



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los  
trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud, Abancay  
2018”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión De Los Servicios De La Salud**

**AUTOR:**

Br. Pamela Serrano Márquez

**ASESOR:**

Dr. Raúl Ochoa Cruz

**SECCIÓN:**

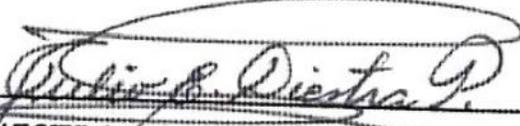
Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión de los Servicios de la Salud

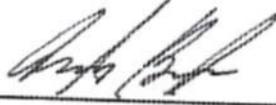
**PERÚ – 2018**

PÁGINA DE JURADO



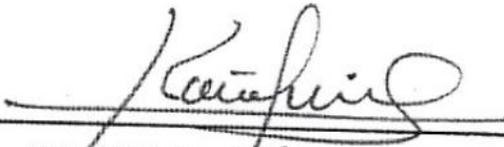
---

DR. DIESTRA PALACIOS JULIO EDUARDO  
PRESIDENTE



---

DR. QUISPE BARRA MARCO ANTONIO  
SECRETARIO



---

DR. OCHOA CRÚZ RAÚL  
VOCAL

## DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo mi amor y afecto a mi querido esposo Leoncio García Ramírez, por su apoyo incondicional, por su esfuerzo y sacrificio, por darme el posgrado por confiar en mis capacidades, juntos hemos podido superar momentos difíciles y complicados, soy afortunada por tu paciencia y cariño sincero.

A mi adorada hija María Valentina por darme valor, por ser mi mayor motivación para esforzarme y seguir luchando por un porvenir mejor.

A mis queridos padres Jorge y Leonarda y hermanos Jorge Luis, María Isabel y María Leonela, por siempre velar y cuidar a mi hija María Valentina y no dejarme sola ni un momento, por sus consejos y palabras de aliento para seguir y hacer posible este proyecto.

Pamela

## **AGRADECIMIENTO**

Quisiera agradecer principalmente a mi Padre Celestial, por la vida, la salud y la sabiduría, por cuidar y guiar mi camino por el sendero correcto.

A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de formar parte de su seno científico y seguir realizando mi vida profesional y obtener el grado de magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

A cada uno de los prestigiosos docentes por compartir sus conocimientos en todo el proceso de formación.

A todo el personal Administrativo del Hospital II EsSalud, por su contribución en la recolección de información requerida para concluir este trabajo de investigación.

Deseando que el proyecto de investigación supere las expectativas y sirva de apoyo a los nuevos investigadores.

La autora

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – filial Abancay, presento la tesis titulada **“Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay 2018”**.

Con la finalidad de determinar la relación que existe entre la Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, cuyo acto se realiza en cumplimiento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

La presente investigación de tesis consta de siete capítulos. El primer capítulo se basa en la Introducción, donde se describe la realidad problemática del tema a estudio, trabajos previos de la investigación, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación de estudio, hipótesis y los objetivos de la investigación, el segundo capítulo se basa en la Metodología de la Investigación, donde se describe el tipo, nivel y diseño de la investigación, así mismo las variables y su respectiva operacionalización, la población y la muestra, seguidamente de las técnicas e instrumentos para la recolección de datos con su respectiva validez y confiabilidad, para continuar con los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. El tercer capítulo se basa en los Resultados, donde se describe los resultados descriptivos, de contingencia, de correlación y el chi cuadrado, el cuarto Capítulo enuncia la Discusión de resultados, en el quinto capítulo se considera las Conclusiones, el sexto capítulo está basado en las recomendaciones y como séptimo capítulo se considera las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los Anexos que refuerzan a los capítulos ya mencionados anteriormente.

Por lo expuesto, esperando alcanzar las expectativas y a la misma vez sirva de aporte para futuras investigaciones.

La Autora

## INDICE DE CONTENIDOS

<i>DEDICATORIA</i> .....	<i>iii</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i> .....	<i>iv</i>
<i>DECLARACION DE AUTENTICIDAD</i> .....	<i>v</i>
<i>PRESENTACIÓN</i> .....	<i>vi</i>
<i>INDICE DE CONTENIDOS</i> .....	<i>vii</i>
<i>INDICE DE TABLAS</i> .....	<i>x</i>
<i>INDICE DE FIGURAS</i> .....	<i>xi</i>
<i>RESUMEN</i> .....	<i>xii</i>
<i>ABSTRACT</i> .....	<i>xiii</i>
<b><i>I. INTRODUCCION</i></b> .....	<b><i>xiv</i></b>
<b>1.1. Realidad problemática</b> .....	<b>15</b>
<b>1.2. Trabajos previos</b> .....	<b>18</b>
<b>1.3. Teorías relacionadas al tema</b> .....	<b>22</b>
<b>1.3.1. Gestión de la salud Ocupacional</b> .....	<b>22</b>
<b>1.3.2. Desempeño Laboral</b> .....	<b>29</b>
<b>1.4. Formulación del problema</b> .....	<b>34</b>
<b>1.4.1. Problema General</b> .....	<b>34</b>
<b>1.4.2. Problemas Específicos</b> .....	<b>34</b>
<b>1.5. Justificación del estudio</b> .....	<b>34</b>
<b>1.6. Hipótesis</b> .....	<b>35</b>
<b>1.6.1. Hipótesis General</b> .....	<b>35</b>
<b>1.6.2. Hipótesis Especificas</b> .....	<b>35</b>

<b>1.7. Objetivos.....</b>	<b>36</b>
<b>1.7.1. Objetivo General. ....</b>	<b>36</b>
<b>1.7.2. Objetivos Específicos.....</b>	<b>36</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>37</b>
<b>2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación.....</b>	<b>38</b>
<b>2.1.1. Tipo.....</b>	<b>38</b>
<b>2.1.2. Nivel.....</b>	<b>38</b>
<b>2.1.3. Diseño.....</b>	<b>38</b>
<b>2.2. Variables, operacionalización.....</b>	<b>39</b>
<b>2.3. Población y muestra.....</b>	<b>41</b>
<b>2.3.1. Población.....</b>	<b>41</b>
<b>2.3.2. Muestra.....</b>	<b>41</b>
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....</b>	<b>41</b>
<b>2.4.1. Técnica.....</b>	<b>41</b>
<b>2.4.2. Instrumento.....</b>	<b>41</b>
<b>2.4.3. Validez.....</b>	<b>42</b>
<b>2.4.4. Confiabilidad.....</b>	<b>42</b>
<b>2.5. Métodos de análisis de datos.....</b>	<b>43</b>
<b>2.6. Aspectos éticos.....</b>	<b>44</b>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>44</b>
<b>3.1. Resultados Descriptivos.....</b>	<b>45</b>
<b>3.2. Tablas de contingencia.....</b>	<b>52</b>
<b>3.3. Tablas de Correlación.....</b>	<b>58</b>
<b>3.4. Prueba de Hipótesis.....</b>	<b>61</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>65</b>

<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>67</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>69</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>71</b>
<b><i>Bibliografía .....</i></b>	<b>71</b>

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensión Condiciones Laborales en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	45
Tabla 2. Dimensión de las Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	46
Tabla 3. Dimensión Riesgos y Peligros en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	47
Tabla 4. Dimensión Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	49
Tabla 5. Dimensión Motivación en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	50
Tabla 6. Dimensión Satisfacción Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	51
Tabla 7. Relación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.	52
Tabla 8. Relación entre la variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	53
Tabla 9. Relación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Motivación en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	55
Tabla 10. Relación entre la variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	57
Tabla 11. Correlación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	58
Tabla 12. Correlación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	59

Tabla 13. Correlación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Motivación en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.....	60
Tabla 14. Correlación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	61
Tabla 15. Prueba de Chi-cuadrado, Hipótesis General .....	62
Tabla 16. Prueba de Chi-cuadrado Hipótesis Especifica 1 .....	63
Tabla 17. Prueba de Chi-cuadrado Hipótesis Especifica 2 .....	63
Tabla 18. Prueba de Chi-cuadrado Hipótesis Especifica 3 .....	64

## INDICE DE FIGURAS

Gráfico 1. Dimensión Condiciones Laborales de los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	45
Gráfico 2. Dimensión de las Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	47
Gráfico 3. Dimensión Riesgos y Peligros en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	48
Gráfico 4. Dimensión Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	49
Gráfico 5. Dimensión Motivación en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.....	50
Gráfico 6. Dimensión Satisfacción Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	52
Gráfico 7. Relación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018. ....	53
Gráfico 8. Relación entre la variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.....	54

Gráfico 9. Relación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Motivación en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.....	56
Gráfico 10. Relación entre la variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.....	57

## RESUMEN

El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación existente entre la Gestión de la salud ocupacional y el Desempeño laboral en los trabajadores administrativos del hospital II EsSalud Abancay, 2018.

La metodología utilizada en la investigación fue de tipo Aplicada, denominada también como “investigación práctica o empírica” esto debido a que busca aplicar o utilizar conocimientos, resultados o descubrimientos que se han obtenido, a los problemas de la sociedad, para generar a la misma vez nuevos conocimientos, este tipo de investigación guarda una relación estrecha con la investigación básica ya que todo depende de los resultados obtenidos.

Además, el nivel fue correlacional y un diseño descriptivo-correlacional de corte transeccional. Para recoger información, se tuvo una muestra no probabilística de 50 trabajadores Administrativos, cuya selección se realizó por determinación propia, se usó la técnica de la encuesta y su instrumento fue el cuestionario, previamente validado por los especialistas continuando a una prueba de confiabilidad estadística con resultado evidenciado que el instrumento es confiable, habiéndose obtenido un alfa de Cronbach de 0,783 para la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y 0,825 para la Variable Desempeño Laboral.

En los resultados estadísticos obtenidos se evidencia que de 38 encuestados el 72,0% se muestra Indiferente frente a la Gestión de la Salud Ocupacional y refiere Regular el Desempeño Laboral, del total de 50 encuestados.

Llegando a la conclusión, según el coeficiente Rho de Spearman  $r=,801$  con lo que se afirma que existe relación alta entre la Gestión de la Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**Palabras Clave:** Gestión de la Salud Ocupacional, Desempeño Laboral.

### **ABSTRACT**

The present study was carried out with the objective of determining the existing relationship between the Occupational Health Management and the Work Performance in the administrative workers of the hospital II EsSalud Abancay, 2018.

The methodology used in the research was Applied, also called "practical or empirical research" because it seeks to apply or use knowledge, results or discoveries that have been obtained, to the problems of society, to generate it Once new knowledge, this type of research is closely related to basic research since everything depends on the results obtained.

In addition, the level was correlational and a descriptive-correlational design of transectional cut. To collect information, we had a non-probabilistic sample of 50 administrative workers, whose selection was made by self-determination, the survey technique was used and its instrument was the questionnaire, previously validated by the specialists, continuing a statistical reliability test with The result showed that the instrument is reliable, having obtained a Cronbach's alpha of 0.783 for the Variable Management of Occupational Health and 0.825 for the Variable Labor Performance.

In the statistical results obtained, it is evident that of 38 respondents, 72.0% showed Indifferent to Occupational Health Management and refers to Regular Labor Performance, out of the total of 50 respondents.

Arriving at the conclusion, according to the Rho coefficient of Spearman  $r =, 801$  with which it is affirmed that there is a high relation between Occupational Health

Management and Labor Performance in the administrative workers of Hospital II  
EsSalud Abancay, 2018.

**Keywords:** Occupational Health Management, Labor Performance.

## I. INTRODUCCION

## **1.1. Realidad problemática**

Las personas desde que inician su vida laboral, son económicamente activas, y en general pasan en su trabajo en promedio entre 8 a 12 horas. En el mundo aproximadamente 2,34 millones de trabajadores pierden la vida cada año, producto de accidentes o enfermedades relacionados al trabajo. Según la OIT, se producen cada año cerca de 160 millones de trabajadores que padecen enfermedades no mortales producto del trabajo que desarrollan.

