



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y riesgo laboral del personal  
del centro quirúrgico en un hospital público Lima-Perú.**

**2018**

Tesis para optar el grado académico de  
**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**Autora:**

Br. Melgarejo López, Silvia

**ASESORA:**

Mg. Ruiz Quilcat, Cristina

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo de la salud

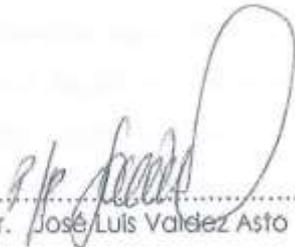
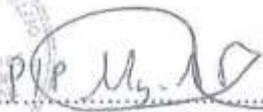
**Lima – Perú**

**2019**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Silvia Melgarejo López, cuyo título es: "Gestión del Talento Humano y Riesgo Laboral del Personal del Centro Quirúrgico en un Hospital Público Lima-Perú".  
 Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de enero del 2019

 ..... Dr. José Luis Valdez Asto PRESIDENTE	 ..... Mgtr. Noemí Julca Vera SECRETARIO
 ..... Mgtr. Cristina Ruiz Quilcat VOCAL	

 SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN UCV CÉSAR VALLEJO PERÚ	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SSC	 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN UCV CÉSAR VALLEJO PERÚ TROYILLO	 Aprobó Vicerrectorado de Investigación
---	---	--------	--	---	--

**Dedicatoria**

A mis seres queridos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios Padre-Madre

### Declaración de autenticidad

Yo, Silvia Melgarejo López, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 04045009 con la tesis titulada: "Gestión del talento humano y riesgo laboral del personal del centro quirúrgico en un hospital público Lima-Perú. 2018"

Declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultado. Por tanto, la tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
- La tesis no ha sido auto plagiado es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes de la realidad investigada.
- De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo un trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piraterías (uso ilegal de información ajena o falsificación)

Asumo la consecuencia y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 18 de enero del 2019



Silvia Melgarejo López

DNI 04045009

## **Presentación**

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante Uds. la tesis titulada: Gestión del talento humano y riesgo laboral del personal del centro quirúrgico en un hospital público Lima-Perú. 2018; para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los servicios de salud.

La presente tesis consta de VII capítulos, estructurado bajo el esquema de investigación sugerido por la universidad. El capítulo I, expone la introducción incluyendo los antecedentes, fundamentación teórica, justificación de la investigación, formulación de problemas, objetivos e hipótesis. En el capítulo II, presenta el Marco metodológico conteniendo la operacionalización y definición metodológica, en el capítulo III, expone la parte de Resultados, en el capítulo IV, muestra la discusión de los resultados. En el capítulo V, precisa las Conclusiones de la investigación, El capítulo VI, aborda las Recomendaciones y en el capítulo VII, abarca las Referencias Bibliográficas culminando con los anexos.

Se espera su evaluación y respectiva aprobación para proceder a la sustentación de la presente investigación.

La autora

## Índice

	<b>Página</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación del estudio	44
1.6. Hipótesis	45
1.7. Objetivos	46
<b>II. MÉTODO</b>	<b>47</b>
2.1. Diseño de investigación	48
2.2. Variables, operacionalización	50
2.3. Población y muestra	53
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	54
2.5. Método de análisis de datos	60
2.6. Aspectos éticos	61
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>62</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>77</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>81</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>83</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b>	<b>85</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>89</b>

### Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable de gestión de talento humano	51
Tabla 2	Operacionalización de la variable Riesgo Laboral	52
Tabla 3	Operacionalización de covariables	53
Tabla 4	Población de estudio	53
Tabla 5	Distribución de muestra	54
Tabla 6	Baremos de la Variable Gestión del Talento Humano	56
Tabla 7	Baremos de la variable riesgo laboral	57
Tabla 8	Validez de contenido del instrumento de gestión del talento humano por expertos	58
Tabla 9	Validez de contenido del instrumento de Validez de instrumento riesgo laboral por expertos	58
Tabla 10	Rangos de fiabilidad	59
Tabla 11	Confiabilidad de la variable Gestión del talento humano	59
Tabla 12	Confiabilidad de la variable Riesgo laboral	60
Tabla 13	Descripción de variable sexo	63
Tabla 14	Descripción de variable edad	64
Tabla 15	Descripción de variable tiempo de servicio	65
Tabla 16	Descripción de variable tipo de profesional	66
Tabla 17	Niveles de la variable Gestión del Talento Humano	67
Tabla 18	Niveles de la dimensión Identificación con la organización	68
Tabla 19	Niveles de la dimensión Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos	69
Tabla 20	Niveles de la dimensión Retención y/o Compensación Laboral	70
Tabla 21	Niveles de la variable Riesgo Laboral	71
Tabla 22	Prueba de normalidad	72
Tabla 23	Correlación entre Gestión del talento humano y el Riesgo laboral	73
Tabla 24	Correlación entre la Identificación con la organización y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico	74 75
Tabla 25	Correlación entre Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico	76

Tabla 26	Correlación entre Retención y/o Compensación Laboral y el Riesgo laboral	78
----------	--	----

**Lista de figuras**

		Página
Figura 1	Niveles de la variable Gestión del Talento Humano	63
Figura 2	Niveles de la dimensión Identificación con la organización	64
Figura 3	Niveles de la dimensión Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos	65
Figura 4	Niveles de la dimensión Retención y/o Compensación Laboral	66
Figura 5	Niveles de la variable Riesgo Laboral	67
Figura 6	Distribución de frecuencias del Riesgos Físicos	68
Figura 7	Distribución de frecuencias de los Riesgos Ergonómicos	69
Figura 8	Distribución de frecuencias de los Riesgos Psicosociales	70
Figura 9	Distribución de frecuencias de los Riesgos Biológicos	71

## Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el riesgo laboral en el Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

Se ejecutó con un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental con una muestra de médicos, enfermeras (os) y técnicos. Se aplicó dos cuestionarios la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto, para determinar si el instrumento era confiable, con Alfa de Cronbach. Para los análisis descriptivos se utilizaron las tablas de frecuencia y la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo correlacional de Rho de Spearman.

La investigación encontró que existe relación inversa significativa entre la Gestión del talento humano y el riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, por Rho de Spearman, es de -0,646 y el grado de significancia estadística es menor que 0,01.

*Palabras clave:* la gestión del talento humano, el riesgo laboral, Riesgos Físicos, Riesgos Ergonómicos

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the relationship between the management of human talent and occupational risk at the Surgical Center of the Grau Emergency Hospital. Lima Peru. 2018

It was executed with a quantitative approach, hypothetical deductive method, non-experimental design with a sample of doctors, nurses and technicians. Two questionnaires were applied, the reliability of the instrument was carried out a pilot test, to determine if the instrument was reliable, with Cronbach's Alpha. For the descriptive analyzes, the frequency tables and the hypothesis test were used by Spearman's Rho correlation statistician.

The research found that there is a significant inverse relationship between the management of human talent and occupational risk in the surgical center of the Hospital Emergencies Grau. Lima Peru. 2018, by Spearman's Rho, is -0.646 and the degree of statistical significance is less than 0.01.

**Keywords:** human talent management and risk at work, Physical Risks, Ergonomic Risks

# **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

A nivel mundial los accidentes de trabajo son una de las causas más importantes del ausentismo laboral, según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Perú ocurren 18 muertes al año en accidentes de trabajo, principalmente en los sectores de construcción, industria y minería de un total de cien mil empleados.

En 1986, el percance de Chernoby fue un logro en la duda de la vitalidad atómica de la red mundial, donde dos explosiones licuaron las 1,000 toneladas de cemento del reactor 4, descargando elementos en el aire. Tener 30 vidas, las cuales murieron y se contaminaron en una zona de 400 millas alrededor, en la planta de Ucrania, con incrementos notables en el peligro de muerte por neoplasia en Escandinavia y en las naciones de Europa del Este. El Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) reconoció a la "sociedad del bienestar deficiente" como un componente que contribuye al fracaso. Es desde aquí que comienza por dispersar y examinar la idea de bienestar de la sociedad. En lo que concierne a su, la Comisión Reguladora Nuclear de los Estados Unidos (NRC, por sus siglas en inglés), hacia el final del examen del percance atómico de Three Mile Island, informa que había reconocido insuficiencias en el reactor y que no se trataba de problemas de equipamiento, sino del general administración.

En el Perú se adolece de políticas, planes y normas nacionales que cuenten con estrategias, recién en el año 2011 se aprobó la LEY 29783: Ley de Seguridad y Salud del Trabajo cuyo objetivo es promover la prevención de riesgos laborales en el País, y en agosto del 2012 se aprobó su reglamento, para un control más estricto por parte del estado, donde las aseguradoras, y entidades de defensa del trabajador, presionan a las empresas a contar con ambientes que brinden entornos adecuados necesarias para adecuado y normal desarrollo del trabajador. Ya que las entidades, deben velar por la salud y bienestar de sus empleados. Po tal motivo, la prevención de riesgos debe estar presente desde la planificación hasta la ejecución de las actividades del trabajo a realizar, es decir en todas las actividades, siendo analizada, lo más pronto posible, incluso desde el momento de la idea y proyecto inicial. A nivel institucional, esta problemática está relacionada con el tema, de implementación de la seguridad laboral, que se viene dando en forma incipiente, y los servicios de salud son considerados importantes para la sociedad y la economía, con un gran potencial para la generación de empleo, son entornos laborales complejos y únicos con desafíos y

oportunidades inherentes. promover unos entornos de trabajo saludables, favorables y adecuados, es fundamental, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo y así evitar accidentes laborales vinculados con el trabajo.

Gestionar el talento humano, es valorar los canales utilizados para la prevención, donde se encamina a modificar las conductas, las actitudes o las estructuras, enfatizando a dos aspectos: reducir las lesiones laborales y relacionar prevención y resultados en seguridad y salud, definiendo la atención a la idea de la seguridad. En este panorama a nivel institucional, los registros relacionados a la de seguridad y salud laboral, que como parte de la obligación se tiene que registrar, y es probable que existe sub registros de la información de los casos de accidentes y enfermedades asociadas al trabajo, lo que nos conlleva a valorar el talento humano; los costos de una organización, están relacionados con la Gestión Riesgo Laboral, y se debe pensar que no son un gasto sino una inversión. De manera análoga, si existe riesgo laboral, existe posibilidad de enfermedad o accidente relacionado a su trabajo

En el Hospital III Emergencias Grau, el personal del centro quirúrgico suelen exponerse a diversos riesgos laborales debido a la demanda de pacientes y debido a infraestructura inadecuada, trayendo consigo sobrecarga laboral que en algunas ocasiones produce la omisión del uso de barreras de protección, el lavado de manos y de los no registros, de los accidentes que hubiera como parte de la praxis diaria, lo que nos conlleva a seguir el siguiente estudio, para ver de qué manera la Gestión del talento humano, repercute en los riesgos laborales del personal del Centro quirúrgico.

## **1.2. Trabajos previos.**

### **A nivel Internacional.**

Temoche (2014), en su tesis para optar el grado de Magister titulada *Conocimientos y prácticas de los médicos asistenciales frente al riesgo laboral de infección por VIH en el Hospital Regional Isidro Ayora-Loja, periodo enero-julio del 2013*. Dichos resultados de la encuesta reflejaron, en primer lugar, el nivel de conocimientos del personal médico frente al riesgo laboral el cual fue insuficiente en 56.7%, en segundo lugar se encuentran en mediano riesgo la realización de las prácticas médicas, con un 61.7%, y como tercer punto entre las

características generales se obtuvo, que el 26.7% tiene una percepción de infectarse con VIH-SIDA; es decir el riesgo laboral fue suficiente el riesgo médico también fue insuficiente así como las formas y los conocimientos las formas las carencias de querer o de poder contagiarse de esta forma con el VIH no fueron las más adecuadas porque la persona aún piensa que la contaminación o el contagio se da por medio de contacto vía situación interrelaciones humanas lo cual es inadecuado se sobreentiende que la población a esta altura debe tener los medios conocimientos e instrumentos hasta que puedan protegerse pero la creencia y la desgracia con respecto a ello.

Pinos (2015) en su tema de *Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador*, Es decir que el riesgo laboral que vincula los países de España y Ecuador es tal que la edad y el sexo influyen en su desarrollo personal, las que están relacionadas de manera biunívoca es decir los riesgos laborales tienen vinculación con la práctica y el ejercicio de la responsabilidad social debido a que a mayor responsabilidad social los riesgos laborales podrían disminuir esto desde que se encuentran en relación inversa naturalmente que lo que sucede en la empresa de un país también podrá suceder en otro país, porque las situaciones son vinculantes o son semejantes, y fue medido con la escala de Likert

Molineros (2015) en su Tesis *Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, mayo - julio 2013*. Tuvo como objetivo determinar los riesgos laborales del personal de salud que labora en el hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala. Para la muestra se hizo un estudio aleatorio y estratificado, fue de 219 personas; 95 trabajadores asistenciales (43.4%): psiquiatras, medicina general, personal de enfermería, psicólogos, trabajo social, laboratorio clínico y 124 trabajadores no asistenciales (56.6%): administrativos, vigilantes, cocinero/as, lavandería, intendencia. 106 eran de sexo femenino y 113 masculinos, en ambos grupos de trabajadores la población predominante es adulta joven. Se obtuvo que los principales riesgos son los psicosociales es decir aquellos que se tiene por creencia por consecuencia de una educación hoy día una idiosincrasia o mal transformación de conocimiento son los conocimientos transmitidos de manera inadecuada, aunque fueron transmitidos de manera adecuada pero los conceptos que se divierten ellos no es lo más adecuado puesto que se tiene una forma muy inadecuada de concebir las ideas o transmitir los conceptos

El aporte de la presente investigación radica en el diseño metodológico con que fue abordado: Diseño transversal, lo que concuerda con el diseño abordado por la suscrita en la presente investigación

Blakman (2014) en su Tesis: *Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte mamut andino*. Esta Tesis de Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector del transporte terrestre de carga pesada, pretendió ser, por un lado, un llamado de atención para alertar sobre la gravedad del problema, con el fin de suscitar una reflexión que incite a la acción en beneficio de los trabajadores dedicados a este sector. Acá también los riesgos psicosociales son los predominantes debido a que el personal que labora en el cerro transporte está vinculado y Llévelo y sin gracia y de los mismos pasajeros o los transeúntes que se encuentran circulando o que toman estos medios de acceso puesto que el conductor es una persona que está ubicada en un lugar en donde no tiene mayor desarrollo psicosocial y cognitivo con respecto a las actualizaciones médica hasta que pueda actualizarse para que puede tomar conocimiento de ello pues es una persona que va ubicado en función a una estación que usualmente se considera dentro de los vehículos está sujeto está supeditado a loki en la radio le indica la televisión a veces los conductores están con la información del celular o una información grabada y están todo el día Pues influenciado por el vulgo de la gente por lo que la mayoría Habla por lo que ellos escuchan por lo que ellos perciben más no pretenden encontrar o vincular conocimientos nuevos o diferentes que puede desarrollarlos y optimizar su desarrollo es información médica vinculado al riesgo laboral

Esta investigación ha aportado a la presente tesis porque utiliza aspectos referidos a los mismos tipos de test o instrumentos (psicosociales) de recojo de informaciones, que es un tema semejante a la investigación actual.

Delgado (2012) en su Tesis Doctoral en Ciencias Medico-Sociales y Documentación Científica sobre *Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España*. El objetivo de esta investigación fue describir la exposición a riesgos laborales derivados de las condiciones de trabajo y analizar la percepción de salud derivada del trabajo en hombres y en mujeres que trabajan en España. Entre las conclusiones se puede mencionar: que existen diferencias en la exposición a condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, que los hombres tienen más

riesgo de estar expuestos a contaminantes químicos, físicos y carga física del trabajo y las mujeres más expuestas a contaminantes biológicos. Y con respecto a la percepción a la salud derivada del trabajo los hombres son los que presentan más riesgo de percibir que su salud está afectada por el trabajo. Es indispensable e inminente contar con información sobre los riesgos a los que están expuestos los trabajadores según su sexo, tomar medidas preventivas de forma oportuna en función de su exposición evitara situaciones que pongan en peligro la salud de los trabajadores.

El aporte de la presente investigación es aportar con las informaciones sobre temas de salud, lo que es análogo a temas tratados por la suscrita en las que también su investigación versa sobre temas de salud.

Abello y Lozano (2013) en su Tesis: *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*, se refiere al trabajo dentro de la organización, mencionando; es decir que los riesgos laborales están vinculado con el clima organizacional en el ámbito de que se desarrolle el trabajo pues esto incluye el bienestar el estatus la jerarquía de personas necesidad y cómo es van vinculando los riesgos laborales con relación a la organización de una institución naturalmente que influye. Naturalmente que el clima organizacional es determinante esto dependiendo de qué tan organizados de las instituciones Inclusive la parte de la información los riesgos psicosociales están vinculados de manera inherente al riesgo laboral y a la organización de una institución porque es la manera como tienen con forma en una institución determinada para que los riesgos laborales pueden mitigarse o pueda disminuirse en todo momento la organización tiene que ir en Pos de minimizar los riesgos laborales mediante el favorecimiento el restablecimiento de una cita relaciones humanas favorables coherentes proactiva solidarias de tal forma que el trabajador se sienta cómodo para desarrollar de manera óptima sus actividades

Esta investigación aporta a la presente tesis porque ha llegado a conclusiones semejante a la investigación de la suscrita; concluyendo que tanto los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional tienen una importancia significativa, las que son percibidas y apreciadas por los trabajadores.

### **A nivel Nacional**

Chilet (2017) la investigación, titulada, *Gestión del talento humano y seguridad en salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima -Perú*, Esta

investigación tuvo como finalidad determinar la interrelación entre el personal de enfermería y su relación con el re laborales desarrolles hospital lógicamente que se obtuvo una correlación; esta investigación radica en que se encontró una correlación bi-variada alta entre la gestión del talento humano y la seguridad de salud del personal asistencial del hospital Guillermo almenara en Lima Perú lógicamente que está interrelación fue alta porque la vinculación se da de manera biunívoca tal que se pudo hacer una prueba de una variable con respecto a las dimensiones de la gestión de talento humano o viceversa la variable de gestión de talento humano con las dimensiones de la seguridad y salud del personal es esencial de dicho hospital en cualquiera de las condiciones se hubieran tenido la misma relación alta porque la correlación de Spearman es una relación bi-variada de ida y vuelta hacia que se tome una variable primero con las dimensiones de la otra o las dimensiones de esta última con la variable de la primera en todos los Casos cerrados tener una relación del mismo orden que en este caso fue alta.

Jurado (2017) en su investigación: *El personal de enfermería y su exposición a riesgos laborales en Sala de Operaciones del Hospital III Emergencias Grau 2017*. Esta investigación tiene características muy semejantes a la forma de cómo se ha efectuado Las investigaciones de manera clásica en nuestra institución, siendo una investigación de corte transversal con diseño correlacional alcance descriptivo. Aunque la muestra fue pequeña, pero se ha llegado a resultados tal que se había previsto y es coherente con la investigación desarrollada porque se está desarrollando en la misma institución que se ha desarrollado la investigación presente Entonces era de buena y óptima investigación para que se haga una comparación de cómo es que con los resultados de esta investigación se va a llegar a cotejar o a compararla debido a que se Está realizando la misma situación y con variables semejantes El mayor porcentaje expresan que la exposición a riesgos laborales del personal de enfermería en sala de operaciones presente ya que 68% (17) expresan que cuentan con elementos necesarios para su protección personal.

Yata (2017) investigó sobre *Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout de los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017*. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre sobrecarga laboral y síndrome de burnout conflictos de la muestra estudiada. La investigación es de tipo básico, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal.

La población fue de 38 enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable sobrecarga laboral y síndrome de burnout; se realizó la confiabilidad de Cronbach y Kr- 20 El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un  $Rho=0,795$ , interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación significativa entre la variable sobrecarga laboral y síndrome de burnout.

### **I.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **Variable gestión del talento humano**

Presentamos una breve descripción de los principales exponentes de la corriente de la Gestión del Talento por competencias, sus aportaciones y el impacto que ha tenido dicha corriente sobre los procesos de Recursos Humanos.

Actualmente vivimos caminando a un ritmo cada vez más acelerado. La apertura comercial y fronteriza ha traído consigo una infinidad de nuevos conocimientos, avances tecnológicos, competidores de índole local y mundial, clientes con distintas necesidades y gustos, etc., es decir, la humanidad ha tenido un vuelco de  $360^\circ$  en la forma en que se venían haciendo las cosas. En esta parte deseo hacer una crítica constructiva debido a que en muchas circunstancias se habla de un vuelco o un giro de 360 grados pretendiendo indicar que tiene una propuesta diametralmente opuesta a una situación un planteamiento inicial pero realmente lo que significa 360 grados es volver al sitio al punto de origen es decir que no se ha hecho ningún cambio, entonces hay un error conceptual que debe corregirse en este texto. Lo cual es un objetivo que se maneje a las investigaciones aclarar algunos conceptos o vicios de dicción o situaciones controvertidas entonces está determinado que cuando se quiere hablar de diametralmente opuesto habría que indicar que se da un giro de 180 grados más no 360 grados

De acuerdo con Chiavenato (2002), en su libro Gestión del Talento Humano, señala que la Gestión del Talento Humano es un enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales de los

que dependen las organizaciones para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar los objetivos generales y estratégicos (son activadores de los recursos) y a su vez, las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales.

### **Dimensiones de la variable gestión del talento humano.**

Para fines de esta investigación se considerará como dimensiones la clasificación de la variable gestión de talento humano planteada por Robbins & Coulter (2014), determinándose por (3) tipos de dimensiones, que se detallarán a continuación:

#### **Dimensión 1: Identificación con la organización.**

Robbins y Coulter (2014) mencionaron que todas las organizaciones requieren personas competentes para ejecutar los trabajos que producirán servicios o bienes que ofrecen. Esto equivale a decir que las instituciones u organizaciones buscan o requieren de personas comprometidas e identificadas con las causas y objetivos de la situación debido a la medida que tenga mayor vinculación o mayor identidad con su institución, entonces habrá mayor éxito mayor laboriosidad mayor cooperación contribución desprendimiento y labor coordinada secuenciada buscando una jerarquía y una solidaridad con todos sus semejantes y todos los compañeros de trabajo.

Es decir que atendiéndose a las interrogantes que se debe hacer para conseguir el personal adecuado para realizar sus labores, que implica desde, la planeación o planificación de los recursos tal que se pueda diseñar programar especificar la ruta de recursos que se quiere los tipos formas condiciones de recursos humanos, que se requiere con determinados parámetros de selectividad idónea para la empresa tal que puedan ser los mejores personales seleccionados entre todos los que pueden efectuar labores semejantes

#### **Dimensión 2: Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos.**

Robbins y Coulter (2014), afirmó que, si las actividades de reclutamiento y selección han sido llevadas adecuadamente, esto es concordante o coherente con las políticas sociales que

hay en la actualidad, porque buscan promover capacitación es tal que se cierre o se cubra las brechas o las diferencias entre la formación que tiene el profesional y la función que desempeñan, éstas capacitaciones en la actualidad son gratuitas son promovidas por las instituciones públicas que para lo cual tiene un presupuesto determinado y son consultados a ellos o a los interesados de qué aspectos requieren que adolecen o en virtud al cargo o a la función que desarrolla en ellos mismos naturalmente son guiados tutorados, con soporte o acompañamiento.

Es decir luego de contar con el personal adecuado idóneo se tiene que evaluar si es que ellos tienen las capacidades habilidades y condiciones adecuadas para ello, se tiene que incluir programas de capacitación continua, por ejemplo en las gestiones de instituciones públicas que tienen programas para llenar brechas para subsanar dificultades y diferencias entre sus programas cuentan con programas sociales que es financiado por las instituciones para pagar cursos para los trabajadores optimizando de ésta manera sus servicios, para el beneficio de los usuarios y/o clientes en forma general del público peruano.

