oficina de Capacitación Docencia e Investigación, la Petición formulada por la citada se encuentra apto para realizar la correspondiente investigación, así mismo se tiene conocimiento y se autoriza que se encontrará en el repositorio de la Universidad en la nube; de tal modo se aplica una ficha de recolección de datos a servidores Asistenciales entre ellos Médicos, Obstetras, Enfermeras, Químicos Farmacéuticos, Odontólogos, Tecnólogos Médicos, Biólogos y Técnicos Enfermeros del Hospital Regional del Cusco .

En tal sentido, esta dirección **AUTORIZA** el uso del nombre del **HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO** en la tesis para lo cual se le brinde las facilidades correspondientes, **exhortando** a la investigadora que todo material de la aplicación del instrumento es a cuenta de la interesada y no genere gastos al Hospital.

RECOMENDACIÓN:

Presentación de la presente autorización debidamente identificada con su DNI correspondientes: se adjunta Recibo N° 000881.

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO
HOSPITAL REGIONAL CUSCO
[Signature]
Med. Carlos Enrique Camargo Valdivia
Director Ejecutivo
CNP 48301 RNE 31900

GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CUSCO
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO
[Signature]
Abg. Rufino Arturo Salazar Sánchez
JEFE DE LA UNIDAD DE CAPACITACION

ANEXO N°04

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO

A continuación, se presentan dos cuestionarios para determinar la relación que existe entre la “Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Desempeño Laboral de Trabajadores Asistenciales, Hospital Regional del Cusco 2022”, Dicha información me permitirá realizar un trabajo de investigación para optar título de Magister en Gestión Pública, quedo de ante mano muy agradecida por su apoyo.

Responda de forma honesta según su percepción. Cada pregunta contiene 5 alternativas, marca solo una de ellas.

1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre

N	DIMENSIÓN	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Prevención					
1	¿Se realizan medidas de prevención en la institución como (mantenimiento de extintores ventanas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.)?					
2	Se realizan exámenes preventivos ocupacionales a la persona asistencial de la institución (odontológico, médico, ¿psicológico)?					
3	¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?					
4	¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?					
5	¿Participa en las jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?					
6	¿Realiza la gestión actividades para prevenir riesgos pisco sociales?					
	DIMENSIÓN 2: Gestión integral					
7	¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?					

8	¿La unidad funcional realiza la supervisión e inspección de los ambientes y equipos de la institución?					
9	¿En la institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?					
10	¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la institución se cumple?					
11	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo actualiza el mapa de riesgo en la institución?					
12	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza la identificación de riesgos laborales en la institución?					
13	¿En la institución renuevan las señalizaciones de emergencia?					
DIMENSIÓN 3 Responsabilidad						
14	¿La gestión de la institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?					
15	¿La gestión de la institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del trabajador que sufre accidente realizando sus labores?					
16	¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?					
17	¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?					
DIMENSIÓN 4 Atención integral de la salud						
18	¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?					
19	¿En la institución La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?					
20	¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?					
21	¿Ha sido consultado para aporta mejoras en el ambiente de su trabajo?					
22	¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?					
23	¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psico sociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?					

Fuente: Osorio, 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Prevención								
1	¿Se realizan medidas de prevención en la institución como (mantenimiento de extintores, ventanas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.)?	✓		✓		✓		
2	¿Se realizan exámenes preventivos ocupacionales a la persona asistencial de la institución (odontológico, médico, ¿psicológico)?	✓		✓		✓		
3	¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Participa en las jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?	✓		✓		✓		
6	¿Realiza la gestión de actividades para prevenir riesgos psico sociales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Gestión integral								
7	¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?	✓		✓		✓		
8	¿La unidad funcional realiza la supervisión e inspección de los ambientes y equipos de la institución?	✓		✓		✓		
9	¿En la institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?	✓		✓		✓		
10	¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la institución se cumple?	✓		✓		✓		
11	La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo ¿actualiza el mapa de riesgos en la institución?	✓		✓		✓		
12	La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo, ¿realiza la identificación de riesgos laborales en la institución?	✓		✓		✓		
13	En la institución, ¿se renuevan las señalizaciones de emergencia?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Responsabilidad								
14	¿La gestión de la institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿La gestión de la institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del trabajador que sufre accidente realizando sus labores?	✓		✓		✓		
16	En la institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?	✓		✓		✓		
17	¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Atención integral de la salud								
18	¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?	✓		✓		✓		
19	En la institución, ¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?	✓		✓		✓		
20	En la institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?	✓		✓		✓		
21	¿Ha sido consultado para aportar mejoras en el ambiente de su trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?	✓		✓		✓		
23	¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psico sociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg): VEGA GONZALES, EMILIO OSWALDO DNI: 80.651412