La Salud Ocupacional se considera como una actividad con enfoque multidisciplinario, que se preocupa por la protección de los trabajadores que laboran tanto en empresas públicas como privadas, por lo que tiene como principal objetivo depurar o eliminar toda condición laboral que ponga en riesgo la salud y la seguridad de los trabajadores. OMS, (1995)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el mundo, en la mayoría de países, las condiciones inadecuadas en el trabajo generan problemas de salud, lo cual al mismo tiempo producen pérdidas de hasta un 6% de PBI. Así mismo 7 de cada 10 empleados no cuentan con seguros necesarios para su tratamiento en caso de sufrir alguna enfermedad o accidente en el trabajo.

En España-Madrid, el trabajador de oficina(Administrativo), pasa entre 8 a 9 horas en promedio sentado frente al ordenador, expuesto a luz artificial. Por lo que la constante postura estática y la inadecuada adaptación ergonómica generan el 85% de lesiones de tipo músculo esquelético, por ejemplo, dolores cervicales, dorsales y lumbares, de los cuales entre el 60% al 80% de casos se recuperan en periodos cortos de tiempo aproximadamente de uno a tres meses, por otro lado, el 58% de trabajadores españoles padecen de problemas oculares, de los cuales el 38% no se trata por desconocimiento. Se evidencia que los problemas oculares llevan a un estrés y el estrés lleva al trabajador a padecer de migraña; en el mundo entre un 12% a 14% padecen de migraña.

Así mismo, en Perú, según el reporte del ministerio del trabajo, un aproximado del 97% de informes o notificaciones recibidas, son referentes a accidentes en el trabajo, de los cuales un aproximado del 50% de accidentes corresponden a lesiones incapacitantes tanto de forma temporal y permanente. Por lo que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), aprobó el plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, el periodo vigente 2017-2021, (Ley N° 29783), cuyo objetivo es fomentar información sobre seguridad y salud en el trabajo, fomentar una cultura de prevención, juntamente con la participación de los trabajadores a través de actividades, planes y programas, de la misma forma, el empleador está en la obligación de practicar exámenes médicos antes, durante y al finalizar el vínculo laboral a los empleados, lo cual lleve a los trabajadores del Perú a desarrollar sus funciones en ambientes seguros y sanos.

Es por ello que, al mejorar la calidad del ambiente laboral, se mejora de la misma forma la satisfacción de los trabajadores, de tal forma se evidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, incrementa la productividad lo que beneficia el desarrollo de la empresa y reduce las rotaciones de personal. La Empresa no solo debe basarse en brindar seguro médico a los trabajadores, si no preocuparse por las condiciones laborales en las que estos desarrollan su trabajo. También se debe tomar en cuenta las condiciones psicosociales, ya que muchos trabajadores manifiestan presentar estrés laboral, maltratos, abuso de autoridad, ansiedad, entre otros factores, que también repercuten de forma negativa en los trabajadores.

De la misma forma, en el Hospital II EsSalud Abancay, en el área Administrativa los trabajadores ejercen su labor frente a una computadora durante toda su jornada laboral (7 horas), de la misma forma, registran y firman gran cantidad de documentos para después llevar a sus respectivos solicitantes, lo cual es rutinario; se evidencia que el mobiliario y la ubicación de la computadora no son del todo correctas, y que mantienen un diseño y medida únicos para todos los trabajadores de esa área, por lo que genera dolores e incomodidad al permanecer sentado por mucho tiempo adoptando posturas incorrectas ya que genera compensación y adaptación al tipo de mobiliario que le brinda la empresa, es por ello

que la mayoría de trabajadores del área Administrativa acuden a terapia física para aliviar sus dolores principalmente lumbares y cervicales que involucra cabeza y cuello, asociado a estrés, sin dejar de lado los problemas visuales al estar todo el tiempo frente al brillo de la computadora ya que no cuentan con protectores de pantalla, por otra parte la distribución de espacios para cada trabajador es limitado, lo cual es un peligro en caso de sismos o terremotos ya que el ambiente se mantiene tuburizado, es más, ya que el mobiliario es demasiado pequeño no cubre el espacio necesario para la cantidad de documentos que ingresa al área, por lo que se evidencia un desorden en la organización, las señalizaciones no evidencian claridad y se obvian algunas, el ambiente no se encuentra adecuadamente iluminado y ventilado, por lo que las infecciones respiratorias son muy frecuentes, las instalaciones eléctricas son una bomba de tiempo ya que se evidencia cables por todos lados, que hace que en un pequeño descuido pueda generar descargas eléctricas o más aun un corto circuito y como en el ambiente existe en su mayor parte papeles sería un blanco perfecto.

Además, es importante mencionar, que en el área administrativa no se goza de un buen clima laboral, el trabajo en equipo, la comunicación, organización, participación, se encuentran ausentes. Realizan sus actividades cada quien por su lado. Por lo que la motivación y la satisfacción laboral no pasa su mejor esplendor en los trabajadores del área administrativa. En el área administrativa no se evidencia cursos, charlas, capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, la parte de gestión no se muestra interesado en esos temas, por lo que se evidencia desconocimiento en cuanto a seguridad en los trabajadores.

En general las condiciones laborales en la que los trabajadores administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, ejercen su trabajo no son las adecuadas, no se cumple con la seguridad y salud en el trabajo, que la Empresa está en la obligación de brindar a sus empleados, se considera lamentable, en pleno siglo XXI, aún existen limitaciones. Por ende, los trabajadores corren mayor riesgo de adoptar malos hábitos o mejor dicho hábitos negativos, que se verán reflejados en su Desempeño Laboral.

## 1.2. Trabajos previos

La investigación desarrollada, ha recurrido a diferentes fuentes de información científica a nivel internacional, nacional y regional, trabajos que mejoran nuestro estudio y permite fortalecer la discusión de nuestros resultados.

### A NIVEL INTERNACIONAL

Giro Mendoza, Rivera Ramirez, & Rodriguez Serrano, (2011), realizaron la investigación titulada “ La Influencia De La Salud Ocupacional En El Desempeño Laboral De Los Empleados En Empresas De Servicio Del Área Metropolitana De San Salvador”

Cuyo objetivo fue: Determinar la influencia de la salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, como medida para la promoción de la salud de los empleados, fue de tipo descriptiva, se utilizó una muestra de 100 trabajadores de dos empresas, una pública y otra privada, del área metropolitana de San Salvador, a quienes se les realizó una entrevista tanto a empleados y colaboradores, con un número de 14 preguntas.

Los investigadores llegaron a la siguiente conclusión; que en las dos empresas estudiadas existen organizaciones encargadas de cuidar la seguridad e higiene ocupacional, haciendo respetar el cumplimiento de normas sobre el cuidado de la salud, vigilando el adecuado estado de las herramientas y el respectivo mantenimiento de las condiciones del área laboral, generando en los trabajadores sensación de seguridad y protección por parte de la empresa donde ejercen su labor.

Aquino Layza, (2012), en su investigación titulada “ Actitud proactiva de los trabajadores mineros en seguridad y salud ocupacional para controlar y/o reducir los riesgos laborales de la empresa Belcoro C.L. Mina paraíso, Ecuador 2012”

Cuya investigación tuvo el objetivo de determinar como la actitud proactiva de los mineros en temas de seguridad y salud ocupacional puedan influir en el control y reducción de riesgos laborales de la empresa Belcoro, además fue de

diseño descriptivo – transaccional, de metodo Inductivo-deductivo, se utilizo la encuesta y la entrevista como tecnica de investigacion, cuya poblacion de estudio fue de 372 obreros mineros, por lo que la muestra utilizada fue de 125 obreros mineros que fueron estratificados según el area de oficio, el autor utilizo el chi-cuadrado para la contrastacion de hipotesis.

El investigador llegó a la siguiente conclusión; se rechaza la hipotesis nula y existe evidencia científica para determinar que existe relación significativa entre las varibales de estudio; por lo tanto vale decir que los obreros mineros no tienen actitud proactiva en temas de seguridad y salud ocupacional, en tal forma que se recomendó la elaboracion de programas de informacion y sensibilizacion en temas de seguridad y salud ocupacional, asi los obreros puedan responder positiva y proactivamente frente a los riesgos laborales.

Paspuel Benavides , (2013), en su investigacion titulada “Identificacion de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de lavanderias Ecuatorianas C.A.”

Cuyo objetivo de estudio fue: Identificar los factores psicosociales y el nivel de incidencia en el desempeño laboral en el personal de lavanderias ecuatorianas, ademas el tipo de investigacion fue correlacional, se tuvo como muestra a 230 trabajadores, en el que se aplico un cuestionario para la evaluacion de desempeño; el investigador arribo a la siguiente conclusion, que los factores de riesgo piscosociales en el personal se encuentra en un grado elevado de peligrosidad, por lo que influye directamente en el desempeño de los trabajadores, por lo que requiere una mayor atencion, de seguimiento e intervencion progresiva de acuerdo a las priorodades del organo de salud ocupacional, ya que los factores identificados repercuten de forma negativa en la salud del personal, como la ansiedad, problemas para dormir, depresion, y otros.

A NIVEL NACIONAL

Delgado Cerna, (2016), realizó la investigación titulada “ La Salud Ocupacional y su relación en el Desempeño Laboral de los trabajadores de transportes Luchito Eirl- Trujillo 2016”

Cuyo objetivo fue: Identificar en que medida la salud Ocupacional se relaciona con el desempeño de los empleados de la empresa Transportes Luchito, fue de nivel correlacional, se utilizo una muestra de 30 trabajadores, se realizo la tecnica de la encuesta con un cuestionario de 14 items para la variable salud ocupacional y 13 items para la variable desempeño laboral, asi mismo se utilizo la guia de observacion, arribandose a la siguiente conclusion; Que la salud ocupacional repercute de manera directa sobre el desempeño de los trabajadores de la empresa de tranasportes Luchito, por lo que existe relacion significativa, por lo que gracias a los resultados se evidencia que la empresa no capacita sobre seguridad a sus empleados, por lo que el desempeño laboral ha referido un descenso en cuanto al cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la empresa.

Nieto Garay & Malpartida Cristobal, (2014) realizaron la investigacion titulada “La Higiene y Seguridad Ocupacional y su Influencia en el Desempeño Laboral Seguro Aplicado a la Empresa Sodimac – Huacho 2014”

Cuyo objetivo fue: determinar la influencia de la higiene y seguridad ocupacional en el desempeño de los trabajadores de la empresa Sodimac, fue de nivel correlacional descriptivo, por lo que se tuvo como muestra a 108 empleados de 150 colaboradores de poblacion de dicha empresa, que respondieron a un cuestionario de 30 preguntas.

El investigador obtuvo la siguiente conclusion; que se acepta la relacion significativa entre las variables de estudio; higiene y seguridad con el desempeño laboral, por lo que la higiene y la seguridad influye en el desempeño laboral, de la misma forma se aceptó la relacion entre la dimension capacitacion y la variable desempeño laboral. Donde la falta de capacitacion afecta en el desempeño de los trabajadores.

Alva Rodriguez , (2015), realizó la investigación titulada “La Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en el Proyecto Especial Chavimochic – La Libertad – 2015”

Teniendo como objetivo de la investigación la determinación entre la salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados, en dicho proyecto, además fue de nivel no experimental transversal de tipo correlacional, se utilizó una muestra de 155 colaboradores del proyecto de un total de población de 520. Que respondieron a una encuesta de 17 ítems en escala de likert

El investigador obtuvo la conclusión de que si existe relación significativa entre las variables de estudio, debido a la relación obtenida entre la identificación, evaluación y control de los distintos agentes de riesgo y el desempeño de los trabajadores en la empresa.

Farfán García , (2014), realizó la investigación titulada “ Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional y la Satisfacción Laboral en la Industria -Textil”

Donde el objetivo fue; determinar el nivel de relación entre la gestión de la seguridad e higiene ocupacional con la influencia de satisfacción laboral de los colaboradores que laboran en la empresa textil, además fue de nivel correlacional descriptivo, se tomó una muestra de 113 empleados que respondieron a una encuesta a los empleados y personal administrativo.

Obteniendo el siguiente resultado; en cuanto a la variable, Gestión de seguridad e higiene ocupacional; se determina que no establecieron programas, medidas y políticas sobre seguridad e higiene por lo que la insatisfacción se evidencia en aumento en los empleados de la empresa Textil.