### **Dimensión 3: Retención y/o compensación laboral.**

Robbins y Coulter (2014), señaló que una vez que la organización ha invertido en reclutar, seleccionar, orientar y capacitar servidores, lo que más le interesa es retener su capital humano, sobre todo a aquellos servidores que sean competentes y tengan un alto nivel de rendimiento laboral, para lo cual el autor citado considera dos actividades fundamentales que se utilizan para conservar a los trabajadores que mayor contribución aporta a la entidad, midiendo su rendimiento, en la medida en que cumple sus funciones, revisa la producción analizando la contribución que aportan para el cumplimiento de objetivos y metas, asimismo a través de este proceso la entidad busca saber si sus trabajadores están ejecutando de forma eficaz y eficientes sus labores, estableciendo para ello distintas metodologías de evaluación del desempeño de los trabajadores.

También en un sistema de compensación adecuado y eficaz es un elemento clave ya que ayuda a atraer y retener personal, en cuanto al desempeño estratégico de la misma capaz de contribuir con la entidad en el cumplimiento de sus fines. La compensación puede incluir distintos tipos de recompensas y beneficios, tales como salarios y sueldo, incentivos y beneficios, lo cual deberá ser dispuesta de manera justa, equitativa, que permita a la entidad conservar una fuerza laboral productiva y talentosa.

**Visiones en torno a la visión del cambio adoptado con la gestión del talento humano.**

Según Chiavenato (2002), menciona la gestión del talento humano demanda o marca la capacidad de adaptación a una institución o la capacidad de gestionar interrelaciones fluidas interrelaciones de organización de solidaridad entre las personas para que los trabajos vayan hacia delante y tenga una meta en función u objetivo común de una situación es decir cuánto es capaz de que la persona pueda sentirse cómodo tranquilo y sosegado

**La visión racionalizadora**

Adopta la toma de decisiones y por ende el cambio, como un proceso racional y controlado que deviene de la exploración de condiciones internas y del entorno. Se refiere a las decisiones que adopta una institución para generar el cambio y que estas decisiones sean concordantes hacia el desarrollo de la institución hacia los objetivos que se ha tomado respetando la jerarquía o a la vinculación con relación a la línea de accionar de las personas para que este trabajo sea lo más adecuado posible y sea para el desarrollo de la institución, inclusive en organizaciones de salud o médica; es decir de ámbito laboral en la cual la decisión siempre haya sido fructífera y la más adecuada: la más atinada y certera

Es decir que esta visión implica la racionalización y la forma como los trabajadores de una institución o los que pertenecen a ella toman conciencia, de su papel o funcionalidad y toman forma de como ellos razonan las actividades y el lugar que desempeña; así como las implicaciones de una labor determinada para que se encuentren en la base de todas las visiones que implicará el esquema para lograr el cambio favorable de la gestión del talento humano, mediante el pensamiento de los integrantes

**Visión de la adaptación**

Asume el cambio organizacional como resultado de una respuesta a la presión ambiental con el fin de mantener legitimidad o aceptación social. Asimismo, lo entiende como la adopción de patrones estables de comportamiento. El cambio organizacional hace parte de un ciclo de vida organizacional pues a medida que la organización crece y madura, se vuelve más formal y compleja.

Aquí se refiere a la gestión del talento humano en función como tiene que adecuarse al ambiente mediante la presión psicosocial, socioeconómica para que puedan tener una aceptación social ambiental. Así mismo que esta opción pueda generar y absolver los cambios en función al crecimiento la madurez tanto en la institución como dentro de la sociedad de la que se implica su desarrollo para la formalidad y la complejidad de la misma tal que puede efectuar una simbiosis, dado una forma de cómo puede estar al servicio de una institución adaptada hacia los intereses de la situación y viceversa.

### **La visión desde la auto-organización**

Finalmente, esta visión tiene como punto de partida la complejidad, debido a que los valores y premisas que inspiran el análisis parten de asumir la existencia de una lógica interna en el devenir organizacional. Aquí el cambio está sujeto a una lógica interna cuyo estudio puede revelar la naturaleza de la organización.

Es decir se asume la existencia de una lógica interna en el devenir organizacional formación al de la institución tal que pueda generar su admitir la complicidad en función a los valores asumidos para situación parten de premisas lógicas sencillas y básicas con relación al análisis de suministro de formación es tal que se pueda relevar la naturaleza de la organización y respetar las jerarquías es decir la organización partiendo de uno mismo y en general a la forma de cómo se obtiene la jerarquización con relación a los demás estamentos de nivel Superior.

### **La Gestión del talento humano como agente de cambio**

Naturalmente que todo cambio ofrece una resistencia, implica una novedad y algo de incomodidad aparente en las personas y en la sección, porque es aquella novedad a lo cual no está habituado a recibir o afrontar tales situaciones dado que la novedad o el cambio va a implicar algún cambio de ubicación, de disloque de personal, de modificación de alternativas de línea de mando diferente, entonces el cambio tiene que ser importante pero tiene que estar orientados los objetivos de una institución debido a que, si éste no tiene orientación entonces puede ser un cambio hacia un sentido negativo; los cambios por lo general se utiliza para asumir o para direccionar a una situación así algo favorable.

Es decir que la Gestión del talento humano como agente de cambio, implica un verdadero liderazgo de las personas comprometidas con el desarrollo de surgimiento de la institución tanto partir de sí mismo como de la solidaridad de los demás en cómo se fomenta el desempeño y la responsabilidad de lograr objetivos y metas con relación a ese compromiso de que se tenga un cambio, vinculado a la gestión del talento humano y decir a la persecución y el logro adecuado del talento de cada persona de que cada uno de ellos puede tener un talento diferente pero todos ellos concurren a la superación y a la mejoría de la institución de manera biunívoca solidaria con interrelaciones humanas adecuadas y fluidas prosperas para que la situación cada vez tenga mayor performance y mayor logro alcance y proyección y desarrollo servicio.

### **El líder y el Cambio Organizacional efectuado mediante la gestión del talento humano.**

Un estímulo del entorno podría ser considerado irrelevante para la organización. La organización no se vería motivada para actuar y realizar el cambio (Pfeffer and Salancik, 1978). Es decir que la motivación es preponderante para efectuar o para generar el cambio la motivación es aquello que diferencia la alegría de la tristeza, puede estar la persona frente a un cambio determinado y esto genera una cadena de emociones e influyen en los demás para que puedan generarse entre ellos. Pues por ellos se dice que los jefes o los gerentes o quienes están a cargo de gestionar el talento humano deben proveer actitudes y emociones, saludos efusivos formas de saludarse formas de gratificarse de estimular al personal para que pueda realizar cada vez trabajos mejores dado que la estimulación y la motivación genera un efecto cadena o es un efecto contagiante (en el buen sentido de la palabra)

Es decir, el verdadero liderazgo tiene que estar inherente a la institución pues ello provee la visión próspera y futurista de una situación de actitud positiva permanente y sostenible en un sentido organizativo y organizacional para que las realidades de los cambios pueden sostener y permanecer en el tiempo de manera favorable

Al respecto Cummin y Worley (2007), nos señalan que, si los individuos no se sienten motivados y comprometidos, resultará extremadamente difícil descongelar el estado actual. Así como también sin una visión el cambio tendera a ser desorganizado y disperso. Sin el apoyo de las personas quedará bloqueado y posiblemente lo saboteen. Si el proceso

de transición no se maneja con cuidado, a la organización le será difícil funcionar mientras pasa del estado actual al futuro.

Es decir que las actividades relacionadas a la administración del cambio influye en la permanencia o en la jerarquía de un líder o del gestor de las relaciones humanas o internaciones humana cómo se le llama debido a que la gestión del talento humano o la gestión del potencial humano debe darse en la medida en relación directa hacia el logro de objetivos y hacia la motivación que cada uno de ellos tiene entonces, esta motivación individualizada se generaliza y se forma una red de personas que están comprometidas e identificadas, trabajando con, trabajando con emoción hacia el logro de objetivos debido a que si ésta emoción no es circulante o no se tiene de antemano, esto se convierte una presión de un trabajo forzado que en cualquier momento tiende a fraccionarse o al quebrarse perjudicando a las instituciones más aún si son instituciones de salud tiene que generarse un clima favorable para que los pacientes se sientan como, tranquilos y en un ambiente sano coherente y acogedor

### **La tipología de la gestión del talento humano**

Warner Burke (1994) habla de Gestión del Cambio organizacional planeado y no planeado. El cambio puede ser planeado, cuando una organización identifica un plan a adoptar.

#### **Cambio No Planeado**

Es el cambio que aparece de manera inherente o de manera asistemática pero aparece por inercia es decir que tiene que darse o se dio sin que hay haya sido prevista sin que haya sido planificada ni pensada pues se genera de una manera fortuita, y por lo mismo tiene que aceptarse porque puede darse por fenómeno que no estaban planificados cómo los desastres naturales como la situación del clima situación externas, entonces hay que admitirlo como tal y frente a ello hay que tomar una adecuación funcional, que los dirigentes o los que están a cargo de las relaciones humanas, o de la gestión humana pueda manejar pueda manejar esos tiempos esos aspectos, esas variables, dando bienestar y tranquilidad a todos los demás, más aún si se refiere a una institución pública de salud en las que se presenta situaciones inesperadas, y hay que estar preparado para ello de la manera más adecuada.

## **Cambio Organizacional Planeado**

Este tipo de cambio es aquel que se estudia en la mayoría de investigaciones y aquí el que se percata y se planifica se estudia en toda institución en toda organización debido a que está sujeto a variables o indicadores medibles que tiene una planificación previa, una ejecución desarrollo y funciona una reingeniería para un desarrollo, la mejor y de los aspectos por todo ello este tipo de cambio es aquello que está sujeto a medirse y aquello del cual se espera resultados tal que sean beneficiosos para una institución para la misma persona en función a su compenetración con los objetivos hacia el edificación de la institución. Tiene como objetivo una transformación sostenida una transformación continuada permanente vinculada o direccionada hacia la mejora de procesos es decir que la continuidad siga permaneciendo con esta mejora tal que siga mejorando los afectos, los procesos hacia la prosperidad tanto de la institución como de manera individualizada de los trabajadores que lo conforman en función a que tenían que desarrollarse de manera coherente planificada y prevista, buscando las formas estratégicas del desarrollo permanente.

Es decir que la diferencia entre el cambio planeado y no planeado está en que uno de ellos es simultáneo espontáneo inherente a la institución se da por inercia y por una situación vinculante propia de cada institución en cambio en la situación planificada o planeada es aquello que se da en función a una planificación previa de las instituciones medios instrumentos recursos tarjeta generación cambio organizativo organizacional en función a lo que se requiere alcanzar en una institución dada vinculando a los planes de jerarquía liderazgo y toda la secuencia correspondiente para cada caso

## **Gestión del Talento Humano como resultado del Cambio Organizacional**

Tamayo, Gutiérrez y Martínez (2007, p.4) hace referencia, entre otros a los siguientes modelos:

### **Modelo Harrison and Fiman (1996)**

Realizaron una adaptación al modelo de Lewin. Realizado con respecto a la transición, centrada en los miembros de una organización. Este modelo, hace alusión desde su inicio

hasta su final, con un análisis profundo y centrado en como la atención radica en los miembros de la organización es decir en el tránsito entre la parte inicial y final pues la vinculación de la atención en los miembros o los integrantes de una organización resulta la parte fundamental de este modelo

### **Fases del esfuerzo del cambio planeado, según Watson (1998).**

Plantea cinco fases del esfuerzo del cambio planeado como respuesta a la idea de cambio discontinuo de Nadler, Shaw y Walton (1995). Tiene como punto de partida la necesidad de alcanzar, vinculando a la coalición o a la ligazón de la organización entre los objetivos de esa situación con relación a quiénes son los líderes o los gestores del talento humano. orientada a la estabilización de las instituciones argumentando sopesar o contemplar, equilibrando, para que haya situaciones inesperadas que se podían presentar de tal forma que sitúan o habría cambios tiene que ser favorables y de manera sostenida para buscar desarrollo de una situación con una línea de tiempo y con un objetivo en común

Según este modelo, las cinco fases están inherentes desde cómo se parten las necesidades hasta alcanzar la manera en que se consigue su interrelación en las organizaciones para afrontar los cambios necesarios percibidos en la organización, vinculado a situaciones deseadas que favorecen la sostenibilidad, perdurabilidad y vigencia en el tiempo

### **Además, la gestión del talento humano, implicará cambios en la Gestión de las Instituciones**

Para ello citamos a Domínguez (2009), naturalmente que la gestión del talento humano implicará cambios en la gestión de las instituciones porque se parte de adentro hacia afuera es decir al cambiar el pensamiento y potencial desarrollo de cada uno de los individuos también se genera el logro y su ampliación al mejoramiento y optimización de la suma de cada integrante va a implicar el logro general de la ejecución; el mismo que menciona dichos cambios institucionales mediante la implicancia de cuatro elementos:

#### Liderazgo

El liderazgo mide la capacidad de convocatoria y la capacidad de desarrollar actividades de los seguidores de líderes los que son miembros de una institución ejecutan sus

actividades de manera independiente alegres emocionados entusiastas en preniendo actividades que lideró puede diseñar aquellos que siguen al líder sin que los presione sin que nos ordenó los coata efectuar algunas actividades simplemente actividades de manera satisfactoria coherente hacia un objetivo que él y de los haya trazado y que sea permanente en función al desarrollo de la institución. se define como el líder ha orientado los objetivos de la institución, siendo identificado y seguido por todos los demás trabajadores sin que efectúe precio o exigencia obligatoria a los integrantes de una institución pues ellos se sienten identificado con el ogro y el interés de la institución mediante las indicaciones del líder de manera satisfactoria para lograr entre todos los objetivos de una manera amigable factores solidaria el día de la situación sin que entre ellos haya una situación de presión coacción o de exigencia extrema

La persona es el elemento indispensable el trabajador sobre el cual se descarga todo el potencial y desarrolla y confianza que tiene en ejecución Pues de que ella esté motivada o desmotivada dependen de su odio y una situación para el proyecto de organización de vitalización de sostenible en el tiempo desarrollar muchas actividades involucradas en la motivación alineadas hacia los objetivos y compromiso de la institución hacia lograr un cambio sostenido para lograr la alegada instancias superiores y llevada hacia delante los procesos

#### Flujo de información

Es la secuencia de información, es entonces un flujo la manera de cómo fluyen las informaciones como están concatenadas las versiones de una a otra persona y entonces él y de lo que tiene que hacer es escuchar lo que dice una persona entender lo que dice la otra circula la información de manera contenta manejando el equilibrio emocional con tranquilidad. Para mantener la estabilidad tanto interna como externa debido a que a mayor fortaleza interna de una institución los factores externos son mínimos lo que puede influenciar y sin que esto es influencia tienen que ser de manera favorable porque hay una coherencia y la vinculación interna fuerte de tal forma que aquello que se puede efectuar dentro de una institución puede repercutir en la parte externa tales como lo indican los grandes pensadores que cuando una institución está bien compenetrada bien direccionadas “el universo se dispone para dar el pase hacia lo que se quiere lograr”

El flujo de información marca las pautas de secuencia de como una información va fluidifican y viabilizan en función y a una línea de acción en función organigrama secuencia de actividades que registración predominancia de secuencia de Domo línea de Mando tal que una línea de mando definida para evitar que se produzca una intersección de funciones ni duplicidad de actividades

### Estructura y Procesos

La estructura y proceso está relacionado, se refiere a la forma cómo está desglosado como esta subdividido el trabajo, es decir la estructura sobre el trabajo. Esto es, que la estructura y procesos son los esquemas a respetar mediante las líneas de mando de secuencia informaciones de estructuración de los recepcionistas de la interacción entre ellas como un proceso está vinculado a una estructura determinada una secuencia de tiempo en una secuencia del acciones actividades tal que haya interrelación pero que se va dando en función al tiempo y a la vinculación de actividades con respecto a una secuencia estructural y fundamental porque influye en el proceso, para ordenar informaciones con respecto a una estructura determinada. Tal que la estructura quede plasmado o ratificado de manera fehaciente en las actividades a desarrollar y en la forma cómo van a lograrse estas actividades mediante un esquema, es importante que en algún lugar de visible figuren las actividades, las tareas a desarrollar por un grupo de personas o por cada uno de ellos vinculados hacia un líder o hacia un organizador, hacia un miembro del grupo que sea el líder de la institución o un delegado o un coordinador interno.

### **Mediciones de la gestión del Talento humano**

Según Gómez (2017), la medición de la gestión del Talento humano, siempre que implique. La medición del talento humano es la forma en que se va cumpliendo las rutinas con énfasis o con eficacia con respecto a las actividades, al cumplimiento a la asistencia, la puntualidad, la responsabilidad al logro de objetivos, el seguimiento de la agenda los compromisos, todo ello de manera secuenciada de manera concatenada con relación a patrones establecidos patrones estandarizados tales como aquellos que figuran en la gestión de los talentos personales en pos del bienestar de una institución internacional que goza de prestigio de procesos estandarizados que se va actualizando cada versión o cada

dos o tres años, entonces esa gestión del talento humano está vinculado con la consecución de proyectos.

En resumen, se debe medir: (a) el apego a la frecuencia, (b) la puntualidad, (c) la asistencia, y (d) el cumplimiento a compromisos, (e) seguimiento a la agenda.

Es decir que si quieres llegar al desarrollo y al logro de compromisos partiendo de los individuos el apego de la frecuencia la puntualidad y asistencia incumplimiento compromisos y el seguimiento de la agenda con respecto a una secuencia y estructuración de cumplimiento de actividades partiendo desde una de ellas hacia la otra No necesariamente un orden relacional pues a nivel de gestión de talento humano no es una actividad que pueda considerarse como recurso sino que esto se da de manera espontánea de una manera en que no le mente puede ser los pasos de manera consecuente o de manera lógica porque el potencial humano se da con relación al talento que fluye por uno de los aspectos y que uno puede ser mayor o incluirlos a los demás lo importante que sería que el talento se ha desarrollado en los individuos de la Institución de salud o de una empresa

### **Gestión del Talento humano en las entidades públicas**

Según ideas y proyectos de la Gestión por resultados (2015)

Uno de los grandes desafíos a los que se tienen que enfrentar las administraciones públicas en los próximos años es el cambio organizacional, necesario para mejorar la gestión. Está relacionado hacia la transformación proactivas y desarrollo de bienes en función a un servicio al ciudadano. Debido a que éste es el elemento fundamental del servicio y de la gestión pública en torno al cual brindan todos los servicios todas las instituciones el mismo estado está en función al ciudadano por qué es el que debe sentir satisfacción buen servicio calidad en la atención y que estos cambios sean beneficiosos para el desarrollo tanto del mismo como de su familia de la organización para que puedan abordar sus situaciones transparentes mediante los cambios positivos y mediante las simplificaciones administrativas tal que en la actualidad no se requiere pues que los documentos tenga el usuario a la mano para que pueda ser atendido para que pueda gestionar su talento mediante una presentación de currículum y ahora eso es medible funciona la experiencia que tiene y en función a las cualidades y la forma cómo se asocia cómo se pronuncia cómo se coopera

y cómo se desarrolla dentro de una sociedad o de una institución vinculado a las reglas de transparencia actual y de responsabilidad vigente

Casi todos se encontrarán con problemas existentes que dificultarán el abordaje del cambio, por muchas razones, entre otras:

Existe una falta de planificación a largo plazo, más allá de los cuatro años de legislatura, y falta de definición en los procesos de cambio.

Por lo cual hay que flexibilizar o romper ese paradigma de la rigidez de las instituciones públicas en las que los procesos y organigramas están establecidos los vínculos y las reglas de juego están bien definidas. Intercediendo o establecimientos de dichos cambios en solicitudes en oficios en una solución es tal que quede en membretado tal que quede escrito editado para que las instituciones a citas son dependientes de una principal tenga conocimiento y está establecido de tal forma que cuando se hagan sus cambios todos los cambios tenga una razón de ser y una fundamentación necesaria para que se haya publicado para que sean conocidos mediante la información de la transparencia y gobierno electrónico. Entonces esto puede funcionar y una manera flexible bajo estas condiciones y parámetros

### **¿Cómo abordar el cambio?**

Frente a estas situaciones, hay que abordar el cambio en las estructuras públicas con medidas que ayuden a mejorar la gestión pública

Mediante la planificación de actividad de las mismas que están secuenciadas mediante una información de flujo de jerarquía de actividades para que se puedan desarrollarse una en función a la otra de forma consecutiva y de forma colineal en paralelo o secuenciada por actividades previas y que tengan cierta vinculación por trabajos semejantes o con respecto a unas que requiere dicho abordaje.

### **Teorías del Riesgo laboral**

Existen distintos autores que definen el concepto de Riesgo laboral. Para el presente trabajo se consideraron a los siguientes autores.

Para Abravanel (1992) el Riesgo laboral radica en la cultura organizacional, la cual es como un sistema particular de símbolos influido por la sociedad circundante, por la historia de la organización y por sus líderes pasados, así como también por diferentes factores de contingencia, no es estática. Hay una idiosincrasia de participación o de participación colectiva asesorado y aceptado por las instituciones públicas en las que a las personas y las instituciones dependen unas de otras y hacen las actividades y gestiones que están vinculadas por esa línea de acción más en el caso de que se pudieran hacer para otra línea de acción o para otras funciones dependiendo de otras instituciones u oficinas normal podría efectuarse lo cual es contradictorio a las instituciones privadas en donde la gestión del talento humano puede ser premiado puede ser fomentado puede ser incentivado para que se generen actividades en *pro* de la institución entonces en esta circunstancia si una oficina puede hacer actividades para que no necesariamente está bajo su atención directa

Robbins y Judge (2013), señala que el Riesgo laboral está vinculado a la cultura de cada individuo y de cada organización; es decir es la cultura referida a la prevención a las situaciones en que uno tiene que cuidarse por sí mismo para cuidar a los demás, no se puede partir del cuidado de los demás si uno no tiene la prevención presunta específica en todo aspecto tanto psicológico biológico ergonómico biopsicosocial en vinculación con la protección al medio ambiente y a hacia la proximidad de las interrelaciones humanas para generar situaciones favorables para la institución pública en la que los miembros de esa institución van a trabajar en servicio o en favor a ciudadanos en contradicción con las instituciones privadas que la que se busca es la rentabilidad independientemente si es que el ciudadano o el usuario queda contento o quedó descontento frente a dicho servicio.

### **Indicadores de la dimensión.**

Según Alles (2009), la innovación es “La capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes dirigidas a resolver problemas o situaciones que se presentan en el propio puesto, la organización y/o los clientes, con el objeto de agregar valor a la organización” (p. 156).

Asumir riesgos es enfrentar o circular por áreas que nos dan inseguridad, pero que sin embargo los riesgos son parte inevitable para la toma de decisiones Lara (2005). Asumir riesgo significa afrontar las supuestas inseguridades o afrontar los desafíos debido a que en el trabajo hay situaciones que no necesariamente son 100% seguras entonces uno como

trabajador de salud por ejemplo tienes que asumir riesgos con respecto a la salud del paciente y el paciente hay posibilidades de que se mejore su salud, hay que asumir un riesgo determinado por parámetros o bajo determinadas precauciones para salvaguardar su vida, su integridad, la de ella y su familia.

Creatividad: Se refiere la capacidad y habilidad para generar nuevas ideas que habitualmente crean soluciones.

### **Atención a los detalles del riesgo laboral**

Robbins y Judge (2013), nos dice que es el “Grado en que se espera que los individuos muestren precisión, análisis y atención por los detalles” (p. 512).

es decir los detalles el paso a paso la descripción minuciosa específica, de objetivos específicos con relación a objetivos generales y de supuestos o normas vinculadas a disposiciones generales lo que se manejan en las instituciones públicas en función a los “TDRs” (a los reglamentos) por lo que cada institución pública específica se encuentra adscrita a una situación mayor y hace un ministerio entonces todas las secuencias informaciones detalladas específicas son aquellas que tienen algún riesgo determinado en su interpretación y en su ejecución pero todo ello debe hacerse bajo una edición y bajo una secuencia de orden o secuencia de generación de información mediante oficios o mediante gestión de documentos determinados

### **Indicadores de la dimensión.**

Análisis: Según Alles (2009), es la “Capacidad para comprender una situación, identificar sus partes y organizarlas sistemáticamente, afín de determinar sus interrelaciones y establecer prioridades para actuar” (p. 246).