Especialidad del validador: MAESTRIA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN SALUD

14 de 10 del 20

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Emilio Vega Gonzales
Obst. Emilio Vega Gonzales
Frente en Docencia e Investigación
del Hospital
C.O.P. 1512 Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Prevención								
1	¿Se realizan medidas de prevención en la institución como (mantenimiento de extintores, ventanas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.)?	✓		✓		✓		
2	¿Se realizan exámenes preventivos ocupacionales a la persona asistencial de la institución (odontológico, médico, ¿psicológico)?	✓		✓		✓		
3	¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Participa en las jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?	✓		✓		✓		
6	¿Realiza la gestión de actividades para prevenir riesgos psicosociales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Gestión Integral								
7	¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?	✓		✓		✓		
8	¿La unidad funcional realiza la supervisión e inspección de los ambientes y equipos de la institución?	✓		✓		✓		
9	¿En la institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?	✓		✓		✓		
10	¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la institución se cumple?	✓		✓		✓		
11	La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo ¿actualiza el mapa de riesgo en la institución?	✓		✓		✓		
12	La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo, ¿realiza la identificación de riesgos laborales en la institución?	✓		✓		✓		
13	En la institución, ¿se renuevan las señalizaciones de emergencia?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Responsabilidad								
14	¿La gestión de la institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿La gestión de la institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del trabajador que sufre accidente realizando sus labores?	✓		✓		✓		
16	En la institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?	✓		✓		✓		
17	¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Atención Integral de la salud								
18	¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?	✓		✓		✓		
19	En la institución, ¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?	✓		✓		✓		
20	En la institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?	✓		✓		✓		
21	¿Ha sido consultado para aportar mejoras en el ambiente de su trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?	✓		✓		✓		
23	¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psicosociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (Mg) Cecilia Medina Salazar Trujillo DNI: 09760548

Especialidad del validador: Maestría en Docencia Universitaria; Maestría en Gobernabilidad y Gerencia en Salud

...20 de ...10 del 20...20



Firma del Experto Informante.

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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: PREVENCIÓN								
1	¿Se realizan medidas de prevención en la Institución como (mantenimiento de extintores, ventanas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.)?	X		X		X		
2	¿Se realizan exámenes preventivos ocupacionales a la persona asistencial de la Institución (odontológico, médico, ¿psicológico)?	X		X		X		
3	¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?	X		X		X		
4	¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?	X		X		X		
5	¿Participa en las Jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?	X		X		X		
6	¿Realiza la gestión de actividades para prevenir riesgos psicosociales?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN INTEGRAL								
7	¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?	X		X		X		
8	¿La unidad funcional realiza la supervisión e Inspección de los ambientes y equipos de la Institución?	X		X		X		
9	¿En la Institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?	X		X		X		
10	¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la Institución se cumple?	X		X		X		
11	La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo ¿actualiza el mapa de riesgo en la Institución?	X		X		X		
12	La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo, ¿realiza la identificación de riesgos laborales en la Institución?	X		X		X		
13	En la Institución, ¿se renuevan las señalizaciones de emergencia?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 RESPONSABILIDAD								
14	¿La gestión de la Institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?	X		X		X		
15	¿La gestión de la Institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del	X		X		X		

	trabajador que sufre accidente realizando sus labores?							
16	En la Institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?	X		X		X		
17	¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD								
18	¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?	X		X		X		
19	En la Institución, ¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?	X		X		X		
20	En la Institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?	X		X		X		
21	¿Ha sido consultado para aportar mejoras en el ambiente de su trabajo?	X		X		X		
22	¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?	X		X		X		
23	¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psicosociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: JULIA CECILIA MORON VALENZUELA.** **DNI:21562085**

Especialidad del validador: **Especialidad en Investigación y Gestión Educativa**

01 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE DESEMPEÑO
LABORAL**

CUESTIONARIO

Responda de forma honesta según su percepción. Cada pregunta contiene 5 alternativas, marca solo una de ellas.