Castillo Gonzales, (2015), realizó la investigación titulada “ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su incidencia en los peligros y riesgos del área de producción, en la empresa el Rocio SAC.”

Cuyo objetivo fue: determinar de que manera influye la implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional frente a los peligros y riesgos en el área de

producción de dicha empresa, tomando como referente la norma vigente en temas de seguridad y salud en el trabajo, además se tuvo como muestra a un total de 67 colaboradores.

El investigador arribó a la siguiente conclusión; que actualmente existen 50 peligros en la empresa Rocio SAC, lo que evidencia la existencia de inseguridad laboral preocupante, por lo que perjudica el desempeño y productividad de los trabajadores de la empresa.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Gestión de la salud Ocupacional**

La Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional se puede definir como la administración, conjunto de operaciones, funciones, diligencias, en temas de Seguridad y Salud Ocupacional. Por lo que cabe mencionar que no solo se trata de un “sistema de trabajo”, sino, de cómo la organización, la empresa o la institución se identifica con la promoción y protección de la salud de los trabajadores.

OMS, (1995), define a la Salud Ocupacional como una actividad con enfoque multidisciplinario, que se encarga de la promoción y protección de la salud los trabajadores, a través de prevención, supervisión y control tanto de accidentes y enfermedades laborales, para la posterior depuración de los diversos factores y condiciones laborales que repercuten de forma negativa en la salud y seguridad del personal trabajador.

A sí mismo trabaja en la promoción y creación del trabajo seguro y sano, en estricta relación con un ambiente y organización laboral adecuados, generando un adecuado bienestar tanto físico, mental y social de los trabajadores, por lo que su capacidad de trabajo se ve respaldada. De la misma forma permite al trabajador llevar una vida tanto social y económicamente productiva, para que así puedan contribuir de forma eficaz con la sostenibilidad, lo más importante es que permite en el trabajador su enriquecimiento tanto humano como profesional en su área de trabajo.

Benlloch Lopez & Ureña Ureña, (2014), define que el trabajo podría afectar la salud, por lo que ambos terminos estan estrictamente relacionados. Existen relaciones tanto positivas y negativas entre la salud y el trabajo por lo que lo ideal seria gozar de buena salud y a misma vez mantener una adecuada calidad en el trabajo.

En definitiva Salud y Trabajo, mantienen una infinidad de interrelaciones, por lo que, en algun momento o en ocasiones da como resultado la afectacion de la salud del sujeto trabajador, por lo que la mejor forma de hacer un freno o afrontar es por medio de la prevencion de riesgos.

Pero cabe resaltar que lo que realmente enferma no es el trabajo en si, lo que enferma son las inadecuadas condiciones laborales en la que la persona empleada ejerce su trabajo. Es por ello que la Organización Mundial de la Salud (OMS), define que la salud es una capacidad que poseen las personas para que puedan llevar una vida saludable y armoniosa en cualquier area y espacio de su vida.

OIT, (2011), determina que los Sistemas de Gestion en salud y Seguridad en el trabajo (SG-SST), estan organizados por un grupo de metodos que actuan tanto de forma coherente y sistematica en la constante evaluacion, seguimiento, y mejora del rendimiento en el tema de prevencion de accidentes y enfermedades en el area laboral. Es por eso que en los ultimos años las diferentes organizaciones Internacionales se han preocupado por la implementacion y aplicación del enfoque nuevo de Sistemas de Gestion en salud y Seguridad en el trabajo, juntamente con la participacion activa de los trabajadores en cuanto a la aplicación de medidas preventivas.

#### **1.3.1.1. Condiciones laborales**

Las condiciones laborales vienen a ser todo aquello que gira al redor del trabajo, desde el punto de vista de cómo el trabajo influye en el bienestar de las personas. Por consiguiente, las condiciones laborales no se refieren únicamente a la

Higiene, a la parte física, y la seguridad, sino también se refiere a la parte psíquica. Castillo & Prieto, (1990)

Chiavenato, (2009), define a las condiciones laborales como aquellos factores que actúan intrínsecamente en el trabajador, lo cual va a influir en determinar la motivación, así mismo la satisfacción o insatisfacción en el trabajo. Por lo que según el autor el nivel de motivación con el que se muestran los trabajadores en sus respectivos centros de labor depende de dos factores que están relacionados entre sí:

Dentro del primer factor se encuentran los factores higiénicos, que también se denominan condiciones de trabajo en el que el empleado desempeña su labor, donde incluye diversos aspectos, como las instalaciones, el ambiente, condiciones físicas, las políticas de organización, el clima laboral, relación con los jefes, la relación entre colegas, oportunidades de superación y crecimiento, que en definitiva representan al contexto del trabajo.

En segunda instancia tenemos a los factores motivacionales, los que están relacionados con el perfil del puesto y toda actividad vinculada a ese aspecto, que van a generar satisfacción laboral y por ende elevada productividad.

Por otro lado, las condiciones laborales son entendidas como aquella situación laboral que genera en cierta medida alguna posibilidad de influir de forma negativa en la salud de los empleados, así mismo teniendo en cuenta la situación del ambiente, la situación tecnológica, la organización y el orden en el que se ejerce el trabajo.

Desde otra perspectiva, la Ley de la Prevención de Riesgos laborales define a las condiciones de trabajo como: aquella situación de trabajo que pueda repercutir de forma determinante en la seguridad y salud de los trabajadores a causa de los riesgos generados. Así mismo podemos incluir dentro de esta definición; las principales características de los ambientes de trabajo, los sistemas de seguridad, instalaciones, etc. El origen, la presencia y la intensidad de los diferentes agentes

tanto físicos, químicos y biológicos que están presentes en el área de labor; y su eficaz procedimiento en la aplicación de los mismos. Sin dejar de lado las características relacionadas a la organización y al orden del área laboral y a todas aquellas circunstancias a las que está expuesto el trabajador.

De la misma forma influye en la salud de los trabajadores las diferentes condiciones de empleo, como por ejemplo el salario mensual, la jornada laboral, el tipo de contrato, las exigencias en el doble turno. Dentro de las condiciones laborales podemos encontrar tres temas importantes que son: Ambiente, Tarea y Organización del trabajo.

**Ambiente:** En cuanto al ambiente se refiere a todos aquellos factores del ambiente natural de trabajo, que podrían tener repercusiones negativas en la salud de los trabajadores; entre ellos están el ruido, las vibraciones, las radiaciones y la iluminación.

**Tarea:** En lo referente a la tarea se refiere a las diferentes actividades que el puesto de trabajo demanda. Dentro de los factores más relevantes que se evidencia en la tarea es la carga laboral o carga de trabajo que viene a ser los deberes por lo general psicofísicas que el trabajador está expuesto durante el cumplimiento de su jornada laboral. Por lo que una excesiva carga laboral genera la disminución en el rendimiento tanto físico como mental del trabajador después de un día de jornada laboral.

Dentro de la carga laboral se puede considerar la carga física, la carga psíquica y la carga mental. Donde la carga física se refiere a la actividad física que realiza el trabajador en la jornada laboral lo cual está relacionado con las posturas y los esfuerzos físicos.

La carga mental se refiere a la carga generada por las diversas actividades psíquicas e intelectuales que demanda el trabajo; como son la memoria, la atención, el aprendizaje, el razonamiento, la percepción, además de la presión del tiempo que no persona. Lo que con el pasar del tiempo conlleva a una fatiga mental.

**Organización del trabajo:** Se refiere a los horarios de trabajo, por, lo que un horario estable, hará que el empleado pueda organizar su tiempo entre sus actividades en el trabajo, su familia, sus horas de ocio, en fin, necesitan un horario estable para evitar trastornos del sueño, fatigas y aislamiento familiar. Así mismo dentro de este enfoque esta la presión temporal al realizar la tarea, que se refiere al plazo que se le brinda al trabajador para culminar la tarea y al ver que el tiempo es corto pues se genera estrés y ansiedad, así mismo las consecuencias varían de acuerdo a las características personales de cada trabajador.

### **1.3.1.2. Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional**

OHSAS, (2016), traducido al español significa; Salud Ocupacional y series de la evaluación de la seguridad, pero la traducción más aceptada es Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional; es una norma que brinda herramientas óptimas para llevar a cabo dicha Gestión.

Dentro de la curricula de la norma OHSAS 18001, se menciona la política de seguridad y salud en el trabajo; afirma que en una empresa el encargado de definir y dar pie a la autorización de la política de seguridad y salud en el trabajo es la alta dirección. De la misma forma se tiene que considerar dentro del sistema de gestión lo siguiente:

- Debe ser adecuadamente apropiada con el origen y el grado de riesgos a posibles accidentes y posibles enfermedades originarios del trabajo en dicha empresa.
- Debe ser incluido el compromiso en la prevención de lesiones y enfermedades originarios del trabajo, dependientes de la gestión y el trabajo efectuado por la SG-SST.
- Debe existir compromiso en el cumplimiento con los requisitos según ley que se están aplicando y que están estrechamente relacionados con los distintos peligros para la protección de la seguridad y salud de los empleados.

- Brindar un conglomerado de referencia para definir y revisar los objetivos plantados por el SG-SST.
- Esta debe estar adecuadamente documentada, revisada y controlada.
- Debe ser informada a todo el personal que labora en la empresa, para que puedan cumplir adecuadamente con sus obligaciones.
- Debe estar a disposición del personal interesado sin ningún acto de impedimento.
- Debe ser evaluada y revisada continuamente para medir su validez en la empresa con el pasar del tiempo.

### 1.3.1.3. Riesgos y peligros

a) **Peligro:** Se considera como una situación o específicamente como un acto, que podría ser un posible potencial causante de lesión o enfermedad, o peor aún ambas. Así mismo el peligro no necesariamente es producto de los materiales de trabajo, sino que se debe a la forma incorrecta e insegura en la que se manipula dicho material de trabajo.

b) **Riesgo:** el riesgo viene a ser desde el punto de vista de la salud ocupacional como la posibilidad de que un material de trabajo en sus diferentes formas, pueda generar alguna repercusión negativa en la salud del empleado.

- **Riesgo químico:** Se refiere a toda sustancia química que podría repercutir de forma negativa en la salud de los trabajadores de acuerdo a su peligrosidad, por lo que se recomienda implementación de políticas, normas, programas para la erradicación de los riesgos químicos.

- **Riesgos Psicosociales:** En los riesgos psicosociales son aquellos que van en contra de la salud de los empleados, generando principalmente problemas de estrés, y más adelante si no se interviene a tiempo podemos encontrar problemas a nivel respiratorio, cardiovascular, a nivel gastrointestinal, musculoesqueléticas y sin restar importancia las mentales. Resultado de una inadecuada organización e inadecuada condición de trabajo.

- **Lugares de Trabajo:** Se refiere principalmente a la estructura, al diseño y a los diversos elementos del área de trabajo, que serán principales factores que repercutirán en la seguridad y la salud de los trabajadores.
- **Equipos de Trabajo:** Se refiere a todo material o equipo utilizado en el área de trabajo, por ejemplo, maquinarias, instrumentos, equipos de oficina, etc. Los que deben estar en buen estado y de acuerdo a las condiciones físicas y psicológicas de cada trabajador.
- **Riesgo Biológico:** Se refiere a los riesgos de origen biológico que pueden originar algún tipo de alergia, infección o efectos tóxicos; por lo que se debe fomentar la prevención en el área de trabajo para evitar posibles exposiciones a estos agentes.
- **Riesgo Eléctrico:** Se refiere a toda exposición eléctrica en el área de trabajo, ya que todo trabajo emplea la electricidad como medio fundamental para ejercer la labor; ya que pueden ser manipuladas de forma accidental o durante el trabajo cotidiano con la electricidad, por lo que se recomienda la identificación de los posibles riesgos y peligros para su eficaz intervención.
- **Iluminación:** Se refiere a la luz o iluminación que se evidencia en el área de trabajo, por lo que una inadecuada iluminación durante la jornada laboral podría ser causante de una fatiga ocular, que lleva a dolor de cabeza y posteriormente genera cansancio; de la misma forma genera alteraciones musculoesqueléticas a causa de una postura inadecuada resultado de las compensaciones que realiza el trabajador para que pueda enfocar mejor durante la actividad que desempeña.
- **Microclima: Temperatura, humedad y ventilación en los locales de trabajo:**  
Se refiere a que toda área de trabajo debe brindar adecuadas condiciones en cuanto a la temperatura y ventilación; de acuerdo a la tarea realizada y de acuerdo a la disposición corporal de la persona.
- **Ruido:** De la misma forma las adecuadas condiciones en cuanto al ruido en el área laboral son importantes, ya que se evita gritar en lugar de hablar, más si es una distancia pequeña de aproximadamente un metro, de lo contrario se podría evidenciar problemas de sordera.