Lo dicho por Alles, (2009), el análisis es la capacidad en identificar los componentes de un todo, examinarlos y organizarlos con la finalidad de establecer prioridades para actuar.

Cumplimiento: Se refiere a la acción y capacidad de la institución para concretar en efecto de algo y en base a su cultura de trabajo.

### **Orientación a los resultados en el riesgo laboral**

Robbins y Judge (2013), nos indica que es el “Grado en que la gerencia se centra en los resultados o eventos, y no en las técnicas y procesos utilizados para lograrlos” (p. 513).

Se refiere que los gerentes jefes o líderes proporciona mayor importancia a los resultados que a los procesos y a la forma en como esto se logra pues lo normal es que se debe dar importancia y relevancia los dos aspectos más aún a los procesos y a las formas cómo se va logrando porque es la manera como la situación va surgiendo como las organizaciones van fortaleciéndose y como se va logrando dichos objetivos unos tras otros de tal manera que la consecución de unos va a fortalecer la consecución de los otros para que al final se tenga la consecución de un objetivo general.

Procesos: Para Robbins y Judge (2013), las etapas:

Implican actividades, las que ejecutan de manera que influyan a mejorar la productividad de algo, y que encaminan a ciertos resultados. [...]. (p. 25). Participa: Hace referencia la capacidad de actuar junto con otras personas en un suceso, un acto o una actitud.

### **Orientación a los equipos del riesgo laboral**

Robbins y Judge (2013), menciona que es el “Grado en que las actividades laborales están organizadas por equipos en vez de por individuos” (p. 513).

Es decir que los trabajos coordinados, se suscitan en función al grupo, es aquello que se produce en función a una línea de acción, pues nada más importante que el grupo que la institución es el interés de los individuos o de los miembros de esta los integrantes debe circunscribirse a los intereses de la institución de la organización, inclusive en el caso de salud pues tiene que estar vinculados a expensas de lo que el paciente requiere enfermo está pidiendo y lo que es el usuario está solicitando todo está dispuesto a satisfacer necesidades Alles (2009), menciona que trabajo en equipo es: La capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses individuales a

los objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo. (p. 266).

Es decir se debe constituir grupos subordinados hacia metas vinculadas hacia los objetivos generales y objetivos grupales de las instrucción para mantener un clima agradable proactivo favorables del desarrollo de las metas generales de la organización inclusive si es que se trata de instituciones de salud aquellas que están vinculadas por ejemplo hacia la intervención hacia la parte quirúrgica de la intervención de alguna parte del cuerpo de la enfermedad del paciente para que esto pueda establecerse pronto con las mejores condiciones y bajo un clima laboral adecuado en que encuentre un confort.

Indicadores de la dimensión

Actividades laborales: Se refiere a la laborar que realizan las personas en una organización y que esto también permitan fortalecer el trabajo en equipo.

Organización por equipo: Robbins y Judge (2013), menciona que un equipo de trabajo “Genera una sinergia positiva gracias al esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de las aportaciones individuales” (p. 309).

### **Riesgo laboral y Desempeño laboral**

Según Gómez, Balkin y Cardy (2008), se puede decir que, para la realización de un buen análisis del desempeño, se debe incluso tomar en cuenta en identificar los problemas vinculados con el rendimiento, para tomar acciones de mejora, y que los directivos tienen que transmitir información relevante a su personal en cuanto al rendimiento laboral.

Es decir que a mayor riesgo laboral existe menor desempeño y viceversa cuando el desempeño laboral sea mejor, los riesgos laborales disminuyen es decir está vinculación es inversa. Entonces esto es algo que tienen que ver y que considerar los líderes y los que gestionan el talento humano tanto el talento como el desempeño laboral porque lo que se quiere es mayor desempeño laboral mitigando los riesgos laborales tanto lo que dependen de ellos mismos o aquellos que son externos o internos que dependieran de otras instituciones de otros individuos por eso que los trabajos en relación a trabajos grupales es lo más idóneo y lo más adecuado efectuarse de manera grupal y que cada grupo tengo

representante un individuo o un responsable para coordinar directamente con el grupo y ver la disminución de riesgos para aumentar el desempeño laboral

Así mismo, Bordas (2016, parr.3.3.2) menciona que se cuenta con evidencias empíricas que se influye del ambiente laboral hacia la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, que a su vez influye en su desempeño laboral y productividad, hecho que es tratado por Kaplan y Norton (1997) donde el clima laboral es uno de los aspectos claves de la perspectiva de aprendizaje y crecimiento.

Según Chiavenato (2011) define el desempeño partiendo de las acciones que debe realizar toda organización, para esto menciona que:

La empresa debe ser la organización preferida, que genere un clima agradable y el compromiso con mejora continua, seguridad y salud de las personas, sepa mantener las relaciones interpersonales, sepa mantener informado a las personas, y exista igualdad de oportunidades generando orgullo y entusiasmo entre todos. En este sentido, el gerente debe brindar consejos y orientación en lugar de mandar, controlar y ser impositivo (p.66).

Es decir que, la empresa debe ser la organización en la institución favorita favorecida en que los trabajadores tengan el sentir cómodos placenteros contentos de laborar de una situación agradable con situaciones adecuadas de ambiente clima comodidad confort tanto en la parte interna como los aspectos externos que favorezcan el desarrollo de ella y fortalecer las interrelaciones humanas, para que el desarrollo de estos equipos sea máximos más aún en el caso de instituciones de salud lo que se busca es fortalecer los grupos para que las intervenciones hacia los usuarios pacientes sea máximo en un menor tiempo

### **Compromiso y actividades del riesgo laboral**

Según Alles (2009), el compromiso implica el cumplimiento a los valores organizacionales, cumplir con las obligaciones y la capacidad para sentir como propios los objetivos. Esto es sentir el cumplimiento de los objetivos como un compromiso firme de que ellos debe

lograrse no solamente sentirse involucrados y no sentirse comprometidos con la institución y los objetivos tanto personales como a nivel de grupo, debido a que el compromiso que se tenga nivel de grupo y con la institución, el crecimiento personal y profesional va a ser mayor más rápido más certero más firme y sostenido en lo que se busca. Entonces es que se siente identificación con las labores que uno hace.

### **Indicadores de la dimensión**

Decisiones de los trabajadores: Según Alles (2009), “[...] Implica aptitud para realizar las acciones, con calidad, oportunidad, y conciencias acerca de las probables consecuencias de la decisión tomada” (p. 264).

Valores: Para Chiavenato (2017), lo define: Los valores es algo importante que las organizaciones y la sociedad acostumbran beneficiar en el comportamiento de las personas por que se ajustan absolutamente a sus principios básicos. A través de los valores los individuos conocen precisamente aquello que pueden o no pueden decidir y hacer. (p. 398).

Es decir, los valores es aquello que está determinado por una sociedad son los parámetros a respetar a considerar a ser establecidos y hacer vinculados hacia una determinada sociedad o hacia un determinado medio también surge e influye la idiosincrasia porque los valores que están consolidados en una institución pueda que no sean para otras, por ejemplo existe la situación de regional en las instituciones de salud que tiene una idiosincrasia en la costa, sierra y selva son diferentes dentro de una institución determinada pero los valores por lo general tienden a ser aspectos de carácter ético que están por encima de todas las relaciones humanas y aquellas que se gira para tener formas de entenderse con respeto a los demás consideraciones a los otros y respeto a todos los sistemas públicos.

### **Relaciones interpersonales para mitigar los riesgos laborales**

Para Wiemann (2011) quien define a las relaciones interpersonales como: “Aquellas relaciones que implican gestionar emociones positivas y negativas para acomodarlas a las propias necesidades que busca una organización y para lograrlo debemos utilizar la comunicación” (p.14).

Según lo escrito por Wiemann (2011), gestionar una relación implica entonces emplear una efectiva comunicación que emplea el sentido común, el control de sentimientos, interpretaciones y conductas para satisfacer necesidades.

### **Indicadores de la dimensión**

**Comunicación efectiva:** Es donde el que transmite y el receptor transmiten de manera clara, entendible y exitosa el mensaje que intercambian. Es decir que lo transmitido entre ambas personas haya sido entendible.

**Satisfacción de necesidades:** Sólo empleando el sentido común una organización puede determinar cómo satisfacer las necesidades de sus trabajadores poniendo atención lo que el personal necesita. El empleador tiene la obligación de facilitarles a su personal un ambiente de trabajo seguro, sin discriminación y acoso. Así mismo, estabilidad laboral, necesidades financieras, reconocimiento y satisfacción laboral. Es decir esos dos indicadores de la dimensión resultan relevantes, pues la comunicación efectiva es aquel vínculo fluido entre las personas que se comunican mediante los canales adecuados y de la manera coherente utilizando la forma más adecuada para transmitirse los mensajes que van a hacer relacionados a los aspectos de salud en una institución pública, al igual que la satisfacción de necesidades ellas deben ser satisfechas resueltas

### **Variable Riesgos laborales**

San Martín (2006) en su Tesis Doctoral, señalan que la Prevención de riesgos laborales implica “La igualdad de trato, la información preventiva, la formación sobre riesgos y la vigilancia de la salud” (p. 7)

### **Algunas precisiones sobre riesgos laborales**

Debido a que las prevenciones de riesgos laborales son infinitas, en la presente investigación solo se abordará aquellos a los cuales están inmersos los que laboran en instituciones de prestación de servicios, tales como los técnicos de las Boticas Salud Bienestar; es decir se abordará solo algunas prevenciones de los riesgos psicosociales. Las prevenciones para realizar trabajos o para efectuar labores. El Cuestionario *Decore*, se obtuvo de dos modelos teóricos del riesgo psicosocial.

*Manual de Gestión de prevención de Riesgos laborales.*

La Ley 54/2003 de Reforma del Marco Normativo de la Prevención. El artículo 16.2 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, en su texto modifica, la publicación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, aprobándose la Ley de Reforma del Marco Normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde establece: «Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.»

OIT, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y EsSalud en el 2019. La OIT trabaja con los gobiernos, empleadores y trabajadores para los desafíos y cambios en el mundo del trabajo, aportando respuestas eficaces en torno a 7 iniciativas estrechamente relacionadas con el mandato de promover la justicia social y asegurar el trabajo decente para todos los hombres y las mujeres.

El rol fundamental de la OIT es normativo asumiendo, formulando Convenios y Recomendaciones que afectan a la totalidad del mundo del trabajo. Estos documentos constituyen el conjunto de Normas Internacionales del Trabajo (NIT). Fijándose las condiciones mínimas en la materia de derecho del trabajo y como en lo que hace a la seguridad social. Entre ellas, la OIT se dedica especialmente a todas aquellas normas que se consagran a la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los ministerios de Ambiente y de Economía y Finanzas presentarán en 2018 su Estrategia Nacional de Crecimiento Verde, y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo complementará esta Estrategia con un Plan Nacional de Empleos Verdes. Pequeñas y medianas empresas manufactureras, productivas y con mejores condiciones laborales. la oit ha capacitado, a través del programa score, a más de 180 empresas y 700 trabajadores en el Perú. resultados • Reducción del ausentismo laboral hasta en 20% • Reducción de accidentes en el trabajo hasta 22% • Incremento de la producción hasta en 43% La OIT continuará apoyando a sus mandantes para implementar la formación SCORE a través del diálogo social. También se promoverán otras herramientas de la OIT relativas a la potenciación del modelo cooperativista (My.Coop) y del fomento empresarial (IMESUN).

Arenas, (2014) EL riesgo, es el efecto que pueden causar todo aquello o algunos fenómenos, objetos, sustancias, circunstancias, etc., que pueden afectar al trabajador, dando como consecuencia accidentes de trabajo, enfermedades y secuelas. Por ejemplo; el ruido, irradiaciones e incluso ambientes contaminantes, se comporta como factor de riesgo que pueden causar enfermedades. Por lo tanto, los riesgos laborales son existentes en dichas condiciones.

### **Dimensiones de la variable Riesgo Laboral**

Según OPS (2005) los riesgos ocupacionales son aquellos a los que se exponen los trabajadores de la salud del Centro quirúrgico, las cuales se clasifican en: Riesgos Biológicos, Riesgos Químicos, Riesgos Ergonómicos, Riesgos Psicológicos.

#### **Los riesgos biológicos**

Es la exposición del individuo a agentes vivos o inertes capaces de producir enfermedades infecciosas o reacciones alérgicas, producidas por el contacto directo de las personas con la fuente infecciosa; es decir son los riesgos que hay que tener cuidado para no complicarse con los agentes vivos con los seres vivos que producen ciertas infecciones o ciertos cuidados en que se encuentren en la vinculación con aquellos que están desarrollándose o creciendo en un lugar determinado puede ser objetos pueden ser mascotas puede ser plantas naturalmente que las mascotas tienen que estar en lugares específicos encerrados sin que tenga vinculación alguno tanto con pacientes como trabajadores en el caso de las plantas éstas deben estar ubicadas en lugares adecuados protegiendo dando generando respiras generando áreas verdes o en lugares tal que puedan solamente ser productos vinculados a la ubicación adecuada que de una cierta estética los objetos

#### **Los riesgos ergonómicos**

Es la exposición del individuo a factores de riesgo que están asociados con la postura, la fuerza, el movimiento, las herramientas, los medios de trabajo y el entorno laboral así como las características del ambiente de trabajo que causa un desequilibrio entre los requerimientos del desempeño y la capacidad de los trabajadores en la realización de las

tareas siendo la lumbalgia, causa de elevadas tasas la morbilidad y ausentismo laboral demandas por compensación de accidentes o enfermedad profesional a nivel mundial; es decir estos riesgos son vinculados a las posturas en que están manejando usualmente se encuentran desarrollando su trabajo los colaboradores de salud pueda que se ubiquen para escribir en una silla en computadora de manera inadecuada con la posición incorrecta o la manera en que puede levantar peso no se considera la ubicación adecuada por ejemplo ponerse en cuclillas o poner la rodilla al piso para levantar el peso o utilizar algunas palancas coches desplazamiento vinculados a cómo se protege la fuerza y el movimiento en función a cómo se haga algunos desplazamientos con objetos con productos químicos con productos farmacéuticos o conflictos vinculados al trabajo de la salud entonces esto es como tiene que ver la el desarrollo de los objetos o el desarrollo las actividades con el manejo desplazamiento fuerzas que se haga con esto adjetivos objetos para que lleguen a su destino cumpliendo las funciones adecuadas para que puedan desarrollarse el tratamiento de los pacientes para que puedan ser considerados en todo momento

### **Los riesgos psicosociales**

Es la exposición del individuo a fenómenos, situaciones o acciones producidas por la interacción humana con el medio social, laboral, cultural y entre otras, donde su no correspondencia puede afectar la salud física y mental del trabajador, incidiendo en su calidad de vida y en la producción en el trabajo. Es decir son los riesgos que influyen directamente a la forma de pensar de los trabajadores en vinculación con las creencias formas e idiosincrasia sociales; esto es, la influencia de la sociedad de los medios de comunicación que lo rodean de la forma educativa que tiene la idiosincrasia de la formación cultural de los trabajadores de dónde provienen qué medios están en el entorno cuál es la educación que recibieron ellos en función a la forma de con quienes se relacionan cuál es la cultura que manejan los queridos que desarrollan y la forma de pensar tanto en la actualidad cómo la influencia psicológica de los familiares o de otra persona que se encuentran en vinculación directa con nuestro trabajadores

## **Los riesgos Físicos**

Los riesgos físicos son aquellos que después de que se hace una manipulación o algunos objetos o algunos instrumentos vinculados al tratamiento de materiales a utilizar en los centros médicos tienen que prevenirse el accidente o la forma cómo se con estos instrumentos se puede hacer algunas heridas contusiones torceduras quemaduras fisuras. Para lo cual es importante tener conocimiento y prácticas de las normas de bioseguridad de cuidado e higiene desarrollo prevención protección tapa los instrumentos lavarlos adecuadamente cubrirlos protegerlos para que no allá contaminaciones no hay golpes inclusive con aquellos objetos ubicar los espacios las cosas adecuadamente para que los espacios no hay intersección de objetos considerados las vías de acceso libres entendibles libres de productos de objeto que pueden resultar la caída los golpes o los obstáculos que hay en el camino mantener las cosas en orden.

### **1.4. Formulación del problema**

#### **1.4.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el Riesgo laboral del personal del centro quirúrgico en un hospital público Grau Lima-2018?

#### **1.4.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la Identificación con la organización y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau Lima-Perú 2018?

¿Cuál es la relación entre la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau Lima-Perú 2018?

¿Cuál es la relación entre Retención y/o Compensación Laboral y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **Justificación práctica**

Según Hernández, et al. (2014), menciona que la finalidad de todas las investigaciones es la sociedad, es decir quiénes son los beneficiados para qué sirve la investigación de qué se trata de qué manera se va utilizar en qué circunstancias en que medios, para quienes, donde, como para qué, es decir todo lo que implica la repercusión hacia la sociedad y desde el punto de vista práctico pretende cubrir necesidades, como expectativas que se le presentan a los integrantes de la organización, en cuanto a selección de personal, que le permite una generación de conocimientos que puedan ser aplicados para lograr el desempeño laboral deseado en toda la organización que le permita alcanzar sus metas y lograr su desarrollo empresarial, como a todas las empresas que puedan ver lo positivo de la investigación.

### **La justificación teórica**

Los procesos organizacionales son herramientas con el propósito fundamental de satisfacer requerimientos y necesidades de los clientes externos donde se establecen normativas de protección de derechos y libertades del individuo fomentando el desarrollo conjunto en el entorno inmediato, donde el aporte de pautas y lineamientos de seguridad y salud en el trabajo, de los trabajadores desde el punto de vista de prevención de riesgo laboral, nos motiva y sustenta para esta investigación.

Este estudio se justifica teóricamente, por constituir un material de apoyo para la institución, por ser una investigación que aporta soluciones al problema de investigación. La investigación podría ser utilizada por otros sectores que desean averiguar sobre el tema e indagar para obtener soluciones e información con respecto a la selección de personal como un factor indispensable que permite el rendimiento laboral

### **Justificación metodológica**

Sustenta la investigación porque contribuirá a procedimientos y procesos de recolección y procesamiento de datos, donde se contará con instrumentos ya validados, que nos permitirá medir la relación que existe entre riesgo laboral y gestión del talento humano, lo que

facilitará tomar decisiones estratégicas a los tomadores de decisiones, que redundará en disminuir la deserción laboral o ausentismo laboral por riesgo de enfermedad o accidente laboral, ya que en la administración de los últimos tiempos, se considera el desarrollo mutuo de los individuos y la organización; es decir quiénes son los beneficiados de los avances metodológicos, les sirve la presente investigación, es decir todo lo que implica la repercusión hacia la metodología y hacia los medios que tienen vinculación con ello para que de una manera esto pueda determinarse con una secuela de continuidad en toda la secuencia de quehaceres sociales y que impliquen vinculación hacia las demás investigaciones que pueden significar un aporte a la sociedad o hacia la parte académica debido a que todo lo que podamos hacer como estudiantes nos debemos al desarrollo que podamos desarrollar en pos de en aras del mejoramiento académico de nuestra impresión y para nuestra sociedad eso es la razón y el motivo de ser que nos implica seguir desarrollando y seguir ampliando y contribuyendo con la sociedad.

Esto beneficiará al desarrollo económico del país generando mayor oportunidad de empleo.

## **1.6. Hipótesis**

Existe relación inversa significativa entre la Gestión del talento humano y el riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

### **1.6.1 Hipótesis Específicas**

Existe relación inversa significativa entre la Identificación con la organización y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

Existe relación inversa significativa entre la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

Existe relación inversa significativa entre Retención y/o Compensación Laboral y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el riesgo laboral en el Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

### **Objetivos Específicos**

Determinar la relación que existe entre la Identificación con la organización y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

Determinar la relación que existe entre la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

Determinar la relación que existe entre Retención y/o Compensación Laboral y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

## **II. MÉTODO**

## **2.1. Diseño de investigación**

### **Enfoque**

El siguiente trabajo contiene el enfoque cuantitativo, puesto que, Según Hernández et al. (2014) el enfoque cuantitativo implica en el análisis numérico que se hace de la variable. Aunque siendo inicialmente cualitativa desde el momento que se cuantifica y función a números se le da una valoración y una cuantificación para que ésta sea tratada como tal. Haciéndose a continuación un tratamiento numérico estadístico en función a gráfica tabulando las ellas probando hipótesis de manera numérica vinculándolos un estadígrafo pertinente porque puede ser correlacional.

### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue sustantiva y se establece que es “aquella que trata de responder a los problemas sustanciales, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad, lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica” (Sánchez y Reyes, 2015, p. 45).

### **Método de investigación**

El método de investigación fue el Hipotético deductivo; según Bernal (2010), debido a que se considera algunas hipótesis para comprobarlas y contrastarlas con la realidad y con los datos que se ha tomado entonces tiene una característica. Porque primero toma de casos particulares hace generales y finalmente las generalizan mediante hipótesis naturalmente o margen de error que está contemplado por la bioestadística y por las teorías que avalan a la presente investigación

### **Nivel de investigación**

La presente investigación es de nivel Descriptivo - Correlacional, debido a que se busca hallar la correlación entre variables y sus dimensiones, para Hernández Fernández, Baptista (2010) mencionó que “permite especificar cómo es y cómo se manifiesta, cuánto y cómo están relacionados un fenómeno sometido a análisis. Describe los fenómenos analizados tal

como respondieron al estudio. Sólo se describe el fenómeno observado, tratando de identificar diferentes áreas o dimensiones del problema”

Además el diseño mencionado es transversal porque se da de manera simultánea, al igual que se va dando un momento una variable también se da la otra entonces se toma una referencia y un momento dado sin considerar que podría ser una variable con respecto a la otra pero lo que sucede es que mientras ocurre unos aspectos o factores una variable con la otra puede ocurrir situaciones semejantes; se produce cuando se va haciendo una investigación en paralelo se hace un corte sin interesar lo que suceda con una otra variable.

Además, es un diseño descriptivo solamente se hace una descripción somera de la naturaleza de cómo se comportan las variables sin interesar la función o relación de dependencia que existe entre ellas; es decir que simplemente se escribe de manera lógica y directa.

### **Diseño de investigación: No experimental**

Según Hernández, Fernández, y Baptista, (2010), es no experimental cuando no existe manipulación alguna de las variables a considerar.

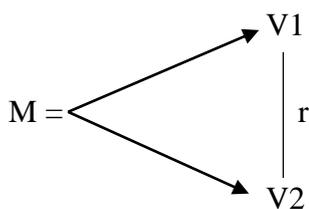
Según Hernández et al. (2014), los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

La presente investigación es de corte transversal, esta investigación se va haciendo en paralelo, tal que si se “hace un corte” sin interesar lo que suceda con una otra variable Entonces se hace una medición; es decir porque se da de manera simultánea, al igual que se va dando un momento una variable también se da la otra entonces se toma una referencia y un momento dado sin considerar que podría ser una variable con respecto a la otra pero lo que sucede es que mientras ocurre unos aspectos o factores una variable con la otra puede ocurrir situaciones semejantes.

A la vez es correlacional porque se relacionan las variables mencionadas que es:

V1 = Gestión del talento humano y

V2= Riesgo laboral mediante la dimensión de una de ellas.



Donde:

M = Muestra

V1 = Gestión del talento humano

V2= Riesgo laboral

r = Relación entre las dos variables

## 2.2. Variables, operacionalización

### Definición conceptual de la variable Gestión del talento humano

De acuerdo con Chiavenato (2002), en su libro *Gestión del Talento Humano*, señala que la Gestión del Talento Humano es un enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales de los que dependen las organizaciones para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar los objetivos generales y estratégicos (son activadores de los recursos) y a su vez, las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales.