1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Dimensiones / ítems	1	2	3	4	5
	Innovación					
1	Recibe capacitaciones que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral.					
2	Demuestra interés por desarrollar sus capacidades tecnológicas para mejorar su desempeño laboral.					
3	Tiene conocimiento sobre las normas de prevención de accidentes según la función que realiza en la institución.					
4	Cumple con los objetivos que se establecen en la institución teniendo en cuenta el riesgo a accidentes.					
5	Aplica las normas preventivas para evitar accidentes según la función que realiza en la institución.					
	Satisfacción					
6	Se siente satisfecho con la labor que realiza en la institución.					
7	Recibe reconocimiento de su buen desempeño por parte de la máxima autoridad de la institución.					
8	Es remunerado por su esfuerzo y trabajos extras que realiza en la institución.					
9	Es consciente que su buen desempeño laboral beneficiará en la productividad es por ello que la institución debe garantizar que su estado mental y físico en óptimas condiciones					
10	Asume una actitud positiva frente a la seguridad y salud ocupacional que brinda la institución a los colaboradores.					
	Eficiencia					
11	Emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud óptima y desempeñarse mejor en la función que realiza.					
12	Asume una actitud positiva frente a pequeños accidentes que se presentan en la institución.					
13	Utiliza agentes tóxicos con protección para agilizar los procesos y generar mayor productividad a la empresa.					
14	Evalúan periódicamente su salud mental y física para incrementar el nivel de desempeño laboral.					
15	Se siente identificado y comprometido con las metas de la institución.					
	Crecimiento					
16	Considera Ud. importante implantar un sistema de seguridad y salud ocupacional					

17	Considera Ud. que su perfil profesional le permite ascender a otro puesto de trabajo mejor remunerado.					
18	El jefe tiene en cuenta su desarrollo profesional para desempeñar otro cargo en la institución.					
19	El jefe promueve a través de talleres motivacionales su crecimiento personal.					
20	El jefe promueve a través de capacitaciones su crecimiento profesional.					
	Productividad					
21	Considera Ud. que un sistema de seguridad y control en la institución generan mayor productividad.					
22	Considera Ud. que es importante optimizar el ambiente de trabajo de la institución para generar un alto nivel de productividad.					
23	Considera Ud. que el alto grado de competitividad en la empresa genera mayor rentabilidad.					
24	Considera Ud. que su buen desempeño laboral genera mayor productividad laboral.					
25	Considera Ud. que la eficiencia en la función que desempeña contribuye a cumplir con los objetivos de la institución.					

Fuente: Solier, 2020

Ficha Técnica

Ficha Técnica de instrumento 1

Nombre : Cuestionario de Gestión de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Finalidad : Determinar el nivel de Gestión de Seguridad y Salud

Autores(es) : Osorio (2020)

Sujetos de aplicación: Trabajadores Asistenciales Hospital Regional del Cusco.

Administración : Individual y colectiva.

Ficha técnica de instrumento 2

Nombre : Cuestionario desempeño laboral

Finalidad : Determinar el nivel de desempeño laboral

Autor(es) : Manene (2013) adaptado por Solier (2020)

Sujetos de aplicación: Trabajadores Asistenciales Hospital Regional del Cusco.

Administración : Individual y colectiva.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral de trabajadores asistenciales del Hospital regional del Cusco, 2022.", cuyo autor es LIAS CORDOVA CLAUDIA LUCERO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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, 27 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANGELICA YOLANDA PACHERRES RUIZ DNI: 43550877 ORCID: 0000-0003-4942-9724	Firmado electrónicamente por: AYPACHERRES el 15-08-2022 22:21:05

Código documento Trilce: TRI - 0375353