- **Esfuerzo físico y postural:**El esfuerzo físico generado por el trabajo podría repercutir en lesiones osteomusculares; lo cual se van a manifestar con una variedad de síntomas como dolor y tensión muscular y en casos más graves podría generar incapacidad. De la misma forma se le recomienda identificar los posibles riesgos en el trabajo.
- **Trabajo con pantallas de visualización de datos:**Se refiere específicamente al trabajo con una computadora, donde el trabajador tiene que estar varias horas frente al computador, que podrían generar de acuerdo a la tarea complicaciones muy importantes por lo que se recomienda la identificación de posibles riesgos y peligros.

### 1.3.2. Desempeño Laboral

Pedraza, Amaya, & Conde , (2010), determina que el desempeño laboral 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.

Palaci, (2005), determina que el desempeño laboral representa el comportamiento de los empleados en referencia a la tarea realizada, dependerá de la relación existente entre el trabajador y la empresa. Por lo que contribuirá en la eficiencia de la organización.

Pedraza, Amaya, & Conde , (2010), dan a entender que el desempeño laboral forma parte de uno de los principios esenciales de la psicología del desempeño, el trabajador se propone metas, mejorando su comportamiento y de la misma forma mejora su desempeño, al trazarse metas difíciles ya estas generan mayor esfuerzo.

Gonzales, (2014), por otro lado, este autor define el desempeño laboral como una capacidad que está estrechamente relacionado con las características internas de la persona; todas estas características se relacionan entre sí, del mismo modo se relacionan con el trabajo y sus sistemas.

### **1.3.2.1. Evaluación de Desempeño**

En referencia a la Evaluación de Desempeño, se podría decir que se refiere a una definición de tipo dinámico, esto debido a que las distintas organizaciones realizan las evaluaciones de desempeño a sus trabajadores tanto formal e informalmente, pesando más lo informal; del mismo modo se considera como una técnica necesaria dentro de la organización administrativa.

Se podría considera como un medio que va permitir ubicar diversos problemas a nivel de supervisión individual, a nivel de adaptación a la tarea o al cargo que desempeña, algunos desacuerdos, la motivación entre otros, por lo que la oportunidad de desarrollar una política del personal de trabajo en relación a los requerimientos de la empresa. Por otro lado, la Evaluación de Desempeño se basa en la identificación, la medición y de la misma forma la administración del desempeño laboral en las empresas; Chiavenato (2009).

### **Factores que intervienen en el Desempeño Laboral**

La evaluación de desempeño se realiza en función al perfil del puesto, es por eso que se podrá medir si el trabajador se desempeña adecuadamente o no en su respectivo puesto de trabajo, de acuerdo a las metas y objetivos alcanzados durante el tiempo de trabajo. Por lo tanto, se debe tener en cuenta la relación entre el puesto de trabajo y la persona, para proseguir con la evaluación de desempeño, y de acuerdo a los resultados obtenidos se podrá identificar las necesidades de capacitación, el entrenamiento, entre otros, para que la persona pueda desempeñar de mejor forma en su puesto de trabajo.

### **Puntualidad**

La puntualidad se refiere al cumplimiento y la permanencia en el puesto de trabajo durante la jornada laboral diaria; en cierta medida un retraso de 10 o 15 minutos todavía es aceptable en algunos países occidentales. A diferencia de otras culturas como en Japón o en el ejército no es permitido las demoras. En tal sentido la puntualidad demuestra respeto hacia los presentes en el lugar.

## **Administración de Recursos**

La administración de Recursos se refiere a la capacidad que se tiene para organizar, planificar, y utilizar todos los recursos disponibles tales como los recursos financieros, recursos técnicos, recursos materiales y recursos humanos que están a disposición para el cumplimiento de responsabilidades asignadas.

Robbins, (2008), según el autor la administración de recursos es la capacidad que se tiene frente al proceso de anticipación y prevención de los movimientos de bienes dentro y fuera de la empresa. Cuyo propósito es saber administrar de forma eficiente los recursos obtenidos de acuerdo a las necesidades de la empresa, con el fin de cumplir los objetivos y las metas de una organización. De la misma forma la denominaron como una planificación adecuada de bienes en el lugar y momento adecuados.

## **Seguridad**

Se entiende por seguridad laboral al grupo de técnicas y procedimientos utilizados para la erradicación, eliminación o disminución de los riesgos producidos a causa del trabajo.

PREMAP, (2017), define a la seguridad laboral como una disciplina que se encarga de la prevención de los riesgos de origen laboral, teniendo como objetivo principal aplicar actividades y medidas preventivas frente a los posibles riesgos y peligros que derivan del trabajo. La empresa está en la obligación de hacer cumplir las normas establecidas referente a las adecuadas condiciones de trabajo a favor de los empleados, para que estos puedan desarrollar su labor de la forma más óptima.

## **Liderazgo**

Chiavenato I. , (2000) refiere que el liderazgo es la capacidad de poder influir de forma positiva en las personas del grupo para que estos puedan trabajar con motivación y entusiasmo y puedan esforzarse de forma voluntaria para que los objetivos y metas de trabajo se puedan cumplir de forma eficiente.

Dentro del concepto podemos incluir la importancia de la comunicación en grupo, ya que es fundamental para cumplir con las metas. El líder no es un simple jefe como muchos lo perciben, al jefe se le obedece, lo cual convierte a las personas del grupo en subordinados, ya que estén o no de acuerdo tienen que obedecer las ideas del jefe, caso contrario a un líder, este comparte las ideas del grupo, se comunica con todos por igual y hace que los integrantes se sientan satisfechos y cómodos en el grupo al que pertenecen.

### **Rendimiento**

Velazco Sanchez, (2010), se refiere a la relación existente entre la calidad y la cantidad de trabajo, en relación al tiempo y a las exigencias. Del mismo modo está relacionado con los conceptos de eficiencia y efectividad, dos términos distintos; donde la eficiencia viene a ser la capacidad de obtener resultados empleando recursos mínimos, mientras que la efectividad se refiere a obtener un efecto a lo que se requiere.

### **Comunicación**

Para Leon , (2010), la comunicación es una habilidad para brindar información tanto en forma oral como escrita, esta información debe ser clara, precisa y pertinente que vaya en relación a las funciones que desempeña. Esta comunicación se estructura a través de mensajes, sin importar la longitud, se producen entre dos personas, por lo que el autor afirma que en la organización existen muchos mensajes circulando estas a través de materiales escritos o soportes técnicos.

### **Desarrollo personal**

Se refiere a toda habilidad que emplea para poder orientar y capacitar al personal que se encuentra en proceso de supervisión, en relación al trabajo, además de desarrollar diversos programas de desarrollo y capacitación en base a las necesidades encontradas en la actualidad así mismo para futuras necesidades de la institución.

### **1.3.2.2. Motivación**

Se podría definir a la Motivación como aquellos estímulos que llevan a una persona a poder realizar acciones determinadas y ser persistentes en esas acciones con el objetivo de poder consolidar metas. Desde otra perspectiva la Motivación se podría definir como la voluntad que genera esfuerzos para poder alcanzar una meta o una necesidad individual.

**Motivación Intrínseca:** La motivación Intrínseca se refiere a aquella motivación que aflora del mismo ser, de uno mismo; se evidencia cuando se realiza la actividad que es satisfactoria y es del agrado para la persona por lo que la tarea no es tarea sino una recompensa satisfactoria. Por lo que la tarea no será nada fácil por el mismo hecho de que la persona lo va a realizar empleando el máximo esfuerzo y dedicación para que salga bien, no necesariamente a cambio de dinero o a cambio de una recompensa sino más bien por satisfacción propia.

**Motivación extrínseca:** Este tipo de motivación se refiere a la motivación que proviene del exterior, cuyo trabajo o actividad se realiza a cambio de una recompensa de dinero o algún material físico, por lo cual no se da por una satisfacción propia. Por consiguiente, el desarrollo de la actividad o tarea serán aún más difíciles ya que se tomará mayor esfuerzo en la concentración para obtener un producto con suficiente calidad sin importar que salga a la perfección, ya que solo importa la recompensa.

### **1.3.2.3. Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral viene a ser en una definición particular como una actitud, aquella actitud manifestada por la persona en relación a su trabajo. El trabajo no necesariamente tiene que ser aislado de las relaciones interpersonales, la satisfacción con el trabajo tiene que ser completa desde la buena relación con los jefes, la buena relación con los compañeros, cumplir con las normas y políticas de trabajo de forma voluntaria y motivada, alinearse a las condiciones de trabajo, en fin.

Por lo que la evaluación de la satisfacción de los trabajadores no es simple se toma en cuenta muchos factores que sumados determinan cuan satisfecho se

encuentra el trabajador en su puesto de trabajado; una expresión que califica a primera vista la satisfacción del trabajador es la actitud con la que se muestran, frente a sus actividades lo cual se verá evidenciado de la misma forma en su desempeño laboral.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema General**

¿Cuál es la relación entre la Gestión de la Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos del hospital II EsSalud Abancay, 2018”?

##### **1.4.2. Problemas Específicos**

###### **Problema Especifico 1**

¿Cuál es la relación entre la Gestión de la Salud Ocupacional y la Evaluación de desempeño en el personal administrativo del hospital II Abancay, 2018”?

###### **Problema Especifico 2**

¿Cuál es la relación entre la Gestión de la Salud Ocupacional y la Motivación en el personal administrativo del hospital II EsSalud Abancay, 2018”?

###### **Problema Especifico 3**

¿Cuál es la relación entre la Gestión de la Salud Ocupacional y la Satisfacción Laboral en el personal administrativo del hospital II EsSalud Abancay, 2018”?

#### **1.5. Justificación del estudio**

En el Hospital II EsSalud, se ha venido observando que los trabajadores Administrativos tienen que interactuar día tras día con una serie de condiciones que repercuten en la salud de los mismos, lo cual indica que existe una relación directa entre salud y trabajo, por lo que podemos indicar que se evidencia una inadecuada gestión de la salud en el trabajo, por lo que influye directamente en el desempeño laboral.

Teóricamente, la investigación que se ha desarrollado, busca mediante la aplicación de las políticas e información básica sobre Gestión en salud laboral, seguridad, e higiene en el trabajo, encontrar explicaciones a situaciones internas que influyen y afectan directamente, el desempeño laboral, desempeño profesional, del personal administrativo del hospital II EsSalud; Ello le permitirá al investigador contrastar nuevos conceptos de gestión en salud ocupacional en una realidad concreta.

Justificación práctica, tomando en consideración los objetivos de estudio, el resultado permite poder encontrar soluciones específicas a problemas sobre Gestión en salud laboral, seguridad, higiene y cultura de prevención, que influyen directamente en el buen desempeño profesional de los trabajadores administrativos del hospital II EsSalud.

Con los resultados obtenidos se podrá tomar más énfasis en temas de salud laboral, siendo posible las actualizaciones y si es necesario cambio de reglamentaciones.

Justificación metodológica, esta tesis va a servir como guía de otros trabajos de investigación para trabajos nuevos.

Justificación social, esta investigación se realiza esperando alcanzar importancia en la sociedad. Carrasco Dias ,( 2009).

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

Existe relación significativa entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del hospital II EsSalud Abancay, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis Especificas**

#### **Hipótesis Especifica 1.**

Existe relación significativa entre la Gestión de la salud ocupacional y la Evaluación de Desempeño en el personal administrativo del hospital II Abancay, 2018.

### **Hipótesis Específica 2.**

Existe relación significativa entre la Gestión de la salud ocupacional y la Motivación en el personal administrativo del hospital II Abancay, 2018.