### Definición operacional de la variable Gestión del talento humano

Vista desde un enfoque que propende a individualizar a las personas y a verlas como seres humanos que cuentan con habilidades y capacidades. Se midió a través de un cuestionario compuesto por 22 ítems con respuestas tipo Likert a escala ordinal.

### Definición conceptual de la variable Riesgo laboral

El Riesgo laboral está dado por la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico. (Fernández, 2012).

### Definición operacional de la variable Riesgo laboral

Es la respuesta expresada del personal profesional, en relación de los riesgos laborales. Se midió a través de un cuestionario compuesto por 22 ítems con respuestas tipo Likert a escala ordinal.

*Tabla 1*

*Matriz de operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Categoría
Identificación con la organización	Planeación y Selección	1,2,3 y 4	Ordinal	<b>Inadecuado</b> 22-50
	Normas.	5,6,7 y 8		
	Filosofía Institucional.	9		
Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos	Relaciones interpersonales. y	10, 11,12, 13,14	Ordinal	<b>Adecuado</b> 81-110
	Capacitación Trabajo en equipo	y 15, 16, 17 y 18		
Retención y/o Compensación Laboral	Motivación.	19	Ordinal	<b>Adecuado</b> 81-110
	Reconocimiento.	20 , 21 y 22		

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable Riesgo Laboral*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Categoría
Riesgos Físicos	Iluminación	1	Ordinal	
	Ruido	2		
	Radiaciones	4		
	Ventilación	3		
Riesgos Ergonómicos	Posturas prolongadas	8	14, 15, 16	<b>Bajo:</b>
	Esfuerzo físico al movilizar y trasladar pacientes.	5, 6 y 9 7 y 10		22-50
	Realizar pausas activas y/o descanso			
Riesgos psicosociales	Sobrecarga laboral	13	17	<b>Medio:</b>
	Relaciones interpersonales	11, 12		51 – 80
	Motivación			<b>Alto:</b>
	Organización y comunicación.			81-110
Riesgos Biológicos	Lavado de manos.	19	20	
	Contacto con fluidos corporales	21		
	Manipulación de Material Punzo cortantes.	22		
	Medidas de bioseguridad	18		
	Cuenta con elementos para protección personal			

## 2.3 Población y muestra

### Población

Alvarado y Agurto (2013), señala que: “La población es el conjunto de elementos y datos cuyas propiedades se van analizar. Cuando se va a realizar una investigación estadística, debe definir cuidadosamente el universo” (p.22).

Para el desarrollo de investigación la población fue de 86 personas del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau durante el 2018, distribuidos de la siguiente forma:

*Tabla 4*

*Población del estudio*

	<b>Cantidad</b>
<b>Personal</b>	
Médicos	46
Licenciadas en enfermería	30
Técnicas de Enfermería	10
<b>TOTAL</b>	

Fuente: Datos tomados del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau

Se decidió realizar el estudio en el Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau por cuanto se ha podido tener acceso para obtener la información a fin de poder desarrollar el estudio de investigación.

### Muestra

Según Hernández et al. (2010), La muestra es un subconjunto de un total de una población de una cantidad de elementos que es un universo poblacional, en esta investigación se ha tomado toda la población debido a que es una cantidad menor a cien elementos; además porque se ha deseado considerar el total de elementos de la población, es decir que se hizo una selección no probabilística por conveniencia.

Tabla 5

*Distribución de la muestra*

<b>Personal</b>	<b>Cantidad</b>
Médicos	46
Licenciadas en enfermería	30
Técnicas de Enfermería	10
<b>TOTAL</b>	

Fuente: Datos tomados del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau

**Criterios de inclusión**

Se incluyen al personal del centro quirúrgico y a todos los cirujanos que ingresan a los quirófanos, para cumplir con mi propósito de investigación.

**2.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos**

Según Kuznik, Hurtado & Espinal (2010), la técnica empleada para la presente investigación fue la encuesta con preguntas cerradas o preguntas con opción múltiple tal que el encuestado tenga que marcar una de las alternativas que la considere pertinente a la pregunta en cuestión y en forma consecuente marcar las siguientes hasta completar los dos cuestionarios para hacerla efectiva correlación en función al dimensionamiento de los respectivos instrumentos; esto es lo que se tiene que correlacionar las dimensiones que pertenecen a la variable juntos con las otras dimensiones de la otra variable

**Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento es el cuestionario, debido a que es la forma más proclive de llamarlo al instrumento juntos con la técnica porque eso es pertinente a la presente investigación con preguntas cerradas tal que las relativas pueden ser marcada por el encuestado sin dudar, ni sin querer agregar alguna versión a lo que está escrito estipulado simplemente se va circunscribir a marcar la alternativa que considere pertinente

**Ficha técnica para medir la Gestión del talento humano.**

Instrumento	Cuestionario para medir Gestión del talento humano
-------------	--

Autores	Gallardo										
Año de edición	2016										
País de origen	EE.UU										
Ámbito de aplicación	Hospital Público										
Administración	Individual										
Objetivo	Medir la gestión del talento humano										
Duración	20 minutos										
Dimensiones	<p><b>Identificación y selección:</b></p> <p>Planeación y Selección</p> <p>Normas.</p> <p>Filosofía Institucional</p> <p><b>Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos:</b></p> <p>Relaciones humanas</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p><b>Retención y/o Compensación Laboral</b></p> <p>Motivación</p> <p>Reconocimiento</p>										
Adaptado	Melgarejo										
Campo de aplicación	Personal Asistencial del Centro Quirúrgico del Hospital Grau.										
Validez estadística	La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach										
índice de confiabilidad	Valor de alta confiabilidad: Mayor a 0,8										
Calificación	<table border="0"> <tr> <td>Nunca</td> <td>1 punto</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>2 puntos</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>3 puntos</td> </tr> <tr> <td>Casi Siempre</td> <td>4 puntos</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>5 puntos</td> </tr> </table>	Nunca	1 punto	Casi nunca	2 puntos	A veces	3 puntos	Casi Siempre	4 puntos	Siempre	5 puntos
Nunca	1 punto										
Casi nunca	2 puntos										
A veces	3 puntos										
Casi Siempre	4 puntos										
Siempre	5 puntos										

Tabla 6

*Baremos de la Variable Gestión del Talento Humano*

	<b>Inadecuado</b>	<b>Regular</b>	<b>Adecuado</b>
<b>Variable Gestión del Talento Humano</b>	22-50	51 – 80	81- 110
	9 -20	20 - 31	32 - 45
	9- 20	20 – 31	32- 45
	4-9	10-15	16-20

**Ficha Técnica para medir Riesgo laboral**

instrumento	Cuestionario para medir Riesgo laboral	
autores	OPS	
año de edición	2005	
país de origen	EE.UU	
ámbito de aplicación	Hospital Público	
Administración	Individual	
Objetivo	Medir el Riesgo Laboral	
Duración	20 minutos	
Dimensiones	Riesgo Físico	
	Riesgo Ergonómico	
	Riesgo Psicosociales	
	Riesgo Biológico	
Adaptado	Melgarejo	
	Personal Asistencial del Centro Quirúrgico del Hospital Grau.	
Validez estadística	La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach	
Índice de confiabilidad	Valor de alta confiabilidad: Mayor a 0,8	
Calificación	Nunca	1 punto
	Casi nunca	2 puntos

	A veces	3 puntos
	Casi Siempre	4 puntos
	Siempre	5 puntos
Recategorización	Bajo	
	Medio	
	Alto	

Tabla 7

*Baremos de la variable riesgo laboral*

	<b>Bajo</b>	<b>Moderado</b>	<b>Alto</b>
Riesgo Físico	4-9	10-15	16- 20
Riesgo Ergonómico	6-13	14-21	22-30
Riesgo Biológico	7-16	17-26	27 -35
Riesgo Psicosociales	5-9	10-15	16-20
<b>Variable Riesgo Laboral</b>	22-50	51 – 80	81- 110

**Validez**

Según Hernández, et al. (2014), el grado de validez se vincula directamente a lo que quiere medirse, pero la validez incluye y debe considerarse, entre otros aspectos la coherencia entre ellos, la secuencia que haya vinculación entre los términos que implican una sistematización, tal que la validez proporciona de características a estas investigaciones tal que a la larga resulten valederas.

El instrumento que se utilizó para la investigación, previamente fue extendido a los expertos para que emitan su juicio, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, los cuales son:

Tabla 8

*Validez de instrumento gestión del talento humano por expertos*

<b>Especialista</b>	<b>Grado</b>	<b>Validación</b>
Ana lindo	Magister	Aplicable
Odilón silva	Doctor	Aplicable
Alfredo torres	Master	Aplicable
Cristina Ruiz Quilcat	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

*Validez de instrumento riesgo laboral por expertos*

<b>Especialista</b>	<b>Grado</b>	<b>Validación</b>
Ana lindo	Magister	Aplicable
Odilón silva	Doctor	Aplicable
Alfredo torres	Master	Aplicable
Cristina Ruiz Quilcat	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

**Confiabilidad de las variables**

Según Bernal (2010), la confiabilidad es cuando el instrumento tiene mayor efectividad en casos repetidos o situaciones definitivas tal que se pueda confiar o se pueda tener credibilidad del instrumento o mayor credibilidad; tal que al repetir su aplicación o al aplicarse en otro contexto se obtenga resultados muy semejantes o resultado con pequeño margen de equivocación.

Tabla 10

*Rangos de fiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Para la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto la cual es una cantidad aproximadamente al 20% de la muestra, para determinar si el instrumento era confiable, con el estadígrafo Alfa de Cronbach usando el SPSS V.25. Para ello se encuestó a 15 trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau, los que contestaron preguntas, bajo la escala Likert.

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la Gestión del talento humano

Tabla 11

*Alfa de Cronbach de la variable Gestión del talento humano*

Gestión del talento humano	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,942	22

Fuente: SPSS 25

Se observa en tabla 11, el Alfa de Cronbach con un resultado 0,942. Por lo tanto, podemos asegurar que el instrumento que mide la variable Gestión del talento humano tiene una alta

confiabilidad. Es así que el instrumento es aplicable y para la recolección de datos los ítems son los adecuados.

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide el Riesgo laboral

Tabla 12

*Alfa de Cronbach de la variable Riesgo laboral*

<b>Riesgo laboral</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,978	22

Fuente: SPSS 25

Como se observa en la tabla 12, el Alfa de Cronbach da como resultado 0,978. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable Riesgo laboral tiene una alta confiabilidad. Es así que el instrumento es aplicable y para la recolección de datos los ítems son los adecuados.

## **2.5. Procedimientos para analizar datos**

### **Análisis descriptivos**

Para los análisis descriptivos se utilizaron las tablas de frecuencia y gráficos de barras del programa SPSS 25 versión 25, ya que estos nos muestran el número y el porcentaje del caso de cada valor observado de una variable y sus dimensiones. Para la investigación se utilizó tablas de frecuencia y gráficos de barras que son interpretados.

### **Análisis ligados a la hipótesis**

Luego se utilizó el paquete SPSS versión 25 para contrastar la hipótesis ya que es importante determinar cuál de las hipótesis es aceptada, entre la hipótesis nula o la hipótesis alterna, asumiendo la premisa previa de que están en relación inversa; determinándose además si están relación es significativa.

## **2.6 Aspectos éticos**

Para el caso de estudio este aspecto considera que la información recopilada solo se utilizó para la presente investigación, considerando lo siguiente:

La presente investigación está basada en el respeto a la verdad de los resultados, es decir los aspectos éticos y funcionalidad de las evaluaciones sin importar de quiénes son los que dieron la encuesta, fueron anónimas para proteger la identidad de los encuestados.

La ética se refiere a la consideración tal cual de la expresión de los encuestados sin alterar sus formaciones para que se guarde en la debida información es y se pueda reservar tal cual fue la información sin que haya ninguna variante de parte del investigador

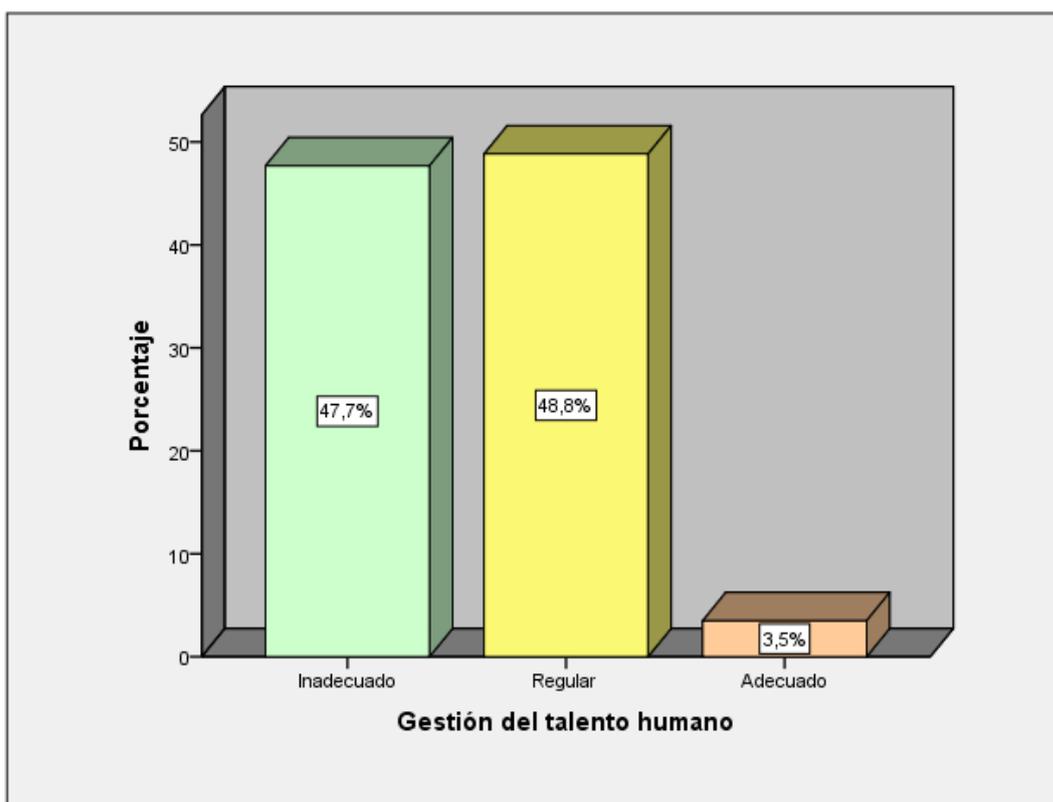
### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Análisis descriptivos

Tabla 13

*Niveles de la variable Gestión del Talento Humano*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	41	47,7
	Regular	42	48,8
	Adecuado	3	3,5
Total		86	100,0



*Figura 1. Distribución de niveles de la Variable Gestión del Talento Humano*

El 47.7% de los encuestados indican que la Gestión del Talento humano en el Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias Grau es inadecuado y el 48.8% mencionan que existe una regular y el 3.5% presenta un nivel adecuado de Gestión del Talento humano.

Tabla 14

*Niveles de la dimensión Identificación con la organización*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	41	47,7
	Regular	42	48,8
	Adecuado	3	3,5
	Total	86	100,0

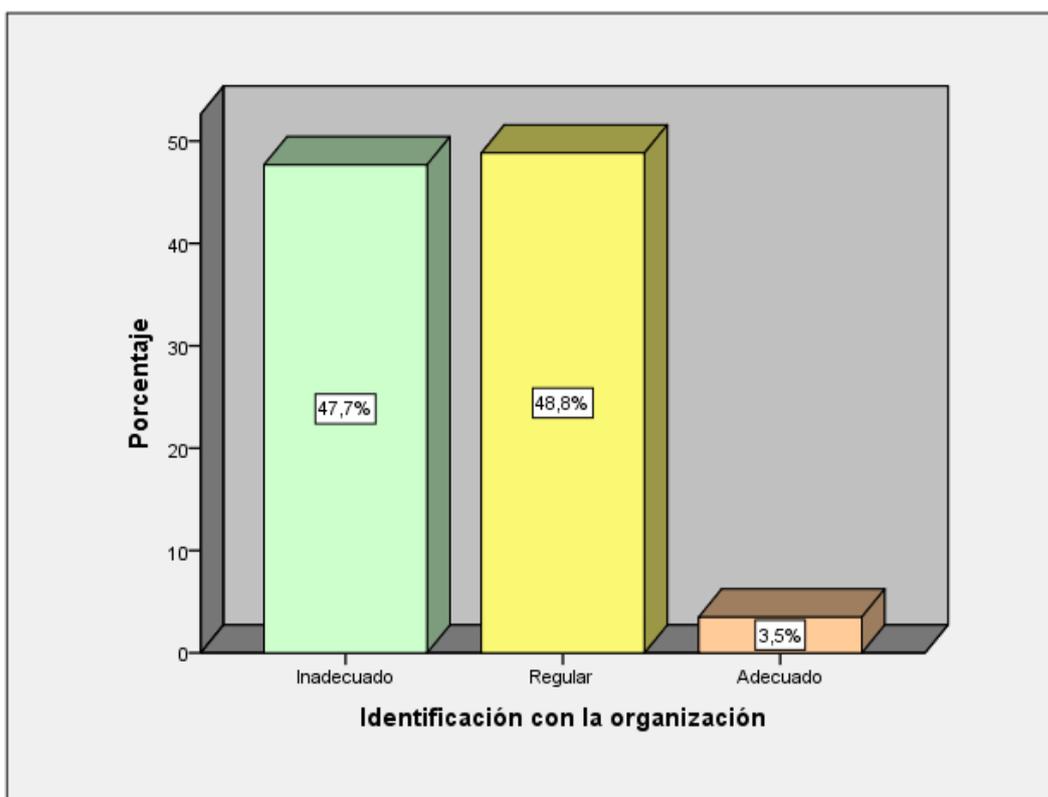


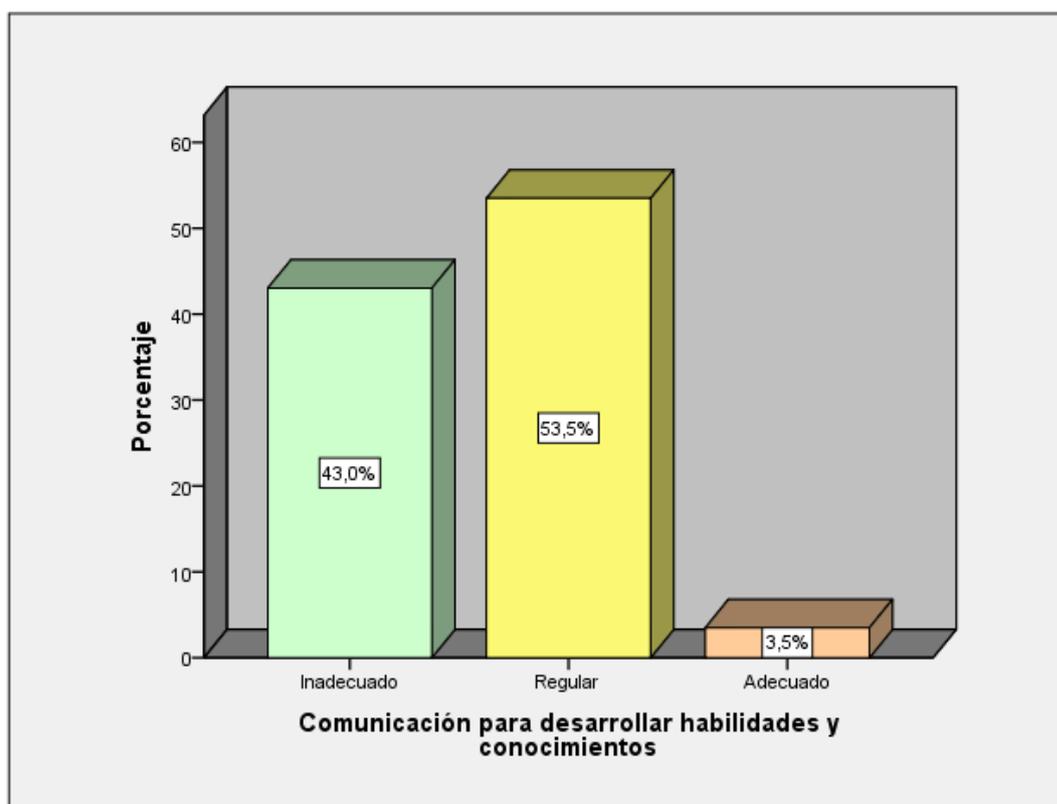
Figura 2. Distribución de niveles de la dimensión Identificación con la organización

El 47.7% de los encuestados indican que la Identificación con la organización en el Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias Grau es inadecuado y el 48.8% mencionan que existe una regular y el 3.5% presenta un nivel adecuado de Identificación con la organización

Tabla 15

*Niveles de la dimensión Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	37	43,0
	Regular	46	53,5
	Adecuado	3	3,5
	Total	86	100,0



*Figura 3.* Distribución de niveles de la dimensión Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos

El 43% de los encuestados indican que la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos en el Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias Grau es inadecuado y el 53.5% mencionan que existe una regular y el 3.5% presenta un nivel adecuado de Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos.

Tabla 16

*Niveles de la dimensión Retención y/o Compensación Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	33	38,4
	Regular	50	58,1
	Adecuado	3	3,5
	Total	86	100,0

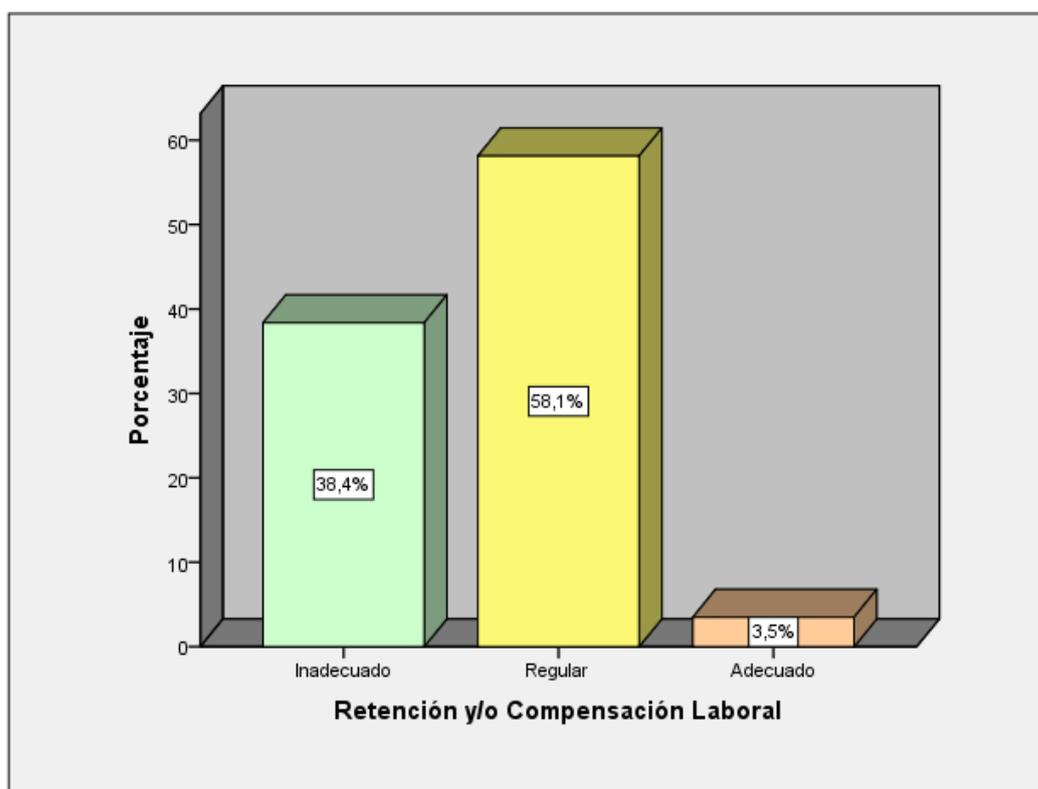


Figura 4. Distribución de niveles de la dimensión Retención y/o Compensación Laboral

El 38.4% de los encuestados indican que la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos en el Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias Grau es inadecuado y el 58.1% mencionan que existe una regular y el 3.5% presenta un nivel adecuado de Retención y/o Compensación Laboral.

Tabla 17

*Niveles de la variable Riesgo Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	27,9
	Moderado	38	44,2
	Alto	24	27,9
	Total	86	100,0

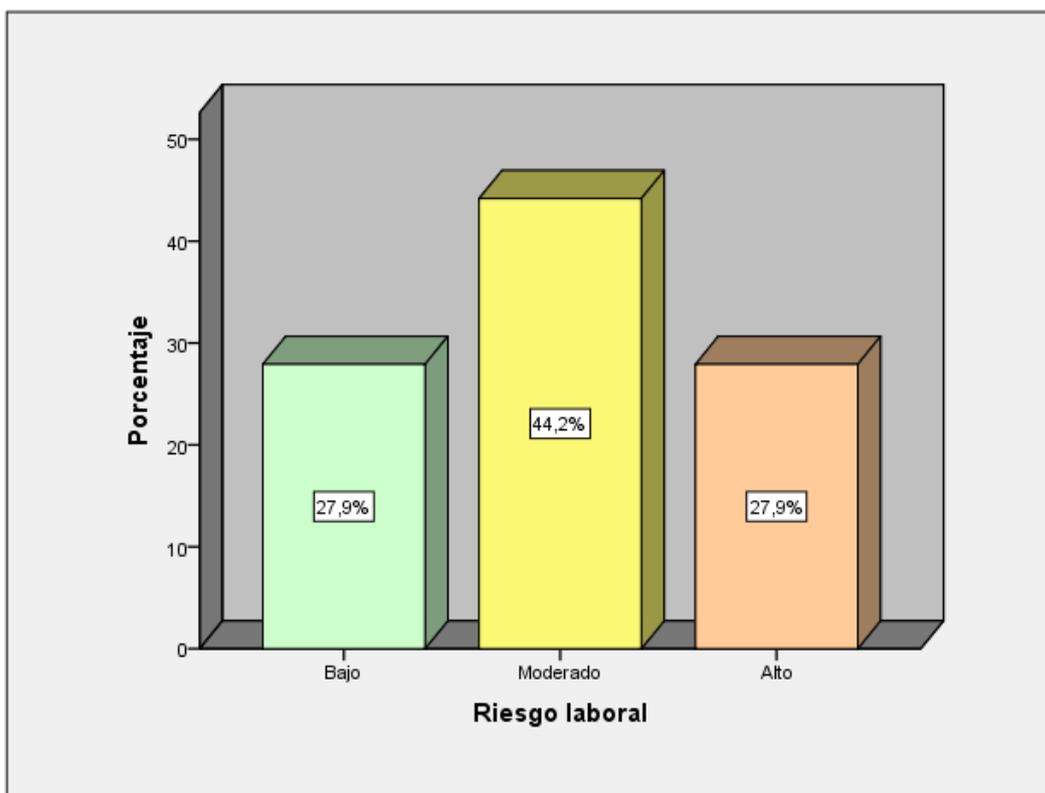


Figura 5. Distribución de frecuencias de la Variable Riesgo Laboral

El 27.9% de los encuestados del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau indican que existe un bajo Riesgo laboral, 44.2% mencionan que existe medio o intermedio Riesgo laboral y 27.9% de los encuestados un alto Riesgo laboral

Tabla 18

*Riesgos Físicos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	36	41,9
	Moderado	32	37,2
	Alto	18	20,9
	Total	86	100,0

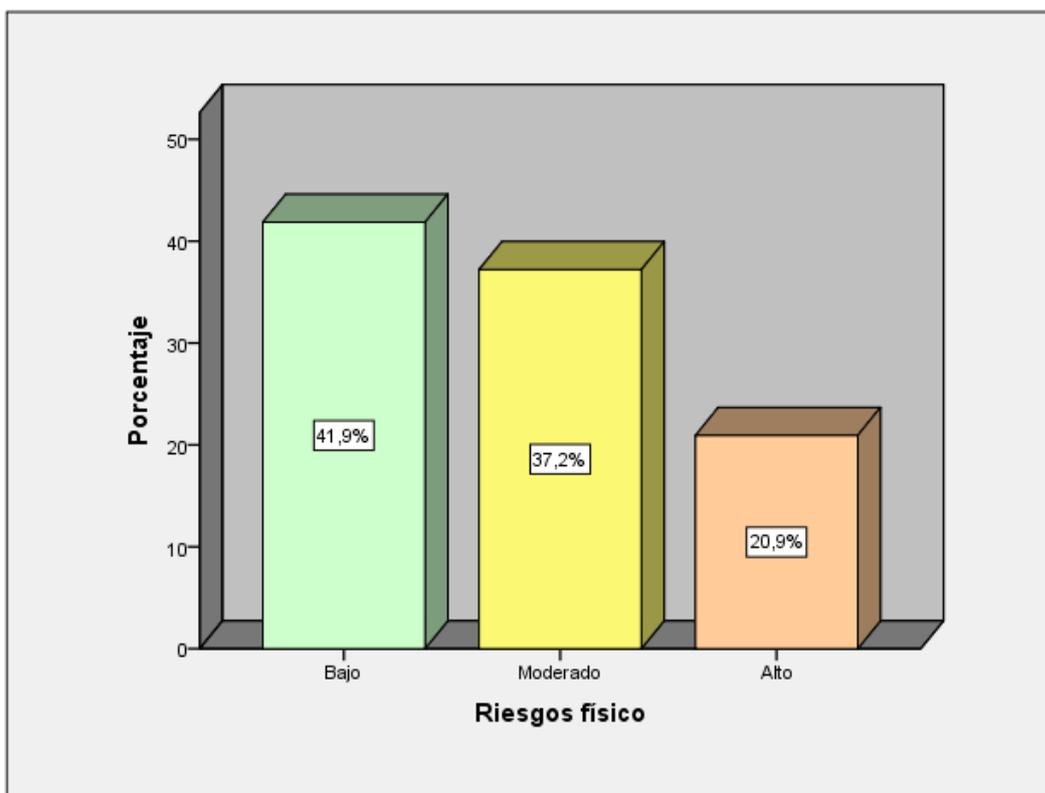


Figura 6. Distribución de frecuencias del Riesgos Físicos

El 41.9% de los encuestados del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau indican que existe un bajo Riesgo Físico, 37.2% mencionan que existe medio o intermedio Riesgo Físico y 20.9% de los encuestados un alto Riesgo Físico

Tabla 19

*Riesgos Ergonómicos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	24,4
	Moderado	40	46,5
	Alto	25	29,1
	Total	86	100,0

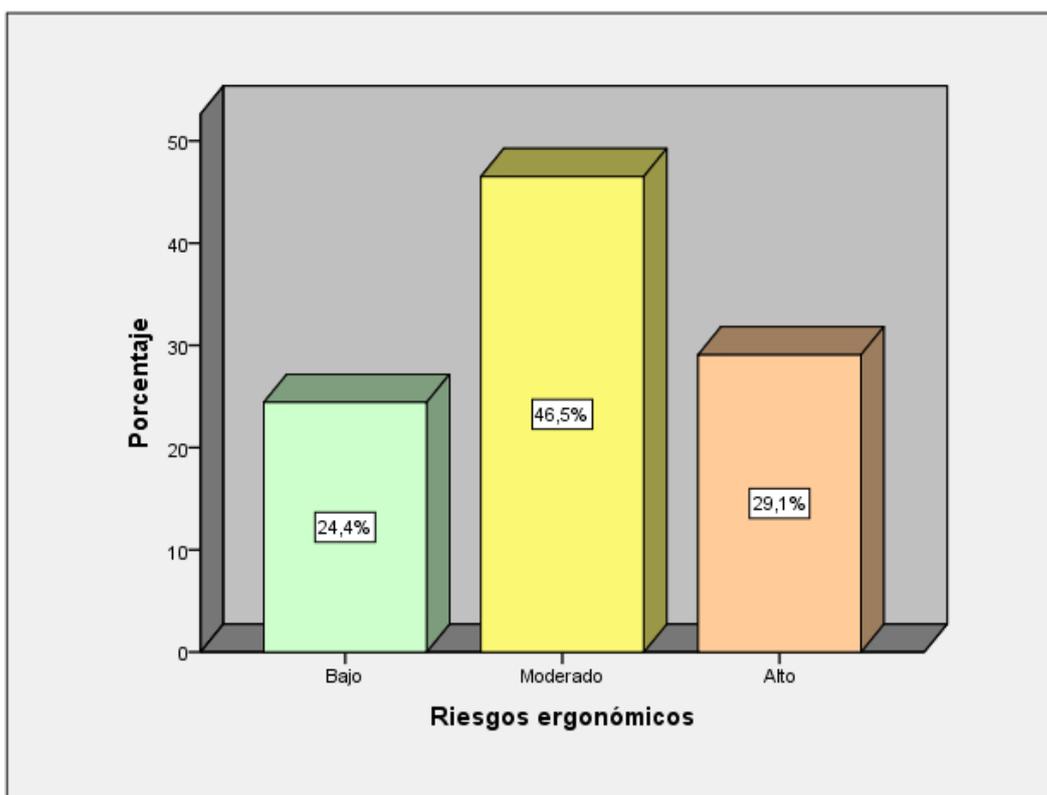


Figura 7. Distribución de frecuencias de los Riesgos Ergonómicos

El 24.4% de los encuestados del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau indican que existe un bajo Riesgo Ergonómico, 46.5% mencionan que existe medio o intermedio Riesgo Ergonómico y 29.1% de los encuestados un alto Riesgo Ergonómico.

Tabla 20

*Riesgos Psicosociales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	29	33,7
	Moderado	35	40,7
	Alto	22	25,6
	Total	86	100,0

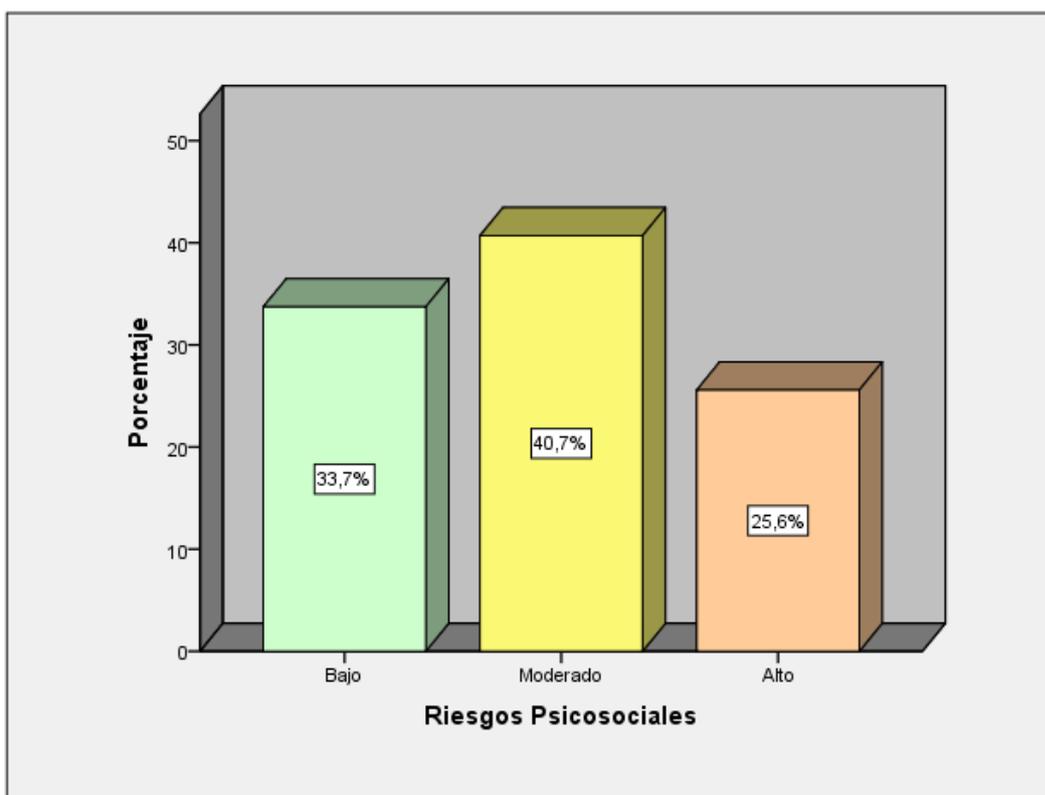


Figura 8. Distribución de frecuencias de los Riesgos Psicosociales

El 33.7% de los encuestados del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau indican que existe un bajo Riesgo Psicosocial, 40.7% mencionan que existe medio o intermedio Riesgo Psicosocial y 25.6% de los encuestados un alto Riesgo Psicosocial.

Tabla 21

*Riesgos Biológicos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	11	12,8
	Moderado	40	46,5
	Alto	35	40,7
	Total	86	100,0

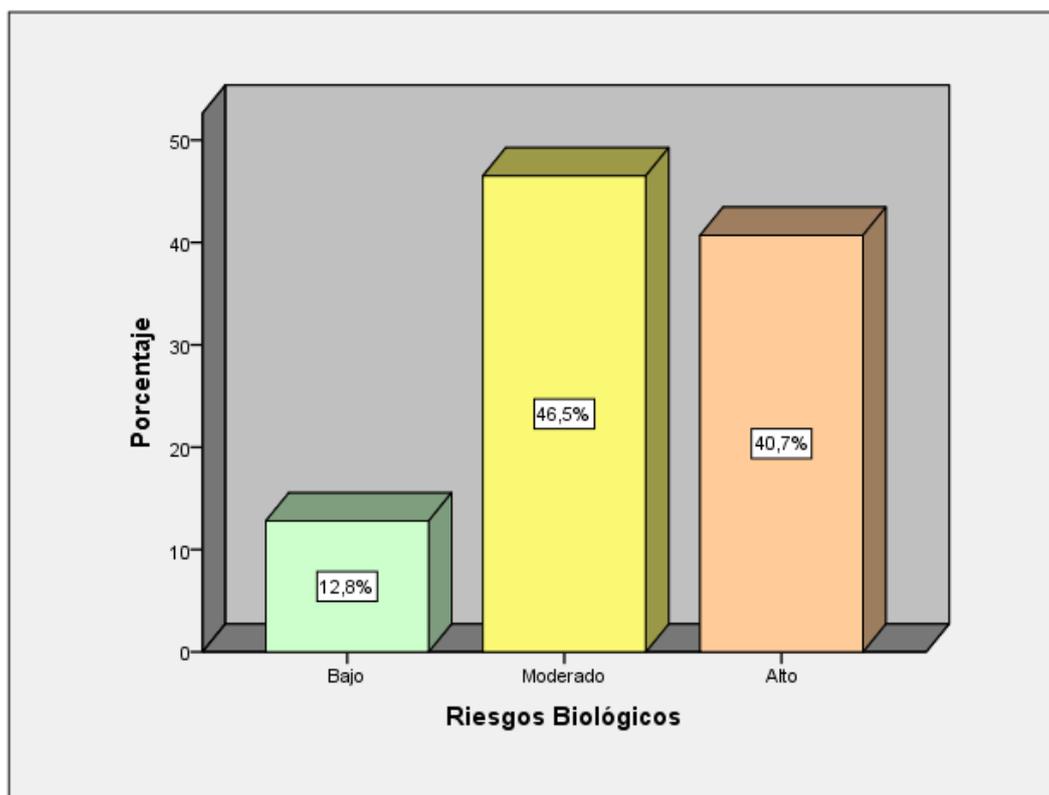


Figura 9. Distribución de frecuencias de los Riesgos Biológicos

El 12.8% de los encuestados del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau indican que existe un bajo Riesgo Biológico, 46.5% mencionan que existe medio o intermedio Riesgos Biológicos 40.7% de los encuestados un alto Riesgo Biológico.

### 3.2 Prueba de normalidad

Tabla 22  
*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,088	86	,048
Identificación con la organización	,100	86	,034
Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos	,138	86	,000
Retención y/o Compensación Laboral	,120	86	,004
Riesgo laboral	,231	86	,000
Riesgos físico	,165	86	,000
Riesgos ergonómicos	,119	86	,004
Riesgos Psicosociales	,141	86	,000
Riesgos Biológicos	,145	86	,000

En la tabla 26 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov se observa que la mayoría de los puntajes de estas variables se aproximan a una distribución no normal, ya que el coeficiente obtenido es ( $p < 0,000$ ); por lo tanto, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Rho de spearman

### 3.3 Prueba de hipótesis

Debido a que las variables están relacionándose de manera inversa presumiblemente, tal como se ha señalado en la metodología y en las hipótesis previas, entonces se utilizándose el estadígrafo correlación del Rho de Spearman (debido a la naturaleza de las variables) por lo que no se requiere de la prueba de normalidad; todo ello mediante el paquete SPSS versión 25 para contrastar la hipótesis ya que es importante determinar cuál de las hipótesis es aceptada, entre la hipótesis nula o la hipótesis alterna; determinándose además si están relación es significativa.

#### Contrastación de hipótesis general

Ho: No existe relación inversa significativa entre la Gestión del talento humano y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

H1: Existe relación inversa significativa entre la Gestión del talento humano y el riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

Tabla 23

*Correlación entre Gestión del talento humano y el Riesgo laboral*

		Gestión del talento humano	Riesgo laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,646**
		N	. 86
	Riesgo laboral	Coefficiente de correlación	-,646**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	. 86

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

En los resultados que se muestra en la tabla 20, se aprecia el grado de correlación entre las variables: Gestión del talento humano y el Riesgo laboral, determinado por Rho de Spearman, es de -0,646 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Gestión del talento humano y el Riesgo laboral, esto es que a mayor Gestión del talento humano menor es el Riesgo laboral o viceversa; además el grado de significancia estadística es menor que 0,01; por dicho motivo se rechaza la hipótesis nula.

**Contrastación de Hipótesis específica 1**

Ho: No existe relación inversa significativa entre la Identificación con la organización y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

H1: Existe relación inversa significativa entre la Identificación con la organización y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018,

Tabla 24

*Correlación entre la Identificación con la organización y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico*

<b>Correlaciones</b>				
		Identificación con la organización		Riesgo laboral
Rho de Spearman	Identificación con la organización	Coefficiente de correlación	1,000	-,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Riesgo laboral	Coefficiente de correlación	-,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

En los resultados que se muestra en la tabla 21, se aprecia el grado de correlación entre la Identificación con la organización y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, determinado por Rho de Spearman, es de -0,559 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Identificación con la organización y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018; además el grado de significancia estadística es menor que 0,01; por dicho motivo se rechaza la hipótesis nula.

### **Contrastación de Hipótesis específica 2**

Ho: No existe relación inversa significativa entre la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

Ha: Existe relación inversa significativa entre la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018

Tabla 25

*Correlación entre Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico*

Correlaciones				
		Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos		Riesgo laboral
Rho de Spearman	Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos	Coefficiente de correlación	1,000	-,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Riesgo laboral	Coefficiente de correlación	-,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

### Interpretación

En los resultados que se muestra en la tabla 22, se aprecia el grado de correlación entre Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, determinado por Rho de Spearman, es de -0,574 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018; además el grado de significancia estadística es menor que 0,01; por dicho motivo se rechaza la hipótesis nula.

### Contrastación de Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación inversa significativa entre la Retención y/o Compensación Laboral y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018

Ha: Existe relación inversa significativa entre la Gestión del talento humano y Retención y/o Compensación Laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

Tabla 26

*Correlación entre Retención y/o Compensación Laboral y el Riesgo laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			Retención y/o Compensación Laboral	Riesgo laboral
Rho de Spearman	Retención y/o Compensación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Riesgo laboral	Coefficiente de correlación	-,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

En los resultados que se muestra en la tabla 30, se aprecia el grado de correlación entre Retención y/o Compensación Laboral y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, determinado por Rho de Spearman, es de -0,508 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Retención y/o Compensación Laboral y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, además el grado de significancia estadística es menor que 0,01; por dicho motivo se rechaza la hipótesis nula.

## **IV. DISCUSIÓN**

La investigación titulada Gestión del talento humano y riesgo laboral del personal del centro quirúrgico en un hospital público Lima-Perú. 2018, encontró:

En cuanto a la hipótesis general encontró como resultados que Rho de Spearman, es de -0,646 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Gestión del talento humano y el Riesgo laboral, esto es que a mayor Gestión del talento humano menor es el Riesgo laboral o viceversa; además el grado de significancia estadística es menor que 0,01; coincidiendo con la investigación de Temoche (2014), resultados de la encuesta reflejaron, en primer lugar, el nivel de conocimientos del personal médico frente al riesgo laboral el cual fue insuficiente en 56.7%, en segundo lugar se encuentran en mediano riesgo la realización de las prácticas médicas, con un 61.7%, y como tercer punto entre las características generales se obtuvo, que el 26.7% tiene una percepción de infectarse con VIH-SIDA; es decir el riesgo laboral fue suficiente el riesgo médico también fue insuficiente así como las formas y los conocimientos las formas las carencias de querer o de poder contagiarse de esta forma con el VIH no fueron las más adecuadas porque la persona aún piensa que la contaminación o el contagio se da por medio de contacto vía situación interrelaciones humanas lo cual es inadecuado se sobreentiende que la población a esta altura debe tener los medios conocimientos e instrumentos hasta que puedan protegerse pero la creencia y la desgracia con respecto a ello.

Además, Pinos (2015) es decir que el riesgo laboral que vincula los países de España y Ecuador es tal que la edad y el sexo influyen en su desarrollo personal, las que están relacionadas de manera biunívoca es decir los riesgos laborales tienen vinculación con la práctica y el ejercicio de la responsabilidad social debido a que a mayor responsabilidad social los riesgos laborales podrían disminuir esto desde que se encuentran en relación inversa naturalmente que lo que sucede en la empresa de un país también podrá suceder en otro país, porque las situaciones son vinculantes o son semejantes, y fue medido con la escala de Likert.

Por otro lado, Molineros (2015) obtuvo que los principales riesgos son los psicosociales es decir aquellos que se tiene por creencia por consecuencia de una educación hoy día una idiosincrasia o mal transformación de conocimiento son los conocimientos transmitidos de manera inadecuada, aunque fueron transmitidos de manera adecuada pero los conceptos que se divierten ellos no es lo más adecuado puesto que se tiene una forma

muy inadecuada de concebir las ideas o transmitir los conceptos. Los riesgos psicosociales influyen en el rendimiento psicosocial como lo manifiesta Blakman (2014) encontró los riesgos psicosociales son los predominantes debido a que el personal que labora en el cerro transporte está vinculado y Llévelo y sin gracia y de los mismos pasajeros o los transeúntes que se encuentran circulando o que toman estos medios de acceso puesto que el conductor es una persona que está ubicada en un lugar.

Además, Jurado (2017) encontró que el mayor porcentaje expresan que la exposición a riesgos laborales del personal de enfermería en sala de operaciones presente ya que 68% expresan que cuentan con elementos necesarios para su protección personal.

En cuanto a la hipótesis específica 1 encontró como resultados que Rho de Spearman, es de -0,574 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Identificación y selección de servidores competentes y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018; además el grado de significancia estadística es menor que 0,01; coincidiendo con la definición de Robbins y Coulter (2014) mencionaron que todas las organizaciones requieren personas competentes para ejecutar los trabajos que producirán servicios o bienes que ofrecen. Esto equivale a decir que las instituciones u organizaciones buscan o requieren de personas comprometidas e identificadas con las causas y objetivos de la situación debido a la medida que tenga mayor vinculación o mayor identidad con su institución, entonces habrá mayor éxito mayor laboriosidad mayor cooperación contribución desprendimiento y labor coordinada secuenciada buscando una jerarquía y una solidaridad con todos sus semejantes y todos los compañeros de trabajo.