### **Hipótesis Específica 3.**

Existe relación significativa entre la Gestión de la salud ocupacional y la Satisfacción Laboral en el personal administrativo del hospital II Abancay, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General.**

Determinar la relación entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del hospital II EsSalud Abancay, 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

#### **Objetivo específico 1.**

Determinar la relación entre la Gestión de la salud ocupacional y la evaluación de desempeño en el personal administrativo del hospital II Abancay, 2018.

#### **Objetivo Especifico 2.**

Determinar la relación entre la Gestión de la salud ocupacional y la Motivación en el personal administrativo del hospital II EsSalud Abancay, 2018.

#### **Objetivo Especifico 3.**

Determinar la relación entre la Gestión de la salud ocupacional y la Satisfacción Laboral en el personal administrativo del hospital II EsSalud Abancay, 2018”.

## **II. MÉTODO**

## **2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación**

### **2.1.1. Tipo**

La investigación fue de tipo Aplicada, denominada también como “investigación práctica o empírica” esto debido a que busca aplicar o utilizar conocimientos, resultados o descubrimientos que se han obtenido, a los problemas de la sociedad, para generar a la misma vez nuevos conocimientos

Este tipo de investigación guarda una relación estrecha con la investigación básica ya que todo depende de los resultados obtenidos. Murillo, (2008)

### **2.1.2. Nivel**

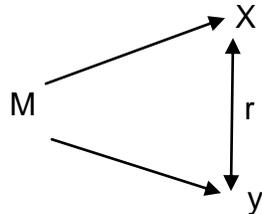
El nivel que se ha utilizado es el correlacional, esto debido a que se buscó el grado de distancia o proximidad entre las variables de estudio. Hernandez Sampiere, (2007)

### **2.1.3. Diseño**

El diseño utilizado fue el descriptivo-correlacional; descriptivo por que permitió la descripción de los hechos observados a nivel de variables, dimensiones y tablas de contingencia de estudio, después se midió el grado de relación existente

entre las variables, y correlación entre las dimensiones con la variable de estudio elegida. Hernandez Sampiere, (2007)

El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M: Es la muestra de investigación

X: Es la variable 1 de investigación: Gestión de la Salud Ocupacional

Y: Es la variable 2 de investigación: Desempeño Laboral

r: Es la relación entre variables

## 2.2. Variables, operacionalización

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### GESTION DE LA SALUD OCUPACIONAL

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>VARIABLE 1: GESTION DE LA SALUD OCUPACIONAL</b></p> <p>La Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional se puede definir como la administración, conjunto de operaciones, funciones, diligencias, en temas de Seguridad y Salud Ocupacional. Por lo</p>	<p>La investigación que se va a realizar, está vinculado a la variable gestión de la salud ocupacional con sus respectivas dimensiones y consecuentemente con los indicadores que serán medidos estadísticamente a partir del recojo de la información con el cuestionario. Las alternativas propuestas corresponden a una escala ordinal, por lo tanto, estadísticamente permitirá obtener los resultados estadísticos descriptivos y correlaciones. Para este efecto se utilizará los programas del Excel y el SPSS 22.</p>	<p><b>DIMENSION 1</b></p> <p><b>Condiciones laborales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incomodidad.</li> <li>• Afecta su salud.</li> <li>• Rendimiento disminuye.</li> <li>• Ambiente de trabajo.</li> <li>• Condiciones de trabajo.</li> </ul>
		<p><b>DIMENSION 2</b></p> <p><b>Políticas de seguridad y salud ocupacional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación.</li> <li>• Lineamientos y normas claras.</li> <li>• Brinda equipos y materiales.</li> <li>• Identificar y administrar los riesgos.</li> <li>• Evaluación periódica del estado de salud.</li> </ul>

<p>que cabe mencionar que no solo se trata de un “sistema de trabajo”, sino, de cómo la organización, la empresa o la institución se identifica con la promoción y protección de la salud de los trabajadores.</p>		<p><b>DIMENSION 3</b></p> <p><b>Riesgos y peligros</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señalización, ventilación, iluminación e instalaciones eléctricas</li> <li>• Exposición a riesgos.</li> <li>• Orden y limpieza.</li> <li>• Distribución y organización del espacio laboral.</li> <li>• Condición sanitaria (agua potable, servicios higiénicos, lava manos)</li> </ul>
--	--	--	---

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

### DESEMPEÑO LABORAL

<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<p><b>VARIABLE 2</b></p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p>el desempeño laboral 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</p>	<p>La investigación que se va a realizar, está vinculado a la variable Desempeño Laboral, con sus respectivas dimensiones y consecuentemente con los indicadores que serán medidos estadísticamente a partir del recojo de la información con el cuestionario. Las alternativas propuestas corresponden a una escala ordinal, por lo tanto, estadísticamente permitirá obtener los resultados estadísticos descriptivos y correlaciones. Para este efecto se utilizará los programas del Excel y el SPSS 22.</p>	<p><b>DIMENSIÓN 1</b></p> <p><b>Evaluación de desempeño</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica destrezas y conocimientos.</li> <li>• Refleja limpieza y utiliza uniforme adecuado.</li> <li>• Responsable en sus funciones.</li> <li>• Muestra interés.</li> <li>• Cumple metas establecidas.</li> </ul>
		<p><b>DIMENSIÓN 2</b></p> <p><b>Motivación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puntualidad.</li> <li>• Compromiso.</li> <li>• Participación y trabajo en equipo.</li> <li>• Buena relación con sus compañeros.</li> <li>• Eficacia.</li> </ul>

la empresa.		<b>DIMENSIÓN 3 Satisfacción laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario mensual.</li> <li>• Sistema de incentivos.</li> <li>• Calidad de trabajo.</li> <li>• Jornada de trabajo.</li> <li>• Participa en cursos.</li> </ul>
-------------	--	---	--

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

La población que se ha considerado para el estudio de la investigación está conformada por 50 trabajadores del área Administrativa del Hospital II EsSalud, Abancay. N=50

### **2.3.2. Muestra**

Se llevó a cabo la técnica del muestreo no probabilístico, por determinación propia, será una muestra universal debido a que la población será igual a muestra de estudio. M= 50 trabajadores del área Administrativa del Hospital II EsSalud, Abancay.

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

### **2.4.1. Técnica**

La técnica que se ha considerado en la investigación es la encuesta.

### **2.4.2. Instrumento**

Para recoger la información relevante de las unidades de estudio, se ha considerado el cuestionario de preguntas.

El cuestionario de preguntas estuvo compuesto por 30 ítems, de los cuales para la variable Gestión de la Salud Ocupacional se consideraron 15 ítems; sin embargo, esta variable estuvo compuesto por 3 dimensiones, por lo tanto, para cada dimensión se ha considerado 5 ítems. Las alternativas de respuesta fueron politómicas de tipo escala de Likert y ordinal: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1). De igual forma para la segunda variable Desempeño Laboral se consideró 15 ítems; de los cuales se tuvieron en cuenta 5 ítems por dimensión, además las alternativas fueron politómicas de tipo escala Likert y ordinal: Muy bueno (5), Bueno (4), Regular (3), Malo (2), Muy malo (1).

### **2.4.3. Validez**

El instrumento de investigación fue sometido previamente a dos procesos de evaluación: El juicio de expertos y la prueba de confiabilidad estadística con el Alfa de CronBach.

Los resultados del juicio de expertos arrojaron una opinión favorable para la aplicación, los profesionales que validaron el instrumento de investigación fueron:

EXPERTOS	VALIDEZ
Dr. Sósimo Tello Huaranca	Aplicable
Mg. Juan David Chavigurí Monzón	Aplicable
Dr. Raúl Ochoa Cruz	Aplicable

### **2.4.4. Confiabilidad**

Posteriormente se realizó la prueba de confiabilidad estadística por variables de estudio. El resultado fue el siguiente:

La confiabilidad para la variable 1: Gestión de la salud ocupacional

La confiabilidad para la variable 2: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.825	15

Los instrumentos marcaron un coeficiente de confiabilidad superiores a 0.60 (0.783 para la variable Gestión de la Salud Ocupacional, y 0.825 para la variable Desempeño Laboral) mostrando una confiabilidad para ambos.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos obtenidos de las variables, se tomó en cuenta la estadística descriptiva e inferencial, que consiste en representar los datos a través de

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.783	15

tablas y figuras.

Se realizó el análisis descriptivo, a través de tablas, representado con frecuencias, porcentajes y sus figuras estadísticas, seguidamente se realizó las tablas de contingencia, para registrar y analizar la asociación entre las variables y dimensiones de estudio, por otro lado, se realizaron las tablas de correlación de Spearman para observar el grado de correlación entre las variables y dimensiones de estudio.

Y por último a través de las tablas de Chi cuadrada calculada se realizó la prueba de hipótesis, de acuerdo a los resultados se podría aceptar o rechazar la

hipótesis para su posterior redacción en las conclusiones. Utilizando el programa SPSS versión 22.

## **2.6. Aspectos éticos**

El estudio realizado, ha respetado los códigos, normas y las costumbres de los trabajadores y de la institución. Por lo que la encuesta realizada fue de forma anónima.

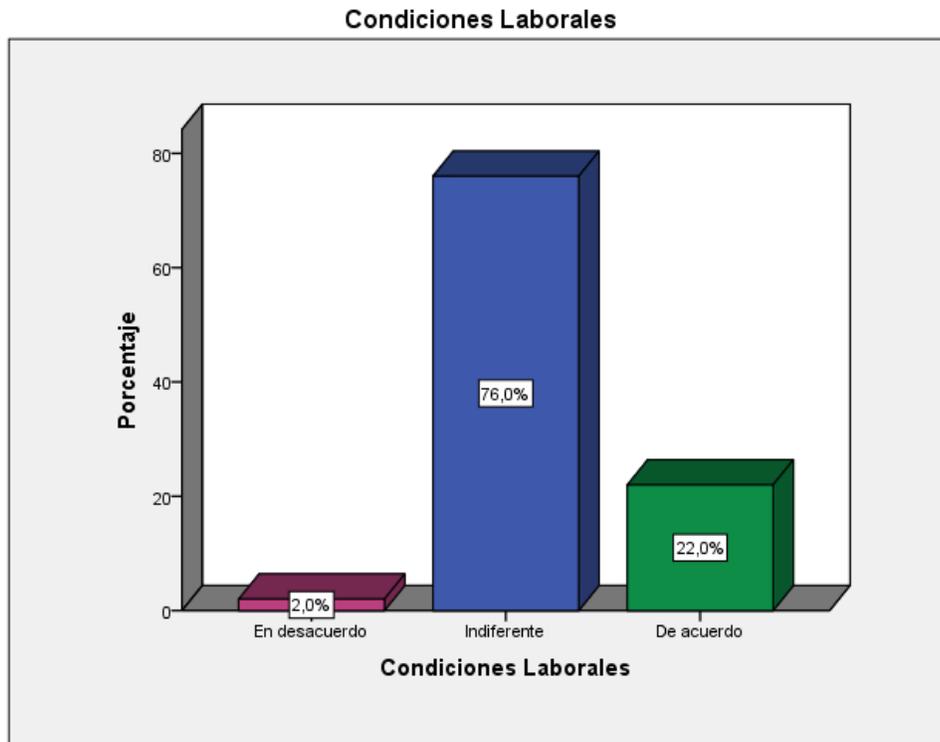
## **III.RESULTADOS**

### 3.1. Resultados Descriptivos

**Tabla 1. Dimensión Condiciones Laborales en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**

<b>Condiciones Laborales</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	En desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	Indiferente	38	76,0	76,0	78,0
	De acuerdo	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Gráfico 1. Dimensión Condiciones Laborales de los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**



Interpretación:

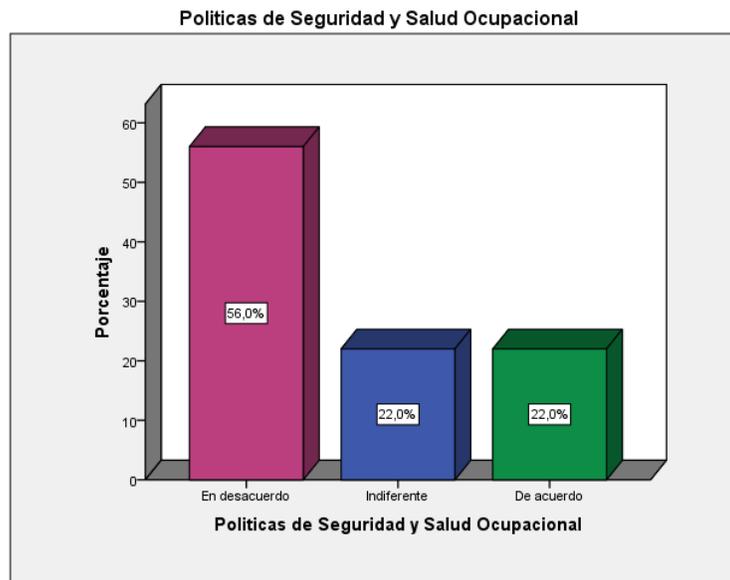
En el gráfico 01 observamos que el 76,0% se muestra indiferente frente a las condiciones laborales, seguido del 22,0% está de acuerdo con las condiciones laborales y el 2,0% está en desacuerdo con las condiciones laborales de los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**Tabla 2. Dimensión de las Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**

<b>Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	28	56,0	56,0	56,0
	Indiferente	11	22,0	22,0	78,0
	De acuerdo	11	22,0	22,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**Gráfico 2. Dimensión de las Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**



Interpretación:

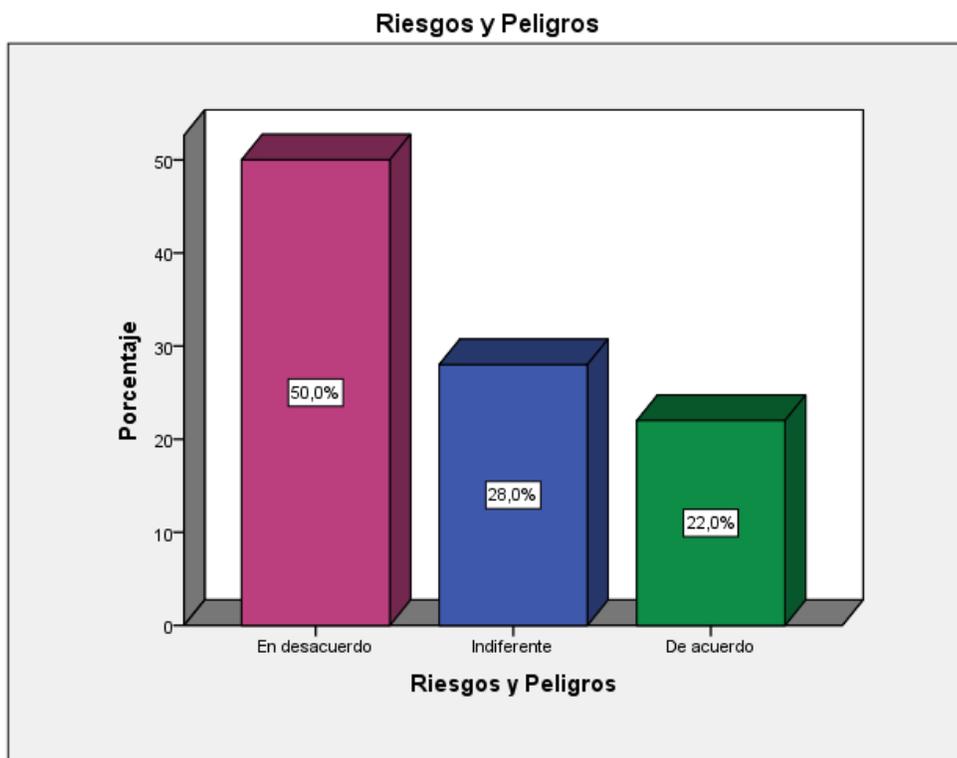
En el gráfico 02 observamos que el 56,0% se muestra en desacuerdo frente a las Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional, seguido del 22,0% se muestra indiferente con las Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional y el 22,0% está de acuerdo con las Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**Tabla 3. Dimensión Riesgos y Peligros en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**

Riesgos y Peligros				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	25	50,0	50,0

Indiferente	14	28,0	28,0	78,0
De acuerdo	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Gráfico 3. Dimensión Riesgos y Peligros en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**



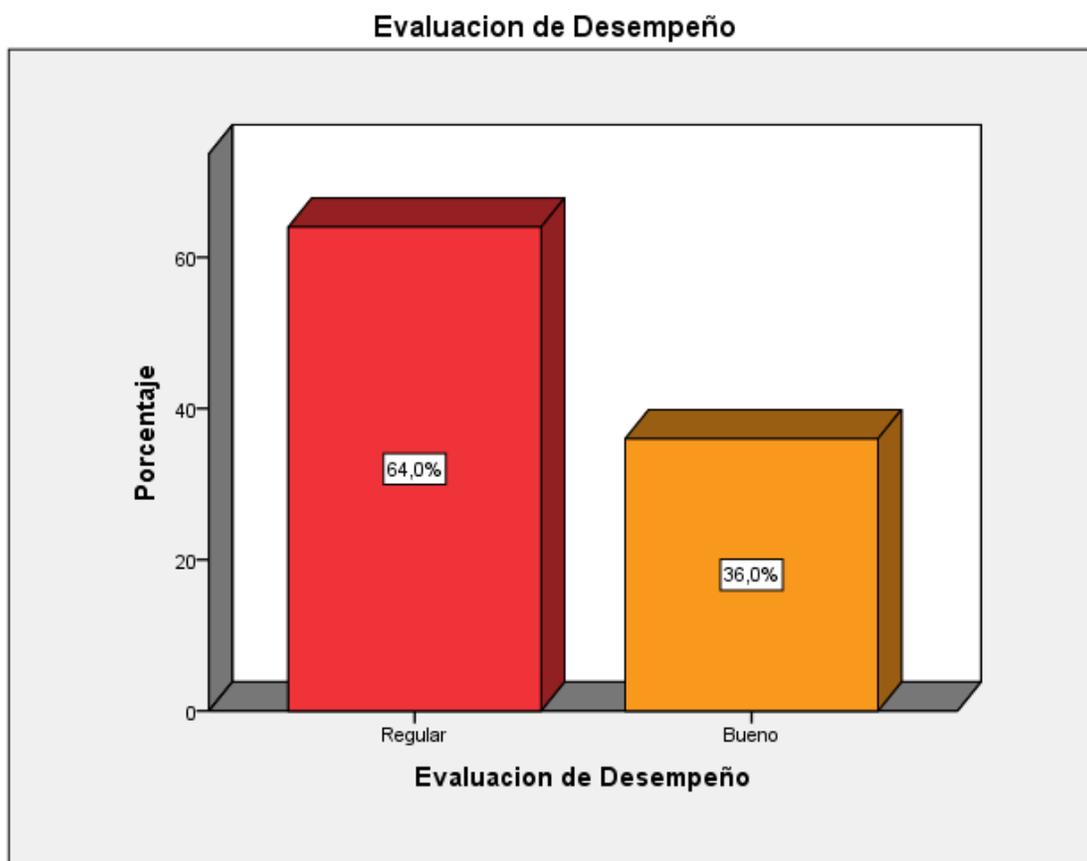
Interpretación:

En el gráfico 03 observamos que el 50.0% se muestra en desacuerdo frente a los Riesgos y Peligros, seguido del 28.0% se muestra indiferente frente a los Riesgos y Peligros y el 22,0% se muestra de acuerdo frente a los Riesgos y Peligros en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**Tabla 4. Dimensión Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**

Evaluación de Desempeño					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	32	64,0	64,0	64,0
	Bueno	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Gráfico 4. Dimensión Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**



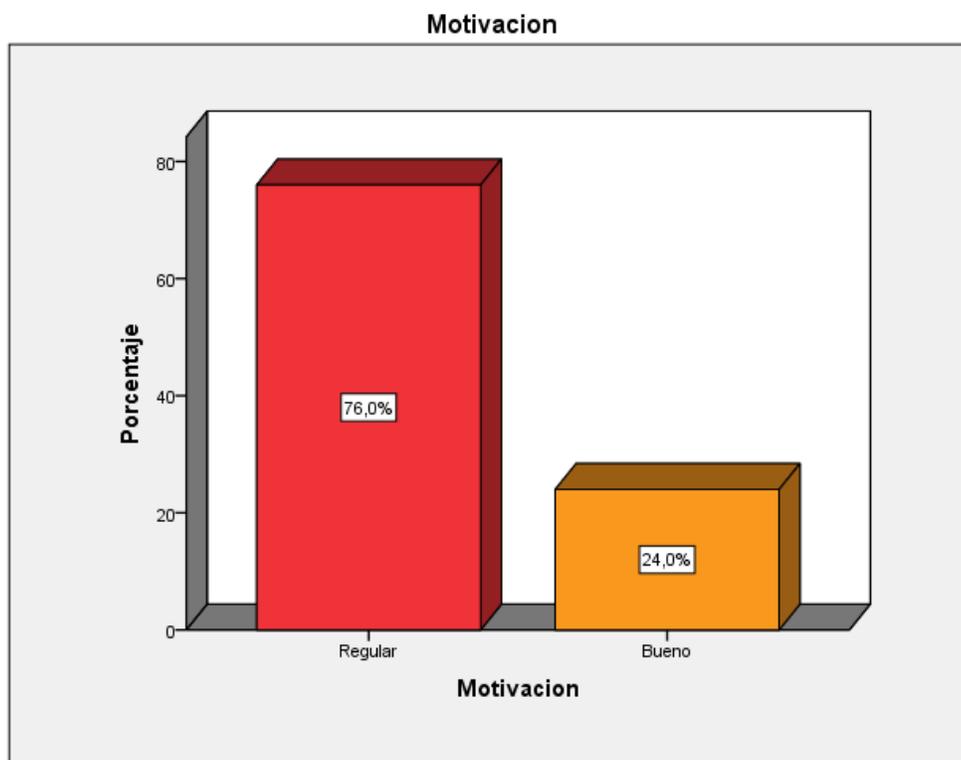
Interpretación:

En el gráfico 04 observamos que el 64,0% percibe Regular la Evaluación de Desempeño, seguido del 36,0% percibe Bueno en cuanto a la Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay 2018.

**Tabla 5. Dimensión Motivación en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**

<b>Motivación</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	38	76,0	76,0	76,0
	Bueno	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Gráfico 5. Dimensión Motivación en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**



Interpretación:

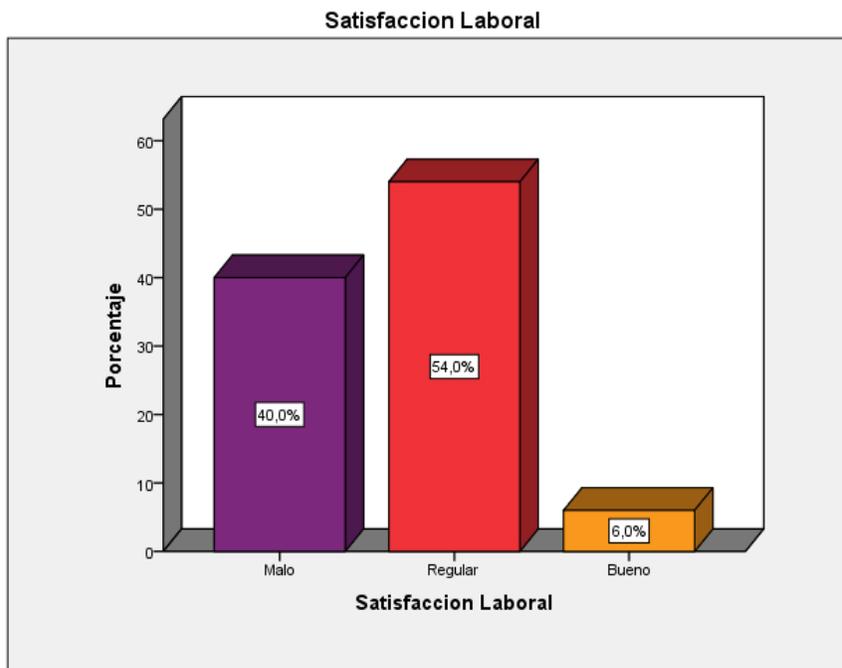
En el gráfico 05 observamos que el 76,0% percibe Regular la Motivación, seguido del 24,0% percibe Bueno en cuanto a la Motivación en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay.