En cuanto a la hipótesis específica 2, Rho de Spearman, es de -0,574 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018; además el grado de significancia estadística es menor que 0,01; coincidiendo con la definición de Robbins y Coulter (2014), afirmó que, si las actividades de reclutamiento y selección han sido llevadas adecuadamente, esto es concordante o coherente con las políticas sociales que hay en la actualidad, porque buscan promover capacitación es tal que se cierre o se cubra las brechas o las diferencias entre la formación que tiene el profesional y la función que desempeñan, éstas capacitaciones en la

actualidad son gratuitas son promovidas por las instituciones públicas que para que para lo cual tiene un presupuesto determinado y son consultados a ellos o a los interesados de qué aspectos requieren que adolecen o en virtud al cargo o a la función que desarrolla en ellos mismos naturalmente son guiados tutorados, con soporte o acompañamiento.

En cuanto a la hipótesis específica 3 encontró como resultados que Rho de Spearman, es de -0,508 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Retención y/o Compensación Laboral y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, además el grado de significancia estadística es menor que 0,01; coincidiendo con la investigación de Delgado (2012) Es indispensable e inminente contar con información sobre los riesgos a los que están expuestos los trabajadores según su sexo, tomar medidas preventivas de forma oportuna en función de su exposición evitara situaciones que pongan en peligro la salud de los trabajadores. Al igual que Abello & Lozano (2013) los riesgos psicosociales están vinculados de manera inherente al riesgo laboral y a la organización de una institución porque es la manera como tienen con forma en una institución determinada para que los riesgos laborales pueden mitigarse o pueda disminuirse en todo momento la organización tiene que ir en Pos de minimizar los riesgos laborales mediante el favorecimiento el restablecimiento de una cita relaciones humanas favorables coherentes proactiva solidarias de tal forma que el trabajador se sienta cómodo para desarrollar de manera óptima sus actividades

La seguridad juega un papel importante, como lo manifestó Chilet (2017) encontró la seguridad y salud del personal es esencial de dicho hospital en cualquiera de las condiciones se hubieran tenido la misma relación alta porque la correlación de Spearman es una relación bi-variada de ida y vuelta hacia que se tome una variable primero con las dimensiones de la otra o las dimensiones de esta última con la variable de la primera en todos los Casos cerrados tener una relación del mismo orden que en este caso fue alta.

## **V. Conclusiones**

**Primera**

Existe relación inversa significativa entre la Gestión del talento humano y el riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, por Rho de Spearman, es de -0,646 y el grado de significancia estadística es menor que 0,01.

**Segunda**

Existe relación inversa significativa entre la Identificación con la organización y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, por Rho de Spearman, es de -0,559 y el grado de significancia estadística es menor que 0,01.

**Tercera**

Existe relación inversa significativa entre la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, por Rho de Spearman, es de -0,574 y el grado de significancia estadística es menor que 0,01.

**Cuarta**

Existe relación inversa significativa entre la Gestión del talento humano y Retención y/o Compensación Laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, por Rho de Spearman, es de -0,508 y el grado de significancia estadística es menor que 0,01.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera**

Se recomienda al Gestor del Centro quirúrgico del hospital público realizar capacitación sobre riesgos laborales, en cuanto a riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales y biológicos para evitar los riesgos que generan.

**Segunda**

Se recomienda al Gestor del Centro quirúrgico del hospital público realizar capacitación de la identificación con la organización y mejorar los niveles de planeación, selección y normativas.

**Tercera**

Se recomienda al Director del Centro quirúrgico del hospital público realizar capacitación de Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y mejorar las relaciones humanas y el trabajo en equipo debido a los bajos niveles que presentan.

**Cuarta**

Se recomienda al Director del Centro quirúrgico del hospital público realizar capacitación en Retención y/o Compensación Laboral para mejorar los niveles de motivación y reconocimiento.

## **VII. REFERENCIAS**

- Abello, M. y Lozano, A. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*
- Abravanel, H. (1992). *Cultura organizacional: Aspectos teóricos y prácticos*. Bogotá: Legis.
- Alles, M. (2009). *Nuevo enfoque diccionario de comportamientos la trilogía*. Argentina: Granica
- Alvarado, L. y Agurto, H. (2013). *Estadística para Administración y Economía con aplicaciones en Excel*. (1ra ed.). Universidad de Piura.
- Bernal, E. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Colombia: Mc Graw-Hill.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Recuperado de: [//books.google.com.pe/books?id=71CxCwAAQBAJ&pg=PT\\$&dp](https://books.google.com.pe/books?id=71CxCwAAQBAJ&pg=PT$&dp)
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México D.F.: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. (10ma ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. (3ra ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Cosquillo, T. (2016). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Dubrin, A. (2000). *Fundamentos de Administración*. México: Editorial Thomson.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. (5ta ed.). Madrid: Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta.ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.

- Jurado, A. (2017). *El personal de enfermería y su exposición a riesgos laborales en Sala de Operaciones del Hospital III Emergencias Grau 2017*
- Kuznik, A., Hurtado, A. & Espinal, A. (2010). *El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2651/265119729015.pdf>
- Lara, A. (2005). *Medición y control de riesgos financieros*. México: Limusa.
- Martínez, R. (2009). *Coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización*. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>
- Molineros, M. (2015). *Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, mayo - julio 2013*. (Tesis de Maestría) Universidad Rafael Landívar. Guatemala). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/11/Molineros-Maria.pdf>
- Pinos, S. (2015). *Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador*. (Tesis de Maestría). Ecuador
- Porret, M. (2013). *Gestión de personas*. (5ta ed.). Madrid: Esic Editorial.
- Ramón, E. (2016). *Relación entre las formas de reconocimientos y el desempeño laboral de los empleados en el ministerio de salud pública del Ecuador-planta central*. (Tesis de titulación). Escuela Politécnica Nacional, Ecuador.
- Reyes, M. (2016). *Valores organizacionales y el desempeño del recurso humano*. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. y Coulter M. (2005). *Administración*. (8va. Ed.). México D.F.: Pearson.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela: Fedupel.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and leadership*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Salazar, J. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital roosevelt de Guatemala*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Stoner, J., Freeman, R., &/ Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Pearson - Prentice Hall.
- Temoche, A. (2014). *Conocimientos y prácticas de los médicos asistenciales frente al riesgo laboral de infección por VIH en el Hospital Regional Isidro Ayora-Loja, periodo enero-julio del 2013*. (Tesis de Maestría, Ecuador)
- Toro, I. y Parra, R (2006). *Metodología de la investigación*. Medellín: Fondo editorial
- Torre, L. y Bustamante, K. (2016). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Wiemann, M. (2011). *La Comunicación en las relaciones interpersonales*. Madrid: UOC.
- Word, G. (25 mayo del 2018). *Cultura organizacional*. Total medios. Recuperado de:  
<https://www.totalmedios.com/medios/revistas/31>.
- Yata, K. (2017). *Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout de los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada. San Isidro 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú
- Zapata, A., y Rodríguez, A. (2008). *Cultura organizacional*. Bogotá: Legis.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE la Gestión del talento humano			
			Dimensión	Indicadores	Items	Niveles
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el riesgo laboral en el Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau? Específicos ¿Cuál es la relación entre la Identificación con la organización y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau? Lima-Perú. 2018? ¿Cuál es la relación entre la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau Lima-Perú 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el riesgo laboral en el Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.  <b>Objetivos Específicos:</b> -Determinar la relación que existe entre la Identificación con la organización y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.  -Determinar la relación que existe entre la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación inversa significativa entre la Gestión del talento humano y el riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.  <b>Hipótesis Específicas:</b> -Existe relación inversa significativa entre la Identificación con la organización y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.  -Existe relación inversa significativa entre la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del</p>	Identificación con la organización	Planeación y Selección  Normas.  Filosofía Institucional	1,2,3,4 - 5,6,7, 8 9	<p><b>Inadecuado</b>  <b>Regular</b>  <b>Adecuado</b></p>
			Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos	Relaciones interpersonales.  Capacitación y Trabajo en equipo.	10, 11,12, 13,14  15, 16, 17,18	

<p>¿Cuál es la relación entre Retención y/o Compensación Laboral y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.?</p>	<p>del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018. -Determinar la relación que existe entre Retención y/o Compensación Laboral y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.</p>	<p>Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018. -Existe relación inversa significativa entre Retención y/o Compensación Laboral y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.</p>	Retención y/o Compensación Laboral	Motivación. Reconocimiento	19, 20 21, 22	
			<b>Variable Gestión de riesgo</b>			
			<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Niveles</b>
			Riesgos Físicos	Iluminación Ruido Radiaciones Ventilación	1 2 4 3	<b>Bajo Medio Alto</b>
			Riesgos Ergonómicos	Posturas prolongadas. Esfuerzo físico al movilizar y trasladar pacientes. Realizar pausas activas y/o descanso	5, 6 y 9 7 y 10	

			Riesgos Psicosociales	Sobrecarga laboral. Relaciones personales. Motivación. Organización y comunicación.	14, 15 y 16  13  11 y 12 17	
			Riesgos Biológicos	Lavado de manos. Contacto con fluidos corporales. Manipulación de Material Punzo cortantes. Medidas de bioseguridad Cuenta con elementos para protección personal	19  21  22  18  20	



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Carta de Consentimiento Informado

Yo,.....identificado con el número de DNI..... indico que se me ha explicado que formaré parte del trabajo de investigación: **"RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL RIESGO LABORAL DEL PERSONAL DE CENTRO QUIRÚRGICO EN UN HOSPITAL NACIONAL GRAU. LIMA – PERÚ. 2018"**. Mis resultados se juntarán con los obtenidos por los demás participantes y en ningún momento se revelará mi identidad.

Se respetará mi decisión de aceptar o no colaborar con la investigación, pudiendo retirarme de ella en cualquier momento, sin que ello implique alguna consecuencia desfavorable para mí.

Por lo expuesto, declaro que:

- He recibido información suficiente sobre el estudio.
- He tenido la oportunidad de efectuar preguntas sobre el estudio.

Se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria.
- Puedo retirarme del estudio, en cualquier momento, sin que ello me perjudique.
- Mis resultados personales no serán informados a nadie. Por lo expuesto, acepto formar parte de la investigación.

Lima, de del 2018

---

Firma del participante

Teléfono para contacto 996714988

---

Silvia Melgarejo

Evaluador

### **Anexo 3: Cuestionario sobre Gestión del Talento humano y Riesgo Laboral**

Elaborado por Gallardo, E (2014); modificado por la investigadora

**Introducción:** Estimado profesional, los presentes cuestionarios cuyos resultados serán útiles para la mejora de nuestra profesión.

**Instrucciones:** A continuación, se le presenta diversos Ítems, los mismos que deberán ser llenados con la sinceridad y honestidad del caso.

-En la primera parte (datos generales), llene los espacios en blanco con sus datos.

-Los ítems del recaudo deberán ser contestados con un aspa (X) según el valor que considere usted.

#### **Datos Generales:**

**-Edad:** .....

**-Sexo:** M ( ) F ( )

**-Tiempo de Servicio:** .....años

**- Tipo de Profesional:**

Médico Anestesiólogo...

Médico Cirujano....

Enfermera Especialista en Centro Quirúrgico...

Técnico de Enfermería....

**Contenido:** Responda todos los enunciados marcando “X” cada uno de las preguntas. Las opciones de respuesta están determinadas de la siguiente manera.

(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre

## Cuestionario 1: Gestión del talento humano

		SIEM PRE	CASI SIE MPR E	ALG UNA S VEC ES	CASI NUNC A	NUN CA
	<b>Identificación con la organización</b>					
1	¿La institución da a conocer los documentos internos de gestión, normativas legales y sistemas de recursos humanos, para el proceso de planificación?					
2	¿La Institución tiene una misión, visión y objetivos claros?					
3	¿Considera usted que la entidad evalúa las necesidades reales del personal para cubrir los requerimientos para los diferentes servicios?					
4	¿La institución es flexible para pedir permiso y faltar a trabajar?					
5	¿Se trabaja para lograr los objetivos estratégicos de la Institución?					
6	¿ Se respetan el reglamento interno?					
7	¿En la institución se busca alternativas de solución a los problemas que se presentan?					
8	¿Se identifica adecuadamente las funciones que debe cumplir?					
9	¿Se promueve la cooperación activa de los diferentes grupos profesionales de la organización?					
	<b>Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos</b>					
10	¿La primera vez pasó por el proceso de inducción al cargo?					
11	¿Se realiza recorrido de las instalaciones de la entidad con el personal nuevo?					
12	¿Se realiza la presentación ante el jefe inmediato y compañeros del Servicio?					
13	¿ Sostienen relaciones de cooperación y armonía con los diferentes estamentos de la institución ?					
14	¿ Participa en equipos de investigación, deportivo y recreativo?					
15	¿La entidad cuenta con programas de capacitación?					
16	¿Las capacitaciones que brinda la entidad están acorde a las necesidades de fortalecimiento?					
17	¿La entidad acepta y asume el costo de la capacitación que los colaboradores solicitan siempre y guarde relación con las funciones del puesto que ocupa?					
18	Se encuentran satisfechos con la comunicación existente?					
	<b>Retención y/o Compensación Laboral</b>					

19	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección de la institución?					
20	Recibo una compensación salarial acorde a mis habilidades y experiencias.					
21	Tiene vacaciones asignadas al año?					
22	Se encuentra satisfecho con el horario asignado a su jornada laboral					

N°		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	<b>Riesgos Físicos:</b>					
1	La iluminación artificial es deficiente durante todo el horario de trabajo					
2	Existe ruidos perturbadores en su horario de trabajo					
3	El sistema de ventilación es insuficiente durante su horario de trabajo					
4	Las medidas protectoras son deficientes cuando se expone a radiaciones					
	<b>Riesgo Ergonómicos</b>					
5	Manipula cargas pesadas (más de 8 kilos)					
6	Presenta síntomas osteomusculares por la manipulación de cargas pesadas					
7	Utiliza mecánica corporal para manejo de cargas					
8	Permanece de pie largos periodos de tiempo					
9	Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes					
10	Durante su quehacer laboral Ud. Toma algún tiempo para realizar pausas activas y/o descanso realizar pausas activas y/o descanso.					
	<b>Riesgos Psicosociales</b>					
11	El aérea de trabajo donde labora le brinda estímulos					
12	Siente que su trabajo es reconocido por su jefatura operaciones.					
13	Mantiene una adecuada interrelación con sus compañeros de trabajo Trabajo					
14	El número de personal es adecuado a la demanda del servicio					
15	Trabaja bajo de presión					
16	Presenta sobrecarga laboral					
17	Existe organización de trabajo en el servicio de Centro Quirúrgico es para usted adecuada					
	<b>Riesgos Biológicos</b>					
18	Cumple con todos los principios de bioseguridad (Universalidad, Barreras protectoras y eliminación de material contaminado).					

19	Practica el lavado de manos antes y después de la atención de cada paciente					
20	Cuenta con equipo y dispositivos necesarios para su protección Personal					
21	Manipula fluidos corporales					
22	Descarta material punzocortante en contenedores adecuados					

### Anexo 3: Certificados de validez

**II. VALIDACIÓN** Tercer año de bachillerato en ciencias del ambiente  
INSTRUMENTOS

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy Malo	Malo	Regular	Buena	Muy Buena
		1	2	3	4	5
	Sobre los ítems del instrumento					
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilite su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuesta y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento			X		
SUMATORIA PARCIAL				2	10	15
SUMATORIA TOTAL						26

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1. Valoración total cuantitativa: 26

3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR  NO FAVORABLE

3.3. Observaciones: NINGUNA

  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE ASesoría TÉCNICA  
CARRERA DE PSICOLOGÍA

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN**

Voto	I. DATOS GENERALES:	DE SERVICIOS ACADÉMICOS
X	1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): <u>Torres Díaz Alfredo</u>	
X	1.2. Grado Académico: <u>MAESTRÍA EN REPRODUCCIÓN HUMANA</u>	
X	1.3. Profesión: <u>MEDICO CIRUJANO</u>	
X	1.4. Institución donde labora: <u>SSSAUD.</u>	
X	1.5. Cargo que desempeña: <u>MEDICO GINECOLOGO ASISTENTE</u>	
X	1.6. Denominación del Instrumento: <u>(TRASTORNO HUMANO)</u>	
	1.7. Autor del instrumento: <u>RISGO LABRAN</u> <u>SILVIA HELGADO</u>	
	1.8. Programa de postgrado: <u>GESTION DE LOS SERVICIOS DE SAUD</u>	

## II. VALIDACIÓN

### CRITERIOS

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento			X		
SUMATORIA PARCIAL				5	16	5
SUMATORIA TOTAL					24	

## III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 24

3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR  NO

FAVORABLE

3.3. Observaciones: NINGUNA

*Alfredo Torneo*  
 ALFREDO TORNEO GARCÍA  
 Médico General, 200678  
 CUPM 00010 1102 12718  
 ASISTENTE SOCIAL, 200678  
 1-1-2018  
 www.torneo.com

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN**

CÓDIGO	I. DATOS GENERALES:	SE ELEGIRÓN
1	1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): <u>MARILES DIAZ</u>	<input checked="" type="checkbox"/> APTADO
	1.2. Grado Académico <u>MAESTRO EN REPRODUCCION HUMANA</u>	<input checked="" type="checkbox"/> APTADO
	1.3. Profesión: <u>MEDICO CIRUJANO</u>	<input checked="" type="checkbox"/> APTADO
X	1.4. Institución donde labora: <u>ESSALUD</u>	<input checked="" type="checkbox"/> APTADO
	1.5. Cargo que desempeña <u>MEDICO GINECOLOGO ASISTENTE</u>	<input checked="" type="checkbox"/> APTADO
	1.6. Denominación del Instrumento: <u>GESTION DE TRAMITO HUMANO</u>	<input checked="" type="checkbox"/> APTADO
	1.7. Autor del instrumento: <u>SILVIA MELGAREJO</u>	<input checked="" type="checkbox"/> APTADO
	1.8 Programa de postgrado: <u>GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD.</u>	<input checked="" type="checkbox"/> APTADO

## II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
	Sobre los ítems del instrumento					
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL					24	

## III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 24

3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR  NO

FAVORABLE

3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

  
 Dpto. de Psicología  
 Universidad de la Habana  
 Calle 2577 No. 12  
 Miraflores, Ciudad de la Habana  
 P.O. Box 24125  
 ENCLAVE

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- |  |  |
|--|--|
| 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): | LINDO ANAYA ANA MELVA                            |
| 1.2. Grado Académico                               | MAESTRA GESTION Y CONDUCCION EN SALUD            |
| 1.3. Profesión:                                    | MEDICO ANESTESIOLOGO                             |
| 1.4. Institución donde labora:                     | HOSPITAL EMERGENCIAS ISIRAU                      |
| 1.5. Cargo que desempeña                           | MEDICO ASISTENTE                                 |
| 1.6. Denominación del Instrumento:                 | GESTION DEL TALENTO HUMANO                       |
| 1.7. Autor del instrumento:                        | SILVIA MEDARZO                                   |
| 1.8. Programa de postgrado:                        | MAESTRIA EN GESTION DE LOS<br>SERVICIOS DE SALUD |

## II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					X	
SUMATORIA TOTAL					X	

## III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: \_\_\_\_\_

3.2. Opinión: FAVORABLE \_\_\_\_\_ DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_ NO

FAVORABLE \_\_\_\_\_

3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

  
 Dra. ANA LIDIA ANAYA  
 Médico Admisión y Atención  
 C.P. 25571, QUITO, ECUADOR  
 HOSPITAL DE SANEAMIENTO ORAL  
 QUITO, ECUADOR

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN**

<b>I. DATOS GENERALES:</b>	
1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):	LINDO ANAYA LINDA MELVA
1.2. Grado Académico	MAESTRA GESTION Y CONDUCCION EN SALUD
1.3 Profesión:	MEDICO ANESTESIOLOGO
1.4. Institución donde labora:	Hospital Emergencias Grau
1.5. Cargo que desempeña	MEDICO ASISTENTE
1.6 Denominación del Instrumento:	RIESGO LABORAL
1.7. Autor del instrumento:	SILVIA MELGAREJO
1.8 Programa de postgrado:	MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

  
 DR. ANA LINDO ANAYA  
 MEDICO ANESTESIOLOGO  
 CAS 2577, 08001  
 HOSPITAL DE EMERGENCIAS GRAU  
 PUNTA ARENAL, T. MURQUEA  
 PERU

## II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
	Sobre los ítems del instrumento	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento			X		
SUMATORIA PARCIAL				3	16	5
SUMATORIA TOTAL					24	

## III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 24

3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR  NO FAVORABLE

3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Odilón Silva Leon*
- 1.2. Grado Académico *Maestro en Gestión y Conducción  
de Salud.*
- 1.3. Profesión: *Médico*
- 1.4. Institución donde labora: *ESSALUD*
- 1.5. Cargo que desempeña *Médico Traumatólogo Asistente*
- 1.6. Denominación del Instrumento: *Riesgo Laboral*
- 1.7. Autor del instrumento: *Silva Margarejo*
- 1.8 Programa de postgrado: *Gestión de los Servicios  
de Salud.*

  
 Dr. ODILÓN SILVA LEÓN  
 CIRUJANO ORTOPEDISTA TRAUMATOLOGO  
 C.M.P. 14374 R.N.E. 8596

## II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados			X		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento			X		
SUMATORIA PARCIAL				6	16	
SUMATORIA TOTAL					22	

## III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 22

3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR  NO

FAVORABLE

3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE****INVESTIGACIÓN****I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Odilon Silva Leon
- 1.2. Grado Académico: Maestro en Gestión y Conducción en Salud.
- 1.3. Profesión: Médico
- 1.4. Institución donde labora: ESSALUD.
- 1.5. Cargo que desempeña: Médico Traumatólogo
- 1.6. Denominación del Instrumento: Gestión del Talento Humano
- 1.7. Autor del instrumento: Silvia Melparejo
- 1.8. Programa de postgrado: Gestión de los Servicios de la Salud

Dr. ODILON SILVA LEON  
 CIRUJANO ORTOPEDISTA y TRAUMATOLOGO  
 C.M.P. 14274 PUNE 8999

## Anexo 4: Base de datos de confiabilidad

## Gestión del talento humano

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
2	2	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	4	5	4	4	3
3	2	3	3	4	4	2	4	5	1	1	3	5	2	4	4	2	3	3	4	5	4	4
4	2	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4
5	1	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2
6	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
7	3	3	2	4	3	3	3	5	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2
8	4	5	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	4	4	3	3	2
9	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1	1
10	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3
12	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1
13	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	3	3
14	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3
17	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3
19	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2
20	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
21	2	2	2	2	2	2	3	5	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
23	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
24	5	5	1	3	3	5	1	4	3	3	2	3	1	4	3	1	4	3	1	3	4	3
25	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3
26	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
27	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3
28	1	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1
29	2	2	5	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	3	2	4
30	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	22

## Variable riesgos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	4	3	3	5	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5
2	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5
3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
6	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
7	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
8	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	5	2	4	4	4	2	5	4	4
11	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
12	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
14	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
15	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
17	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
18	4	5	3	5	3	4	5	4	3	1	2	4	3	5	4	5	3	4	5	3	1	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
20	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
21	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
22	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	3
23	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2
24	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	2	1
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3
26	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3
27	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2
28	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3
29	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3
30	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	3	4	2

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	22

Anexo. Base de datos

Nº	Sexo	Educat	Nº hijos en convivencia	Tipología parental	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	D38	score white 3		
1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	19	2	3	1	3	3	3	1	3	1	30	1	2	1	2	85	43
2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	17	4	1	1	1	1	3	1	1	2	17	4	3	2	1	90	42
3	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	21	3	2	3	2	2	1	4	2	2	21	1	2	3	3	8	31
4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	1	17	3	2	1	2	2	2	1	2	3	18	1	2	1	3	7	42
5	1	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1	2	1	18	1	2	2	2	1	3	1	3	2	18	3	2	1	1	7	39
6	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	23	4	3	3	2	2	2	3	2	23	2	2	2	4	30	38	
7	2	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	4	17	4	1	2	2	2	2	4	2	2	21	1	2	4	4	11	40
8	1	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	2	3	3	4	2	2	24	3	2	3	3	13	39
9	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	1	2	2	2	7	42
10	2	2	1	2	2	1	2	4	1	1	1	3	1	18	3	2	1	2	2	2	1	2	2	17	1	3	3	1	8	41
11	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	13	2	1	3	2	3	1	1	2	3	18	1	1	1	2	3	38
12	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	23	3	2	3	3	2	2	3	2	2	23	3	2	3	3	11	38
13	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24	3	3	2	2	3	3	2	2	3	23	3	2	3	3	13	38
14	1	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	38	3	2	3	2	3	3	3	4	38	3	3	3	3	30	42	
15	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2	2	3	2	2	2	3	3	3	23	2	2	2	2	8	32
16	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	17	2	1	3	2	2	1	3	2	2	18	1	2	1	2	8	41
17	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	24	4	2	2	2	2	2	4	2	3	23	2	2	2	4	30	37
18	1	2	1	1	2	2	1	4	4	1	1	1	4	20	4	1	2	2	1	1	4	1	5	21	1	1	1	4	7	48
19	2	3	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	18	1	2	2	2	2	2	1	3	1	18	2	2	3	1	8	43
20	2	2	2	2	1	4	1	3	4	1	1	2	4	13	4	1	1	2	2	2	4	1	2	19	1	2	4	4	13	33
21	1	1	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	23	2	2	3	2	2	3	4	2	2	20	2	2	2	2	8	30
22	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	4	14	4	1	4	1	1	1	4	1	1	18	1	1	4	4	30	42
23	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	4	21	3	2	3	2	2	3	4	2	3	23	1	3	4	3	13	39
24	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	18	1	1	4	1	2	3	1	1	2	18	1	2	4	3	30	44
25	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1	2	3	20	4	2	4	1	2	2	3	2	2	24	1	2	3	4	13	36
26	2	2	2	2	1	1	2	4	4	2	1	3	3	21	4	1	1	4	4	3	4	1	1	23	1	3	4	4	13	30
27	2	3	2	2	1	4	1	3	3	2	1	2	3	24	3	2	2	2	1	2	3	1	4	24	1	2	3	3	13	43
28	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	12	4	1	2	1	1	2	3	1	2	18	1	3	3	4	12	40
29	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	1	4	3	27	4	1	1	2	2	1	3	2	2	30	1	4	3	4	14	43
30	1	2	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	19	4	1	1	1	1	1	3	4	1	19	1	1	4	4	30	48
31	2	1	1	2	2	2	3	4	4	2	2	2	4	23	4	3	3	2	3	3	3	2	3	28	2	2	4	4	12	43
32	1	2	2	2	3	2	1	4	4	2	3	4	3	28	4	3	2	2	1	2	4	2	2	22	3	4	4	4	15	43
33	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	3	31	2	2	4	2	2	4	4	2	2	24	2	4	4	2	12	40
34	2	2	2	1	2	2	1	4	4	2	1	4	3	23	4	2	4	2	3	2	4	1	1	25	1	4	3	4	14	44
35	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	2	2	2	27	4	2	4	2	2	4	2	2	3	25	2	2	2	4	30	42
36	1	2	1	3	2	2	4	4	4	1	2	1	4	24	4	1	1	1	1	1	4	4	1	18	2	1	4	4	13	33
37	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	1	1	1	26	3	1	3	1	1	1	3	1	1	21	1	1	3	3	12	39
38	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	1	2	20	4	2	4	2	4	4	4	4	3	31	4	1	2	4	13	48
39	1	2	2	3	1	1	1	4	4	2	1	2	2	18	4	2	1	2	2	3	4	2	4	23	1	2	2	4	8	30
40	2	2	2	1	1	1	1	3	4	2	1	1	3	21	4	1	1	2	2	2	3	1	2	20	1	1	3	4	13	32

41	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	3	24	4	1	4	1	2	2	3	2	2	21	1	2	3	4	13	57
42	2	2	2	2	1	2	1	4	1	3	1	2	1	18	3	3	2	1	2	3	3	2	3	22	1	2	1	3	7	43
43	2	2	2	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	15	3	3	2	1	2	3	3	2	3	22	1	2	1	3	7	44
44	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	11	3	1	1	1	1	4	1	1	10	1	1	1	2	3	5	52
45	2	2	2	2	4	2	1	3	3	2	2	2	4	27	4	2	4	2	1	1	4	2	2	23	2	2	4	4	12	61
46	2	2	2	3	1	2	1	4	3	1	1	2	4	21	4	1	2	2	1	1	3	1	2	19	1	2	4	4	11	51
47	1	2	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	2	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	10	80	
48	2	2	2	2	3	2	1	2	3	4	1	1	2	25	2	1	1	1	1	4	4	4	4	23	1	1	2	2	6	51
49	2	1	2	3	2	2	1	1	3	1	2	1	3	18	1	2	1	2	3	1	3	2	1	18	2	3	3	1	6	45
50	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	30	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	13	53	
51	2	2	1	3	1	2	1	3	4	1	1	1	4	20	3	3	4	2	1	1	4	1	2	15	1	1	3	3	12	57
52	2	2	2	2	2	1	2	1	4	2	1	2	4	19	4	1	2	2	2	4	1	2	2	20	1	2	4	4	11	50
53	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	2	3	4	24	4	3	4	2	3	2	4	2	2	20	2	3	4	4	13	63
54	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	24	4	2	2	2	2	2	4	2	2	22	2	2	4	4	12	58
55	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	18	4	2	3	3	1	2	1	2	1	19	1	2	2	1	8	43
56	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	1	18	1	2	2	2	1	2	1	3	2	18	3	2	1	1	7	39
57	2	2	1	3	3	2	3	1	3	1	2	2	2	18	1	3	3	1	2	2	1	2	2	17	2	2	1	1	6	42
58	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	4	18	4	1	2	2	2	2	4	2	2	21	1	2	4	4	11	50
59	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	2	3	3	4	2	2	24	3	2	3	3	11	59
60	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	1	2	2	2	7	41
61	2	2	1	2	2	2	2	4	1	1	1	3	1	17	3	2	1	2	2	2	1	2	2	17	1	3	3	1	8	42
62	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	1	2	20	4	2	4	2	4	4	4	4	3	21	4	1	2	4	11	68
63	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1	2	2	18	4	2	1	2	2	2	4	2	4	19	1	2	2	4	8	50
64	1	2	1	1	1	1	1	3	4	2	1	1	3	21	4	1	1	2	2	2	3	1	2	20	1	1	3	4	11	52
65	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	18	4	1	4	1	2	2	3	2	2	21	1	2	2	4	9	48
66	2	2	2	2	1	2	1	4	1	3	2	2	1	17	3	3	2	1	2	3	3	2	3	22	1	2	1	3	7	46
67	2	2	2	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	15	3	3	2	1	2	3	3	2	3	22	1	2	1	3	7	44
68	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	13	3	1	1	1	1	1	4	1	1	18	1	1	1	2	3	53
69	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	18	1	1	4	1	2	3	1	1	2	18	1	2	4	3	10	44
70	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	1	2	3	21	4	2	4	1	2	2	3	2	2	24	1	2	3	4	12	57
71	2	1	2	2	1	1	2	4	4	2	1	3	3	21	4	1	1	4	4	3	4	1	1	23	1	3	4	4	12	56
72	2	2	2	2	3	4	1	3	3	2	3	2	3	28	3	2	2	2	1	2	3	1	4	24	1	2	3	3	13	65
73	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	18	4	1	2	1	1	2	3	3	2	21	1	2	3	4	12	48
74	1	3	2	2	2	1	1	3	3	3	1	4	3	27	4	1	1	2	2	1	3	2	2	20	1	4	3	4	14	61
75	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	18	4	1	1	1	1	1	3	4	1	18	1	1	4	4	10	48
76	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	22	2	2	3	2	2	2	3	3	3	22	2	2	2	2	8	52
77	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	17	2	1	3	2	2	1	3	2	2	18	1	2	1	2	6	41
78	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	24	4	2	2	2	2	2	4	2	3	23	2	2	2	4	10	57
79	2	2	1	1	2	2	1	4	4	1	1	1	4	20	4	1	2	2	1	1	4	1	3	21	1	1	1	4	7	48
80	1	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	2	3	19	1	2	2	2	2	2	1	3	1	18	2	2	3	1	8	43

81	2	3	2	1	1	4	1	5	4	1	1	2	4	23	4	1	1	2	2	2	4	1	2	19	1	2	4	4	11	53
82	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	4	2	2	20	2	2	2	2	8	50
83	2	2	1	2	1	1	1	5	5	1	1	1	3	19	4	1	1	1	1	1	5	4	1	19	1	1	4	4	10	48
84	1	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	4	25	4	3	3	2	3	3	3	2	3	26	2	2	4	4	12	63
85	2	3	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	3	26	4	3	2	2	1	2	4	2	2	22	3	4	4	4	15	63
86	2	3	2	3	2	2	4	4	5	2	4	4	3	30	2	2	4	2	2	4	4	2	2	24	2	4	4	2	12	66

N°	p1	p2	p3	p4	D1	p5	p6	p7	p8	p9	p10	D2	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	D3	p18	p19	p20	p21	p22	D4	Variable 2
1	4	1	3	3	11	5	1	5	5	3	3	22	1	5	5	5	3	5	5	25	5	3	5	3	3	19	81
2	3	5	3	5	16	1	4	3	5	3	1	17	5	5	3	3	4	4	5	25	5	3	3	3	5	19	81
3	5	3	4	4	16	3	1	5	1	3	2	15	5	3	5	5	3	5	3	25	3	5	5	4	5	22	82
4	4	5	3	5	17	5	4	5	5	5	5	25	5	3	5	4	4	3	5	25	5	5	5	5	2	22	97
5	4	4	5	5	18	4	4	5	5	5	4	27	3	3	5	5	4	2	5	27	2	5	5	3	5	20	92
6	4	1	3	3	11	2	4	1	1	2	1	11	2	2	2	2	3	3	2	16	3	2	2	2	2	11	49
7	3	1	2	3	9	2	1	3	2	3	2	13	1	3	4	3	3	4	2	20	3	3	3	2	2	13	55
8	4	4	5	4	17	4	4	5	2	2	5	22	2	5	3	2	5	5	4	26	3	2	2	2	2	11	76
9	4	4	2	3	13	5	5	3	3	3	3	22	4	3	5	2	2	3	3	22	3	3	3	3	3	15	72
10	4	4	5	5	18	5	5	4	5	5	5	29	3	5	5	5	2	5	5	30	3	3	5	5	3	19	96
11	5	4	2	3	14	4	3	5	5	2	5	24	3	3	5	5	3	5	5	25	5	4	4	4	3	20	87
12	2	2	2	3	9	3	3	2	2	2	2	14	2	2	3	3	3	3	2	18	2	2	2	2	2	10	51
13	2	2	2	2	8	2	2	2	3	4	1	14	3	3	2	1	2	1	4	16	3	2	2	2	2	11	49
14	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	3	1	1	9	1	1	1	1	1	5	24
15	2	3	2	2	9	2	4	2	1	1	1	11	3	2	3	3	3	3	2	19	2	3	2	3	2	12	51
16	4	5	5	3	17	5	4	5	5	3	5	27	3	5	5	3	4	4	5	29	3	5	5	5	5	23	96
17	4	2	3	2	11	2	4	4	3	4	3	20	3	2	2	3	3	3	1	17	3	2	2	3	3	13	61
18	4	3	5	1	13	5	4	3	1	2	5	20	4	3	4	3	4	4	3	25	3	2	3	3	4	15	73
19	4	5	4	3	16	5	4	3	5	5	3	22	5	3	5	5	4	5	5	32	2	3	4	4	4	17	90
20	3	1	2	3	9	2	3	2	1	3	2	13	2	1	3	1	3	3	1	14	2	2	3	2	2	11	47
21	5	2	5	3	15	3	3	3	5	3	2	15	5	3	3	3	5	3	2	24	3	5	5	2	5	20	78
22	3	3	3	4	13	1	1	2	3	3	3	13	2	1	3	3	2	1	1	13	2	3	3	4	4	16	55
23	4	4	3	3	14	3	4	5	2	2	5	21	2	3	3	3	3	3	5	22	2	5	2	5	3	17	74
24	4	5	3	5	17	3	4	5	5	3	1	21	5	5	3	4	4	3	5	25	5	5	5	5	2	22	88
25	4	3	4	3	14	4	4	5	5	4	4	26	5	3	4	4	4	1	5	28	5	3	5	5	4	23	88
26	1	2	2	2	7	2	2	3	1	2	2	12	1	2	2	3	2	3	1	14	3	2	3	2	3	13	46
27	4	2	4	3	13	4	3	2	1	4	1	15	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	4	2	2	13	56
28	4	2	4	3	13	4	4	2	1	4	1	16	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	2	2	12	56
29	2	3	1	2	8	3	2	4	4	2	3	18	1	1	2	3	2	4	3	16	1	2	2	2	1	8	50
30	4	2	5	4	15	5	4	5	5	3	3	22	5	5	3	4	4	4	5	30	5	5	4	3	4	21	91
31	3	2	2	3	10	2	3	2	2	3	2	14	2	2	3	3	3	3	2	18	2	2	2	2	3	11	53
32	3	2	1	3	9	4	3	1	1	1	3	13	3	1	3	3	3	3	1	17	2	2	2	2	2	10	49
33	2	2	3	2	9	3	3	2	3	4	2	17	2	3	3	3	4	3	2	20	2	1	2	2	2	9	50
34	3	2	2	3	10	2	4	3	4	3	3	19	3	1	2	1	1	1	2	11	4	2	3	3	3	15	50
35	2	2	2	3	9	3	2	3	3	3	2	16	2	3	2	2	3	2	3	17	3	3	2	3	2	13	50
36	4	1	1	1	7	3	3	3	1	3	1	14	3	1	3	3	3	2	3	18	1	1	1	1	2	6	45
37	4	1	1	3	9	4	4	2	4	2	2	18	2	2	3	4	3	4	1	19	2	2	2	2	2	16	56
38	1	4	1	3	9	3	1	3	2	3	3	15	1	2	1	3	2	2	1	12	4	1	1	1	3	16	46
39	3	3	3	5	14	1	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	3	3	3	16	3	3	1	3	3	15	50

41	4	2	2	2	10	2	3	3	1	4	1	14	1	1	2	2	3	3	2	14	2	2	3	2	4	33	51
42	1	2	1	1	5	1	2	1	1	1	1	7	3	3	3	3	2	2	3	19	4	3	3	3	3	16	47
43	1	2	1	1	5	1	3	2	4	1	4	15	2	4	2	1	1	1	1	12	4	4	4	4	4	20	52
44	3	3	3	5	16	3	3	5	4	3	5	23	3	5	5	4	4	5	4	30	5	4	5	3	5	22	91
45	1	4	1	1	7	1	1	4	2	3	2	13	3	4	4	4	2	2	2	21	2	1	2	4	3	12	53
46	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	1	11	3	3	2	1	1	1	1	12	4	4	3	4	4	19	50
47	2	1	2	1	6	2	4	2	1	1	1	11	2	1	2	2	2	3	2	14	2	2	2	2	2	10	41
48	1	2	1	3	7	3	1	1	1	1	2	9	3	3	2	1	2	2	3	16	2	1	1	4	4	12	44
49	4	3	5	3	15	5	4	3	5	5	5	27	5	5	3	5	5	3	5	31	5	2	5	2	3	17	90
50	4	1	1	4	10	2	4	2	1	3	1	13	1	1	3	1	2	2	3	13	2	2	1	1	2	8	44
51	1	2	4	1	8	4	4	2	1	2	3	16	2	3	4	2	4	2	1	18	2	2	2	1	1	8	50
52	4	5	3	5	17	3	4	3	5	5	3	23	3	3	3	5	5	3	3	25	3	5	5	3	3	19	84
53	2	1	2	2	7	3	3	2	3	2	3	16	1	3	2	2	2	2	1	13	3	3	3	2	3	14	50
54	4	1	3	3	11	3	1	2	2	3	2	13	3	2	1	3	3	3	2	17	2	1	1	2	2	8	48
55	4	5	3	3	15	4	5	3	1	1	1	17	5	5	3	5	1	5	4	28	3	3	3	1	2	14	74
56	4	4	5	5	18	4	4	5	5	5	4	27	3	3	5	5	4	2	5	27	2	5	5	3	5	20	92
57	4	4	3	3	14	4	4	4	4	2	4	22	2	4	4	2	3	3	2	20	3	2	5	2	5	17	73
58	3	1	2	3	9	2	1	3	2	3	2	13	1	3	4	3	3	4	2	20	3	3	3	2	2	13	55
59	4	4	5	4	17	4	4	5	2	2	5	22	2	5	3	2	5	5	4	26	3	2	5	2	2	14	79
60	4	4	2	3	13	5	5	3	3	3	3	22	4	3	5	2	5	3	3	25	3	3	3	3	3	15	75
61	4	4	5	5	18	5	5	4	5	5	5	29	3	5	5	5	2	5	5	30	3	3	5	5	3	19	96
62	1	4	1	3	9	3	1	3	2	3	3	15	1	2	1	3	2	2	1	12	4	1	1	1	3	10	46
63	3	2	2	2	9	1	3	3	3	3	3	16	3	3	2	1	2	2	3	16	3	3	1	3	3	13	54
64	3	1	2	1	7	1	2	3	3	1	4	14	1	4	3	1	1	1	4	15	2	1	3	1	2	8	45
65	4	2	2	2	10	2	3	3	3	4	4	19	3	3	2	2	3	3	2	18	2	5	3	2	4	16	65
66	1	2	1	1	5	1	2	1	1	1	1	7	3	3	3	3	2	2	3	19	4	3	3	3	3	16	47
67	1	2	1	3	7	1	3	2	4	1	4	15	2	4	2	1	3	1	1	14	4	4	4	4	4	20	56
68	5	3	3	5	16	3	3	5	4	3	5	23	3	5	3	4	4	5	4	28	5	4	5	3	5	22	89
69	4	5	3	5	17	3	4	5	5	3	1	21	5	5	3	4	4	3	5	29	5	5	5	5	2	22	89
70	4	3	4	3	14	4	4	5	5	4	4	26	5	3	4	4	4	1	5	26	5	3	5	5	4	22	88
71	1	2	2	2	7	2	3	3	1	2	2	13	3	2	2	3	2	3	1	16	3	2	3	2	3	13	48
72	4	2	4	3	13	4	3	2	1	4	1	15	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	4	2	2	13	56
73	4	2	4	3	13	4	4	3	1	4	3	19	2	2	2	2	3	3	2	16	2	3	3	2	2	12	60
74	2	3	1	2	8	3	2	4	4	2	3	18	1	1	2	3	2	4	3	16	1	2	3	2	1	9	51
75	4	2	5	4	15	5	4	5	5	3	3	25	5	5	3	4	4	4	5	30	5	5	4	3	4	21	91
76	2	3	2	2	9	2	4	2	1	1	1	11	3	2	3	3	3	3	2	19	2	3	2	3	2	12	51
77	4	5	5	3	17	5	4	5	5	3	5	27	3	5	5	3	4	4	5	29	3	5	5	5	5	23	96
78	4	2	3	2	11	2	4	4	3	4	3	20	3	2	2	3	3	3	1	17	3	2	2	3	3	13	61
79	4	3	5	1	13	5	4	3	1	2	5	20	4	3	4	3	4	4	3	25	3	2	3	3	4	15	73
80	4	5	4	3	16	5	4	3	5	5	3	25	5	3	5	5	4	5	5	32	2	3	4	4	4	17	90

81	3	1	2	3	9	2	3	2	1	3	2	13	2	1	3	1	3	3	1	14	2	2	3	2	2	11	47
82	5	2	5	3	15	3	3	3	5	3	2	19	5	3	3	3	5	3	2	24	3	5	5	2	5	20	78
83	4	2	5	4	15	5	4	5	5	3	3	25	5	5	3	4	4	4	5	30	5	5	4	3	4	21	91
84	3	2	2	3	10	2	3	2	2	3	2	14	2	2	3	3	3	3	2	18	2	2	2	2	3	11	55
85	3	2	1	3	9	4	3	1	1	1	3	13	3	1	3	3	3	3	1	17	2	2	2	2	2	10	45
86	2	2	3	2	9	3	3	2	3	4	2	17	2	3	3	3	4	3	2	20	2	1	2	2	2	9	55

**ANEXO: ARTÍCULO CIENTÍFICO**



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y riesgo laboral del personal  
del centro quirúrgico en un hospital público Lima-Perú.  
2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión de los servicios de la salud

**Autora:**

Br. Silvia Melgarejo López

**ASESORA:**

Mg. Cristina Ruiz Quilcat

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo de la salud

**Lima – Perú**

**2018**

**“Gestión del talento humano y riesgo laboral del personal del centro quirúrgico en un hospital público Lima-Perú. 2018”**

**“Management of human talent and occupational risk of the staff of the surgical center in a public hospital Lima-Peru. 2018”** Bach: Melgarejo López Silvia

**RESUMEN:**

El presente estudio tuvo como finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el riesgo laboral en el Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018. Se ejecutó con un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental con una muestra de médicos, enfermeras (os) y técnicos. Se aplicó dos cuestionarios la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto, para determinar si el instrumento era confiable, con Alfa de Cronbach. Para los análisis descriptivos se utilizaron las tablas de frecuencia y la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo correlacional de Rho de Spearman. La investigación encontró que existe relación inversa significativa entre la Gestión del talento humano y el riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, por Rho de Spearman, es de -0,646 y el grado de significancia estadística es menor que 0,01.

**PALABRAS CLAVE**

Gestión del talento humano, riesgo laboral

**SUMMARY**

The purpose of this study was to determine the relationship between the management of human talent and occupational risk at the Surgical Center of the Grau Emergency Hospital. Lima Peru. 2018 It was executed with a quantitative approach, hypothetical deductive method, non-experimental design with a sample of doctors, nurses and technicians. Two questionnaires were applied, the reliability of the instrument was carried out a pilot test, to determine if the instrument was reliable, with Cronbach's Alpha. For the descriptive analyzes, the frequency tables and the hypothesis test were used by Spearman's Rho correlation statistician. The research found that there is a significant inverse relationship between the management of human talent and occupational risk in the surgical center of the Hospital Emergencias Grau. Lima Peru. 2018, by Spearman's Rho, is -0.646 and the degree of statistical significance is less than 0.01.

Key words: Humano talent management and risk at work

## INTRODUCCIÓN.

Gestionar el talento humano, es valorar los canales utilizados para la prevención, donde se encamina a modificar las conductas, las actitudes o las estructuras, enfatizando a dos aspectos: reducir las lesiones laborales y relacionar prevención y resultados en seguridad y salud, definiendo la atención a la idea de la seguridad. Chiavenato (2011), señala que la Gestión del Talento Humano es un enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales de los que dependen las organizaciones para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar los objetivos generales y estratégicos.

Según las teorías del Riesgo laboral radica en la cultura organizacional, la cual es como un sistema particular de símbolos influido por la sociedad circundante.

Robbins y Judge (2013), señalaron que el Riesgo laboral está vinculado a la cultura de cada individuo y de cada organización; es decir es la cultura referida a la prevención a las situaciones en que uno tiene que cuidarse por sí mismo para cuidar a los demás, no se puede partir del cuidado de los demás si uno no tiene la prevención presunta específica en todo aspecto tanto psicológico biológico ergonómico biopsicosocial en vinculación con la protección al medio ambiente y a hacia la proximidad de las interrelaciones humanas. En las respuestas de su investigación el 48.8% mencionan que existe una regular y el 3.5% presenta un nivel adecuado de Gestión del Talento humano y el 27.9% de los encuestados

del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau indican que existe un bajo Riesgo laboral, 44.2% mencionan que existe medio o intermedio Riesgo laboral y 27.9% de los encuestados un alto Riesgo laboral.