**Tabla 6. Dimensión Satisfacción Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**

<b>Satisfacción Laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Malo	20	40,0	40,0	40,0
Regular	27	54,0	54,0	94,0
Bueno	3	6,0	6,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**Gráfico 6. Dimensión Satisfacción Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**



Interpretación:

En el gráfico 06 observamos que el 54,0% percibe Regular la Satisfacción Laboral, seguido del 40,0% de los encuestados percibe Malo y el 6,0% percibe Bueno en cuanto a la Satisfacción Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.

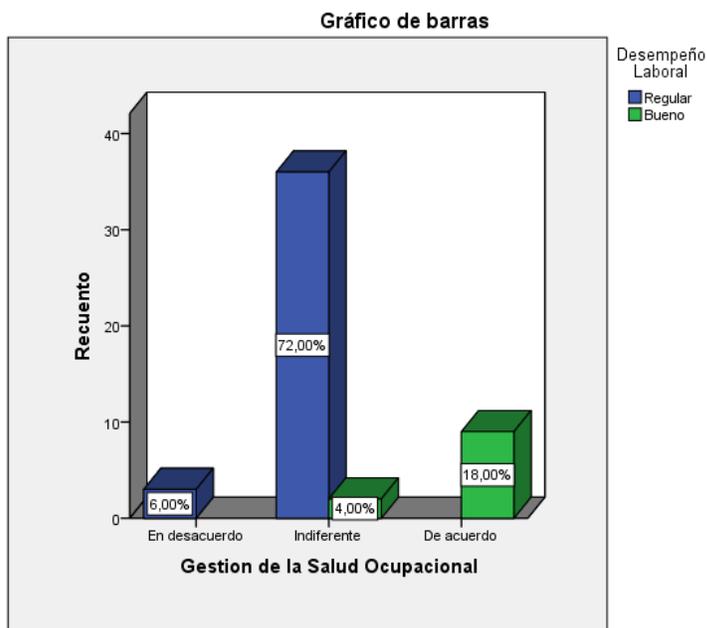
### 3.2. Tablas de contingencia

**Tabla 7. Relación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**

Gestión de la Salud Ocupacional*Desempeño Laboral tabulación cruzada	
	Desempeño Laboral Total

		Regular	Bueno		
Gestión de la Salud Ocupacional	En desacuerdo	Recuento	3	0	3
		% del total	6,0%	0,0%	6,0%
Indiferente	Recuento	36	2	38	
	% del total	72,0%	4,0%	76,0%	
De acuerdo	Recuento	0	9	9	
	% del total	0,0%	18,0%	18,0%	
Total	Recuento	39	11	50	
	% del total	78,0%	22,0%	100,0%	

**Gráfico 7. Relación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**



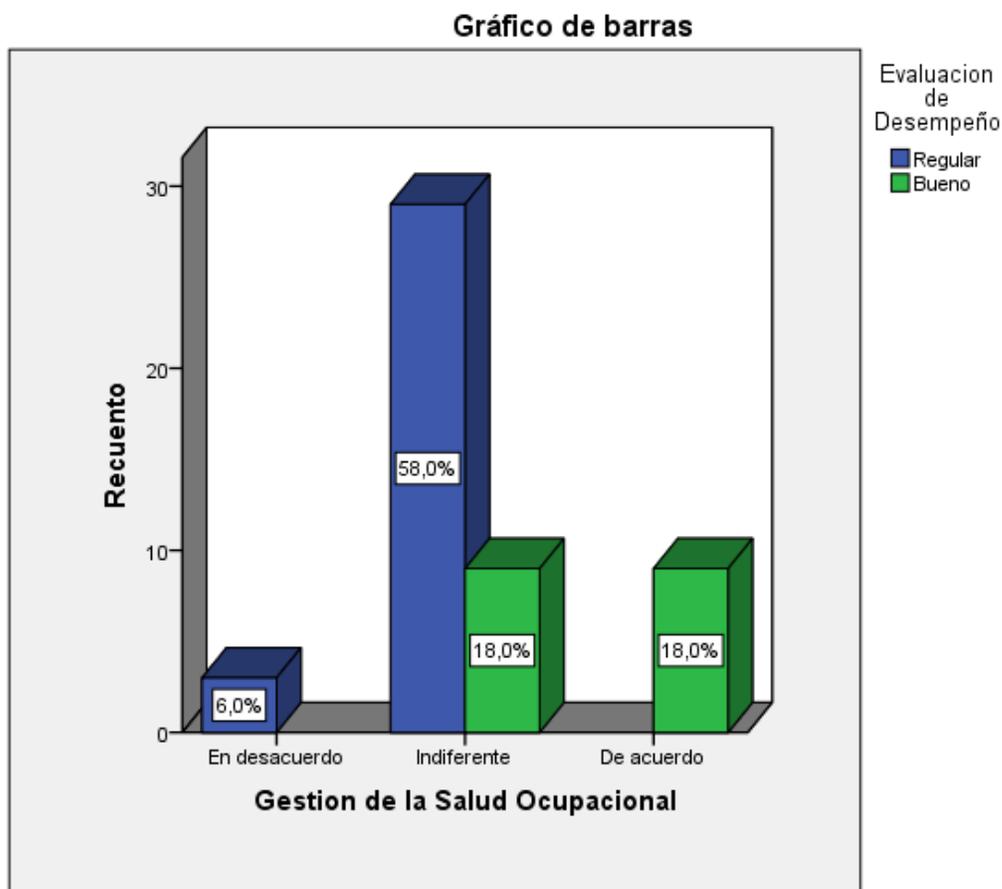
Interpretación:

En la tabla y figura se evidencia que de (38 personas) el 72,0% se muestra Indiferente frente a la Gestión de la Salud Ocupacional y refiere Regular el Desempeño Laboral del total de 50 encuestados.

**Tabla 8. Relación entre la variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**

		Evaluación de Desempeño			
		Regular	Bueno	Total	
Gestión de la Salud Ocupacional	En desacuerdo	Recuento	3	0	3
		% del total	6,0%	0,0%	6,0%
Indiferente		Recuento	29	9	38
		% del total	58,0%	18,0%	76,0%
De acuerdo		Recuento	0	9	9
		% del total	0,0%	18,0%	18,0%
Total		Recuento	32	18	50
		% del total	64,0%	36,0%	100,0%

**Gráfico 8. Relación entre la variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**



Interpretación:

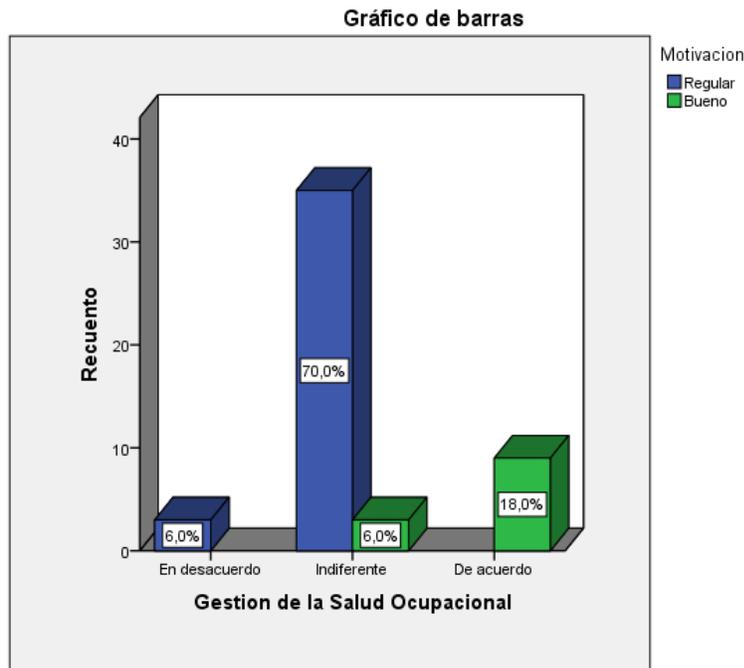
En la tabla y figura se evidencia que de (38 personas) el 58,0% se muestra Indiferente frente a la Gestión de la Salud Ocupacional y refiere Regular la Evaluación de Desempeño Laboral del total de 50 encuestados.

**Tabla 9. Relación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Motivación en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**

**Gestión de la Salud Ocupacional\* Motivación tabulación cruzada**

			Motivación		
			Regular	Bueno	Total
Gestión de la Salud Ocupacional	En desacuerdo	Recuento	3	0	3
		% del total	6,0%	0,0%	6,0%
	Indiferente	Recuento	35	3	38
		% del total	70,0%	6,0%	76,0%
	De acuerdo	Recuento	0	9	9
		% del total	0,0%	18,0%	18,0%
Total		Recuento	38	12	50
		% del total	76,0%	24,0%	100,0%

**Gráfico 9. Relación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Motivación en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**



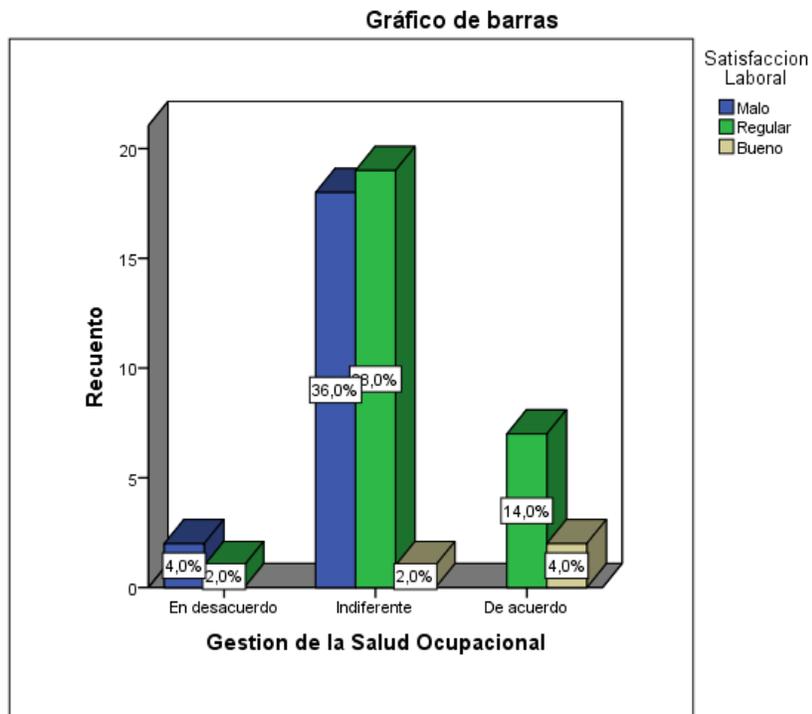
Interpretación:

En la tabla y figura se evidencia que de (38 personas) el 70,0% se muestra Indiferente frente a la Gestión de la Salud Ocupacional y refiere Regular la Motivación del total de 50 encuestados.

**Tabla 10. Relación entre la variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**

		Gestión de la Salud Ocupacional*Satisfacción Laboral tabulación cruzada				
		Satisfacción Laboral				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión de la Salud Ocupacional	En desacuerdo	Recuento	2	1	0	3
		% del total	4,0%	2,0%	0,0%	6,0%
	Indiferente	Recuento	18	19	1	38
% del total		36,0%	38,0%	2,0%	76,0%	
De acuerdo	Recuento	0	7	2	9	
	% del total	0,0%	14,0%	4,0%	18,0%	
Total	Recuento	20	27	3	50	
	% del total	40,0%	54,0%	6,0%	100,0%	

**Gráfico 10. Relación entre la variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**



Interpretación:

En la tabla y figura se evidencia que de (38 personas) el 36,0% se muestra Indiferente frente a la Gestión de la Salud Ocupacional y refiere Regular la Satisfacción Laboral del total de 50 encuestados.

### 3.3. Tablas de Correlación

**Tabla 11. Correlación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**

Correlaciones				
			Gestión de la Salud Ocupacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de la Salud Ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación:

Como el coeficiente Rho de Spearman es de 0,801 y de acuerdo al baremo de estimación de la Spearman, existe una correlación alta. Esto indica que existe relación entre la Gestión de la Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**Tabla 12. Correlación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**

Correlaciones				
			Gestión de la Salud Ocupacional	Evaluación de Desempeño
Rho de Spearman	Gestión de la Salud Ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Evaluación de Desempeño	Coefficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación:

Como el coeficiente Rho de Spearman es de 0,610 y de acuerdo al baremo de estimación de la Spearman, existe una correlación moderada. Esto indica que existe relación entre la Gestión de la Salud Ocupacional y la Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**Tabla 13. Correlación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Motivación en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**

		<b>Correlaciones</b>		
		Gestión de la Salud		
		Ocupacional	Motivación	
Rho de Spearman	Gestión de la Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Motivación	Coeficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación:

Como el coeficiente Rho de Spearman es de 0,764 y de acuerdo al baremo de estimación de la Spearman, existe una correlación alta. Esto indica que existe relación entre la Gestión de la Salud Ocupacional y la Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**Tabla 14. Correlación entre la Variable Gestión de la Salud Ocupacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.**

<b>Correlaciones</b>				
			Gestión de la Salud Ocupacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión de la Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000	,430**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,430**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

Interpretación:

Como el coeficiente Rho de Spearman es de 0,430 y de acuerdo al baremo de estimación de la Spearman, existe una correlación baja. Esto indica que existe relación entre la Gestión de la Salud Ocupacional y la Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.

### **3.4. Prueba de Hipótesis**

#### **3.4.1. Hipótesis General**

**H1.** Existe relación significativa entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**H0.** No existe relación significativa entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**Tabla 15. Prueba de Chi-cuadrado, Hipótesis General**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	38,958 <sup>a</sup>	2	,000
Razón de verosimilitud	37,020	2	,000
Asociación lineal por lineal	29,862	1	,000
N de casos válidos	50		

Interpretación:

Como el valor significancia (valor critico observado) es 0,000 es menor que 0.05 por tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y se tiene evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre la Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.

### **3.4.2. Hipótesis Específicas**

#### **Hipótesis específicas 1.**

**H1.** Existe relación significativa entre la Gestión de la salud ocupacional con la evaluación de desempeño en el personal administrativo del hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**H0.** No Existe relación significativa entre la Gestión de la salud ocupacional con la evaluación de desempeño en el personal administrativo del hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**Tabla 16. Prueba de Chi-cuadrado Hipótesis Especifica 1**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20,189 <sup>a</sup>	2	,000
Razón de verosimilitud	23,738	2	,000
Asociación lineal por lineal	17,642	1	,000
N de casos válidos		50	

Interpretación:

Como el valor significancia (valor critico observado) es 0,000 es menor que 0.05 por tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y se tiene evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre la Gestión de la Salud Ocupacional y la Evaluación de Desempeño en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.

### **Hipótesis Especifica 2.**

**H1.** Existe relación significativa de la Gestión de la salud ocupacional con la motivación en el personal administrativo del hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**H0.** No existe relación significativa de la Gestión de la salud ocupacional con la motivación en el personal administrativo del hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**Tabla 17. Prueba de Chi-cuadrado Hipótesis Especifica 2**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	34,851 <sup>a</sup>	2	,000

Razón de verosimilitud	34,117	2	,000
Asociación lineal por lineal	27,223	1	,000
N de casos válidos	50		

Interpretación:

Como el valor significancia (valor critico observado) es 0,000 es menor que 0.05 por tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y se tiene evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre la Gestión de la Salud Ocupacional y la Motivación en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.

### Hipótesis Especifica 3.

**H1.** Existe relación significativa entre la Gestión de la salud ocupacional con la satisfacción laboral en el personal administrativo del hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**H0.** No existe relación significativa entre la Gestión de la salud ocupacional con la satisfacción laboral en el personal administrativo del hospital II EsSalud Abancay, 2018.

**Tabla 18. Prueba de Chi-cuadrado Hipótesis Especifica 3**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,787 <sup>a</sup>	4	,029
Razón de verosimilitud	12,938	4	,012
Asociación lineal por lineal	9,203	1	,002
N de casos válidos	50		

Interpretación:

Como el valor significancia (valor critico observado) es 0,029 es menor que 0.05 por tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y se

tiene evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre la Gestión de la Salud Ocupacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Aquino Layza, (2012), en su investigación titulada “ Actitud proactiva de los trabajadores mineros en seguridad y salud ocupacional para controlar y/o reducir los riesgos laborales de la empresa beloro C.L. Mina paraíso, Ecuador 2012”. El investigador llegó a la siguiente conclusión; se rechaza la hipótesis nula y existe evidencia científica para determinar que existe relación significativa entre las variables de estudio; por lo tanto vale decir que los obreros mineros no tienen actitud proactiva en temas de seguridad y salud ocupacional, en tal forma que se recomendó la elaboración de programas de información y sensibilización en temas de seguridad y salud ocupacional, así los obreros puedan responder positiva y proactivamente frente a los riesgos laborales.

Paspuel Benavides , (2013), en su investigación titulada “Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de lavanderías Ecuatorianas C.A. el investigador arribó a la siguiente conclusión, que los factores de riesgo psicosociales en el personal se encuentran en un grado elevado de peligrosidad, por lo que influye directamente en el desempeño de los trabajadores, por lo que requiere una mayor atención, de seguimiento e intervención progresiva de acuerdo a las prioridades del órgano de salud ocupacional, ya que los factores identificados repercuten de forma negativa en la salud del personal, como la ansiedad, problemas para dormir, depresión, y otros.

Delgado Cerna, (2016), realizó la investigación titulada “ La Salud Ocupacional y su relación en el Desempeño Laboral de los trabajadores de transportes Luchito Eirl- Trujillo 2016”

Así mismo se utilizó la guía de observación, arribándose a la siguiente conclusión; Que la salud ocupacional repercute de manera directa sobre el desempeño de los trabajadores de la empresa de transportes Luchito, por lo que

existe relacion significativa, por lo que gracias a los resultados se evidencia que la empresa no capacita sobre seguridad a sus empleados, por lo que el desempeño laboral ha referido un descenso en cuanto al cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la empresa.

## **V. CONCLUSIONES**

## **PRIMERA**

Se evidencia que el 72,0% (38 personas) se muestra Indiferente frente a la Gestión de la Salud Ocupacional y refiere Regular en cuanto al Desempeño Laboral, con tendencia a Malo, en el Hospital II EsSalud, del total de 50 encuestados.

## **SEGUNDA**

Se evidencia que el 58,0% (38 personas) se muestra Indiferente frente a la Gestión de la Salud Ocupacional y refiere Regular en cuanto a la dimensión Evaluación de Desempeño, con tendencia a Malo, en el Hospital II EsSalud, del total de 50 encuestados.

## **TERCERA**

Se evidencia que el 70,0% (38 personas) se muestra Indiferente frente a la Gestión de la Salud Ocupacional y refiere Regular en cuanto a la dimensión Motivación, con tendencia a Malo, en el Hospital II EsSalud, del total de 50 encuestados.

## **CUARTA**

Se evidencia que el 38,0% (38 personas) se muestra Indiferente frente a la Gestión de la Salud Ocupacional y refiere Regular en cuanto a la dimensión Satisfacción Laboral con tendencia a Malo, en el Hospital II EsSalud, del total de 50 encuestados.

## **VI. RECOMENDACIONES**

## **PRIMERA**

Se recomienda a la oficina de Gestión encargada de la Salud Ocupacional de los trabajadores administrativos del Hospital II EsSalud, que pueda enfocarse con mayor fuerza en brindar las adecuadas condiciones laborales, cumplir con las políticas de Seguridad con la participación del personal y mejorar el control de riesgos y peligros, ya que se evidencia en los resultados estadístico la correlación que existe entre las dos variables de Estudio donde los trabajadores se muestran indiferente frente a la Gestión de la Salud Ocupacional y refieren regular el desempeño laboral.

## **SEGUNDA**

De acuerdo a los resultados obtenidos con respecto a la Dimensión Evaluación de Desempeño con respecto a la Gestión de la Salud Ocupacional, resulta regular con tendencia a bajo; por lo que se recomienda que la evaluación de desempeño se debe realizar cada cierto tiempo para poder medir la calidad de trabajo y saber cuan satisfechos están con las condiciones en la que labora.

## **TERCERA**

Así mismo de Acuerdo a los resultados Obtenidos en relación a la Dimensión Motivación con respecto a la Gestión de la Salud Ocupacional, se recomienda hacer programas para incentivar al Personal Administrativo en todo aspecto, trabajo en equipo, comunicación, para generar buen clima laboral y un adecuado desempeño laboral.

## **CUARTA**

Por último, se ha evidenciado que la satisfacción laboral en el personal administrativo es Regular, se recomienda a la gestión de la Salud Ocupacional modificar su sistema de trabajo y puedan influir de forma positiva en el desempeño laboral, en la salud laboral, ya que personal insatisfecho laboralmente no se desempeña eficazmente en la empresa.

## VII. REFERENCIAS

### Bibliografía

- Alva Rodriguez , J. (2015). *La salud ocupacional y el desempeño laboral en los colaboradores en el proyecto especial Chavimochic La Libertad 2015*. La Libertad - Peru.
- Aquino Layza, L. (2012). *Actitud proactiva de los trabajadores mineros en seguridad y salud ocupacional para controlar y/o reducir los riesgos laborales de la empresa Beloro C.L. Mina Paraiso*. Ecuador.
- Benlloch Lopez, M., & Ureña Ureña, Y. (2014). *Conceptos basicos sobre Seguridad y Salud en el trabajo*. Valencia.
- Carrasco Dias , S. (2009). *Metodologia de la investigacion Cientifica*. Peru.
- Castillo , J., & Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociologia del trabajo*. Madrid.
- Castillo Gonzales, M. (2015). *Sistema de Gestion de Seguridad y Salud Ocupacional y su incidencia en los peligros y riesgos del area de produccion, en una empresa procesadora de alimentos balanceados*. Trujillo-Peru.
- Chiavenato. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORE, S.A de CV.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos*. Colombia : 5ta edicion Mc Graw Hill.

- Farfán García , J. (2014). *Gestion de Seguridad e higiene ocupacional y la satisfacion laboral en la industria textil*. Callao-Lima-Perú.
- Giro Mendoza, J., Rivera Ramirez, X., & Rodriguez Serrano, V. (2011). *La influencia de la Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los empleados en empresas de servicio del area metropolitana de San Salvador*. San Salvador.
- Gonzales, M. (2014). *Estres y Desempeño Laboral*, recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzales> -Mayra-pdf. Quetzaltenango.
- Hernandez Sampiere, R. (2007). *Metodologia de la Investigacion* . Mexico: Mc Graw Hill.
- Leon , A. (2010). *La comunicacion Interpresonal*. Trujillo: Fondo UPAO.
- Murillo, W. (2008). *La investigacion Cientifica*. Consultado el 18 de Abril de 2008 de <http://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica.shtm>.
- Nieto Garay , R., & Malpartida Cristobal, H. (2014). *La higiene y seguridad ocupacional y su influencia en el desempeño laboral seguro, aplicado a la empresa Sodimac - Huacho*. Huacho - Peru.
- OHSAS. (2016). *Sistema de Gestion de la SST*.
- OIT. (2011). *Sistemas de Gestion de la Seguridad y Salud en el trabajo* . Ginebra.
- OMS. (1995). *Salud Ocupacional para todos*. Suiza-Ginebra.
- Palaci, F. (2005). *Psicologia de la Organizacion* . Madrid-España: Pearson prentice hall.
- Paspuel Benavides , L. (2013). *Identificacion de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de lavanderias ecuatorianas C.A*. Quito-Ecuador.

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde , M. (2010). *Desempeño Laboral y estabilidad del personal Administrativo contratado de la universidad de Zulia*. Venezuela.

PREMAP. (2017). *Seguridad y Salud, sociedad limitada*. Madrid.

Robbins. (2008). *Administracion. teoria y practica*. DF-Mexico-Hall Hispanoamericana.

Velazco Sanchez, J. (2010). *Gestion de la Calidad: Mejora Continua y sistemas de gestion* . Piramide.