Molineros (2015) obtuvo que los principales riesgos son los psicosociales es decir aquellos que se tiene por creencia por consecuencia de una educación hoy día una idiosincrasia o mal transformación de conocimiento son los conocimientos transmitidos de manera inadecuada, aunque fueron transmitidos de manera adecuada pero los conceptos que se divierten ellos no es lo más adecuado puesto que se tiene una forma muy inadecuada de concebir las ideas o transmitir los conceptos.

## PROBLEMAS:

### Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el Riesgo laboral del personal del centro quirúrgico en un hospital público Grau Lima-2018?

### Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la Identificación con la organización y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau? Lima-Perú. 2018?

¿Cuál es la relación entre la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y los Riesgos laborales en

el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau Lima-Perú 2018?

¿Cuál es la relación entre Retención y/o Compensación Laboral y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.?

## **OBJETIVOS:**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el riesgo laboral en el Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el riesgo laboral en el Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

### **Objetivos Específicos**

Determinar la relación que existe entre la Identificación con la organización y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

Determinar la relación que existe entre la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

Determinar la relación que existe entre Retención y/o Compensación Laboral y los Riesgos laborales en el Centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

## **METODOLOGÍA**

### **Enfoque**

El siguiente trabajo contiene el enfoque cuantitativo

### **Tipo de investigación**

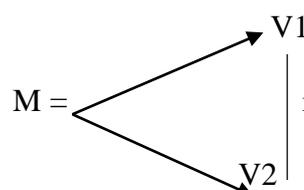
El tipo de investigación fue sustantiva ya que según lo señala “aquella que trata de responder a los problemas sustanciales, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad, lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica” (Sánchez y Reyes, 2015, p. 45).

### **Método de investigación**

El método de realizar la investigación fue el Hipotético deductivo

La presente investigación es un estudio de diseño no experimental de corte transversal.

### **Diagrama del diseño correlacional**



### **Donde:**

**M = Muestra**

**V1 = Gestión del talento humano**

**V2= Riesgo laboral**

**r = Relación entre las dos variables**

La población fue de 86 personas del Centro Quirúrgico del Hospital

Emergencias Grau durante el 2018 y la Muestra fue de 86 trabajadores.

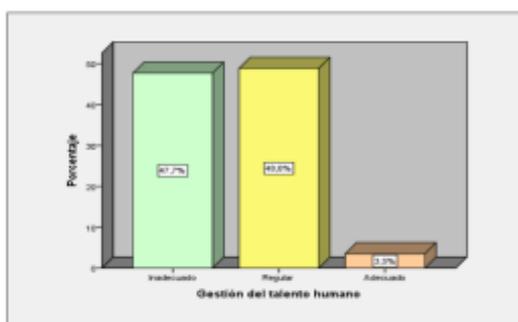
Para realizar la recopilación de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, el cuestionario y para la realizar el análisis de los datos, se ingresó toda la información recopilada en el Estadístico SPSS versión 22, luego de ello se procesó la información para medir la validez de contenido por opinión de Jueces y la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach, se realizaron los análisis descriptivos, prueba de Normalidad (prueba de Kolmogorov) y contrastación de hipótesis.

## RESULTADOS

La interpretación de la confiabilidad se realizará considerando la siguiente escala de Ruiz (2002). La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por valores entre 0 y 1: Las estadísticas de fiabilidad de Gestión del talento humano y riesgo laboral, fueron: 0,942 y 0,978 respectivamente lo que indica que los instrumentos, tiene una buena confiabilidad y coherencia interna.

### Análisis descriptivo

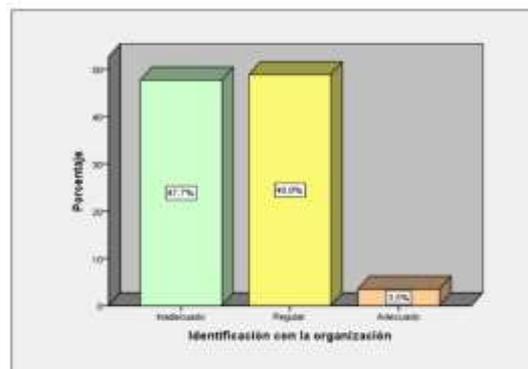
#### Gestión del Talento Humano



El 47.7% de los encuestados indican que la Gestión del Talento humano en el Centro Quirúrgico del Hospital de

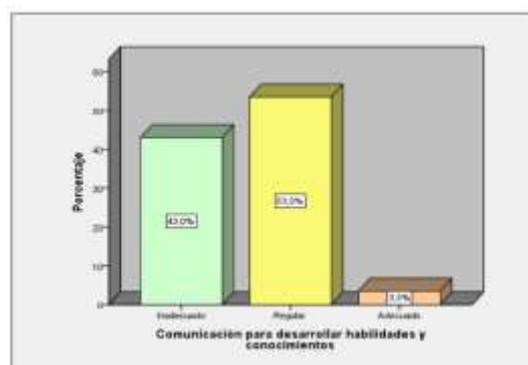
Emergencias Grau es inadecuado y el 48.8% mencionan que existe una regular y el 3.5% presenta un nivel adecuado de Gestión del Talento humano.

#### Identificación con la organización



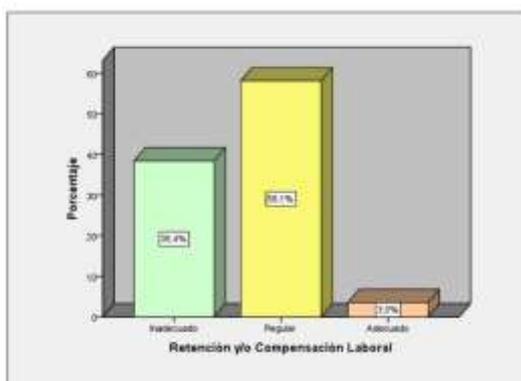
El 47.7% de los encuestados indican que la Identificación con la organización en el Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias Grau es inadecuado y el 48.8% mencionan que existe una regular y el 3.5% presenta un nivel adecuado de Identificación con la organización.

#### Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos

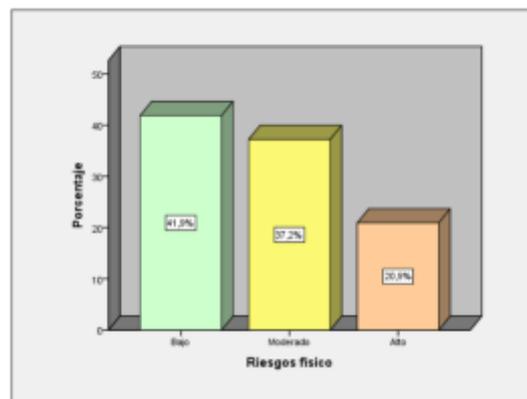


El 43% de los encuestados indican que la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos en el Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias Grau es inadecuado y el 53.5% mencionan que existe una regular y el 3.5% presenta un nivel adecuado de Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos.

## Retención y/o Compensación Laboral

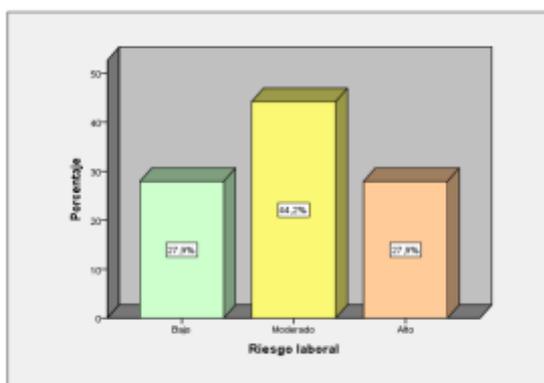


El 38.4% de los encuestados indican que la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos en el Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias Grau es inadecuado y el 58.1% mencionan que existe una regular y el 58.1% presenta un nivel adecuado de Retención y/o Compensación Laboral.



El 41.9% de los encuestados del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau indican que existe un bajo Riesgo Físico, 37.2% mencionan que existe medio o intermedio Riesgo Físico y 20.9% de los encuestados un alto Riesgo Físico.

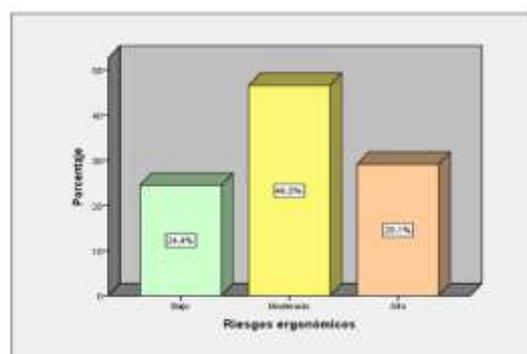
## Riesgo Laboral



El 27.9% de los encuestados del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau indican que existe un bajo Riesgo laboral, 44.2% mencionan que existe medio o intermedio Riesgo laboral y 27.9% de los encuestados un alto Riesgo laboral.

## Riesgos Físicos

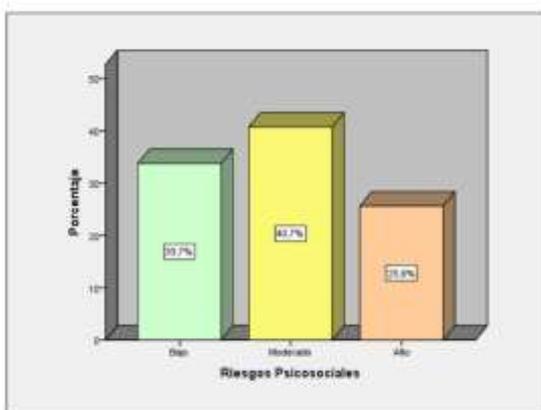
## Riesgos Ergonómicos



El 24.4% de los encuestados del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau indican que existe un bajo Riesgo Ergonómico, 46.5% mencionan que existe medio o intermedio Riesgo Ergonómico y

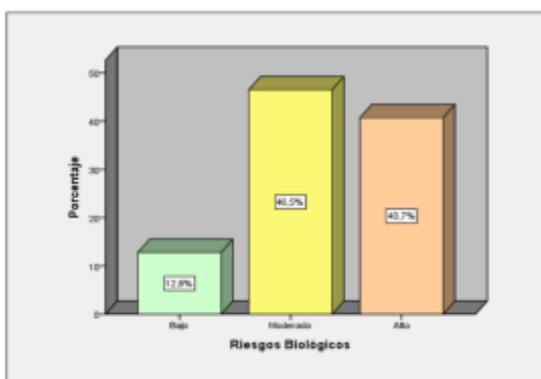
29.1% de los encuestados un alto Riesgo Ergonómico

### Riesgos Psicosociales



El 33.7% de los encuestados del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau indican que existe un bajo Riesgo Psicosocial, 40.7% mencionan que existe medio o intermedio Riesgo Psicosocial y 25.6% de los encuestados un alto Riesgo Psicosocial.

### Riesgos Biológicos



El 12.8% de los encuestados del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau indican que existe un bajo Riesgo Biológico, 46.5% mencionan que existe medio o intermedio Riesgos Biológicos 40.7% de los encuestados un alto Riesgo Biológico.

**En la Prueba de Normalidad** el H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución Normal; H1: Los datos de la muestra no provienen de una distribución

Normal

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba:

Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, aceptar H0

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,088	86	,098
Identificación con la organización	,100	86	,034
Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos	,138	86	,000
Retención y/o Compensación Laboral	,120	86	,004
Riesgo laboral	,231	86	,000
Riesgos físico	,165	86	,000
Riesgos ergonómicos	,119	86	,004
Riesgos Psicosociales	,141	86	,000
Riesgos Biológicos	,145	86	,000

En la tabla para las variables y dimensiones se muestra que los sig < 0.05, entonces se rechaza la H0, por lo tanto, se acepta H1, el cual nos indica que los datos no provienen de una distribución normal, por lo tanto, para la prueba de hipótesis se usará la técnica estadística no – paramétrica. Rho de Spearman.

### En la Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación inversa significativa entre la Gestión del talento humano y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

H1: Existe relación inversa significativa entre la Gestión del talento humano y el riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

			Gestió n del talento humano	Riesg o labora l
Rh	Gestión	Coefficient	1,00	-
o	del	e de	0	,646
de	talento	correlació		**
Spe	humano	n		
arm		Sig.	.	,000
an		(bilateral)		
		N	86	86
	Riesgo	Coefficient	-	1,00
	laboral	e de	,646*	0
		correlació		
		n		
		Sig.	,000	.
		(bilateral)		
		N	86	86

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

En la tabla se observa que el valor de Rho de Spearman, es de -0,646 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Gestión del talento humano y el Riesgo laboral, esto es que a mayor Gestión del talento humano menor es el Riesgo laboral o viceversa; además el grado de significancia estadística es menor que 0,01; por dicho motivo se rechaza la hipótesis nula.

### La Prueba de hipótesis Específica 1,

Ho: No existe relación inversa significativa entre la Identificación con la organización y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

H1: Existe relación inversa significativa entre la Identificación con la organización y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018,

Correlaciones				
			Iden tific ació n con la Ries go orga niza ción labo ral	
Rho	Identific	Coefficie	1,00	-
de	ación	nte de	0	,559
Spear	con la	correlaci		**
man	organiza	ón		
	ción	Sig.	(bilateral	,000
		)		
		N	86	86

Riesgo laboral	Coefficiente de correlación	- ,559**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	86	86

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

se aprecia el grado de correlación entre la Identificación con la organización y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, determinado por Rho de Spearman, es de -0,559 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Identificación con la organización y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital

### La Prueba de hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación inversa significativa entre la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

Ha: Existe relación inversa significativa entre la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018

---

### Correlaciones

---

Rho de Spearman	Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos	Coefficiente de correlación	1,000	- ,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Riesgo laboral	Coefficiente de correlación	- ,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

se aprecia el grado de correlación entre Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, determinado por Rho de Spearman, es de -0,574 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau

### La Prueba de hipótesis Específica 3

Ho: No existe relación inversa significativa entre la Retención y/o

Compensación Laboral y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018

Ha: Existe relación inversa significativa entre la Gestión del talento humano y Retención y/o Compensación Laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018.

		Correlaciones		
			Retención y/o Compensación Riesgo Laboral	
Rho de Spearman	Retención y/o Compensación Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	- ,508**
	Riesgo laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,508**	1,000
		N	86	86

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

Compensación Laboral y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, determinado por Rho de Spearman, es de -0,508 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Retención y/o Compensación Laboral y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del

Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, además el grado de significancia estadística es menor que 0,01; por dicho motivo se rechaza la hipótesis nula.

## DISCUSIÓN

En el marco de la validez interna amerita señalar que en el presente trabajo el diseño seleccionado fue el adecuado y se contó con instrumentos de validez de juicio de experto a cargo de un especialista siendo el “Alfa de Cronbach” para las variables.

En cuanto a la hipótesis específica 1 encontró como resultados que Rho de Spearman, es de -0,574 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Identificación y selección de servidores competentes y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018; además el grado de significancia estadística es menor que 0,01; coincidiendo con la definición de Robbins y Coulter (2013) mencionaron que todas las organizaciones requieren personas competentes para ejecutar los trabajos que producirán servicios o bienes que ofrecen. Esto equivale a decir que las instituciones u organizaciones buscan o requieren de personas comprometidas e identificadas con las causas y objetivos de la situación debido a la medida que tenga mayor vinculación o mayor identidad con su institución, entonces habrá mayor éxito mayor laboriosidad mayor cooperación contribución desprendimiento y labor coordinada secuenciada buscando una jerarquía y una solidaridad con todos sus semejantes y todos los compañeros de trabajo.

En cuanto a la hipótesis específica 2, Rho de Spearman, es de -0,574 lo que

significa que existe una moderada correlación negativa, entre Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018; además el grado de significancia estadística es menor que 0,01; coincidiendo con la definición de Robbins y Coulter (2013), afirmó que, si las actividades de reclutamiento y selección han sido llevadas adecuadamente, esto es concordante o coherente con las políticas sociales que hay en la actualidad, porque buscan promover capacitación es tal que se cierre o se cubra las brechas o las diferencias entre la formación que tiene el profesional y la función que desempeñan, éstas capacitaciones en la actualidad son gratuitas son promovidas por las instituciones públicas que para que para lo cual tiene un presupuesto determinado y son consultados a ellos o a los interesados de qué aspectos requieren que adolecen o en virtud al cargo o a la función que desarrolla en ellos mismos naturalmente son guiados tutorados, con soporte o acompañamiento.

En cuanto a la hipótesis específica 3 encontró como resultados que Rho de Spearman, es de -0,508 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Retención y/o Compensación Laboral y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, además el grado de significancia estadística es menor que 0,01; coincidiendo con la investigación de Delgado (2012) Es indispensable e inminente contar con información sobre los riesgos a los que están expuestos los trabajadores según su sexo, tomar medidas

preventivas de forma oportuna en función de su exposición evitara situaciones que pongan en peligro la salud de los trabajadores. Al igual que Abello & Lozano (2013) los riesgos psicosociales están vinculados de manera inherente al riesgo laboral y a la organización de una institución porque es la manera como tienen con forma en una institución determinada para que los riesgos laborales pueden mitigarse o pueda disminuirse en todo momento la organización tiene que ir en Pos de minimizar los riesgos laborales mediante el favorecimiento el restablecimiento de una cita relaciones humanas favorables coherentes proactiva solidarias de tal forma que el trabajador se sienta cómodo para desarrollar de manera óptima sus actividades

En cuanto a la hipótesis general encontró como resultados que Rho de Spearman, es de -0,646 lo que significa que existe una moderada correlación negativa, entre Gestión del talento humano y el Riesgo laboral, esto es que a mayor Gestión del talento humano menor es el Riesgo laboral o viceversa; además el grado de significancia estadística es menor que 0,01; coincidiendo con la investigación de Temoche (2014), resultados de la encuesta reflejaron, en primer lugar, el nivel de conocimientos del personal médico frente al riesgo laboral el cual fue insuficiente en 56.7%, en segundo lugar se encuentran en mediano riesgo la realización de las prácticas médicas, con un 61.7%, y como tercer punto entre las características generales se obtuvo, que el 26.7% tiene una percepción de infectarse con VIH-SIDA; es decir el riesgo laboral Fue suficiente el riesgo médico también fue insuficiente así como las formas y los conocimientos las formas las carencias de

querer o de poder contagiarse de esta forma con el b y H no fueron las más adecuadas porque la persona aún piensa que la contaminación o el contagio se da por medio de contacto vía situación interrelaciones humanas lo cual es inadecuado se sobreentiende que la población a esta altura debe tener los medios conocimientos e instrumentos hasta que puedan protegerse pero la creencia y la desgracia con respecto a ello.

## CONCLUSIONES

De acuerdo al Objetivo General Existe relación inversa significativa entre la Gestión del talento humano y el riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, por Rho de Spearman, es de -0,646 y el grado de significancia estadística es menor que 0,01.

De acuerdo al Objetivo Especifico 1 Existe relación inversa significativa entre la Identificación con la organización y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, por Rho de Spearman, es de -0,559 y el grado de significancia estadística es menor que 0,01.

De acuerdo al Objetivo Especifico 2 Existe relación inversa significativa entre la Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y el Riesgo laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, por Rho de Spearman, es de -0,574 y el grado de significancia estadística es menor que 0,01.

De acuerdo al Objetivo Especifico 3 Existe relación inversa significativa entre

la Gestión del talento humano y Retención y/o Compensación Laboral en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau. Lima-Perú. 2018, por Rho de Spearman, es de -0,508 y el grado de significancia estadística es menor que 0,01.

## SUGERENCIAS

Dado el análisis de los resultados y en correspondencia con las conclusiones se dan a conocer las siguientes sugerencias: De acuerdo a la primera conclusión se recomienda al Gestor del Centro quirúrgico del hospital público realizar capacitación sobres riesgos laborales, en cuanto a riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales y biológicos para evitar los riesgos que generan.

De acuerdo a la segunda conclusión se recomienda al Gestor del Centro quirúrgico del hospital público realizar capacitación de la identificación con la organización y mejorar los niveles de planeación, selección y normativas.

De acuerdo a la tercera conclusión Se recomienda al Director del Centro quirúrgico del hospital público realizar capacitación de Comunicación para desarrollar habilidades y conocimientos y mejorar las relaciones humanas y el trabajo en equipo debido a los bajos niveles que presentan.

De acuerdo a la cuarta conclusión se recomienda al Director del Centro quirúrgico del hospital público realizar capacitación en Retención y/o Compensación Laboral para mejorar los niveles de motivación y reconocimiento.

## REFERENCIAS

- Abello, A & Lozano, A. (2013). Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf>
- Abravanel, H. (1992). *Cultura organizacional: Aspectos teóricos y prácticos*. Bogotá: Legis.
- Alles, M. (2009). *Nuevo enfoque diccionario de comportamientos la trilogía*. Argentina: Granica
- Alvarado, L. y Agurto, H. (2013). *Estadística para Administración y Economía con aplicaciones en Excel*. (1ra ed.). Universidad de Piura.
- Bernal, E. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Colombia: Mc Graw-Hill.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: [www.UNED.es/Publicaciones](http://www.UNED.es/Publicaciones). Recuperado de: [//books.google.com.pe/books?id=71CxCwAAQBAJ&pg=PT\\$&dp](http://books.google.com.pe/books?id=71CxCwAAQBAJ&pg=PT$&dp)
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. (3ra ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Cosquillo, T. (2016). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Dubrin, A. (2000). *Fundamentos de Administración*. México: Editorial Thomson.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. (5ta ed.). Madrid: Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta.ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.

- Kuznik, A., Hurtado, A. & Espinal, A. (2010). *El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas.* España.
- Lara, A. (2005). *Medición y control de riesgos financieros.* México: Limusa.
- Martínez, R. (2009). *Coefficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización.* Recuperado de: <https://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>
- Moliner, A. (2015). *Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, mayo - julio 2013*
- Porret, M. (2013). *Gestión de personas.* (5ta ed.). Madrid: Esic Editorial.
- Ramón, E. (2016). *Relación entre las formas de reconocimientos y el desempeño laboral de los empleados en el ministerio de salud pública del Ecuador-planta central.* (Tesis de titulación). Escuela Politécnica Nacional, Ecuador.
- Reyes, M. (2016). *Valores organizacionales y el desempeño del recurso humano.* Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional.* (15 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. y Coulter M. (2005). *Administración.* (8va. Ed.). México D.F.: Pearson.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa.* Venezuela: Fedupel.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and leadership.* San Francisco: John Wiley & Sons.
- Salazar, J. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital roosevelt de Guatemala.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración.* México: Pearson - Prentice Hall.
- Temoche, A. (2014). *Conocimientos y prácticas de los médicos asistenciales frente al riesgo laboral de infección por VIH en el Hospital Regional Isidro Ayora-Loja, periodo enero-julio del 2013.* (Tesis de Maestría)

- Toro, I. y Parra, R (2006). *Metodología de la investigación*. Medellín: Fondo editorial
- Torre, L. y Bustamante, K. (2016). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Wiemann, M. (2011). *La Comunicación en las relaciones interpersonales*. Madrid: UOC.
- Word, G. (25 mayo del 2018). *Cultura organizacional*. Total medios. Recuperado de:  
<https://www.totalmedios.com/medios/revistas/31>.
- Zapata, A., y Rodríguez, A. (2008). *Cultura organizacional*. Bogotá: Legi



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Mg. Ruiz Quilcat Cristina, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Gestión del Talento Humano y Riesgo Laboral del Personal ...del Centro Quirúrgico en un Hospital público Lima-Perú", del (de la) estudiante Sivia Melgarejo López, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



San Juan de Lurigancho, 10 de enero del 2019.

*Cristina Ruiz Quilcat*

Firma

Mgtr. Cristina Ruiz Quilcat

DNI: 70127971.

	Revisó		
Dirección de Investigación		Coordinación de Investigación y Desarrollo	Vicedirección de Investigación





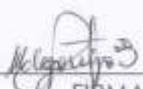
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
 Versión : 09  
 Fecha : 23-03-2018  
 Página : 1 de 1

Yo Silvia Marlene Melgarejo López , identificado con DNI N° 04045009 , egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del Talento Humano y Riesgo Laboral del Personal del Centro Quirúrgico en un Hospital Público Lima-Perú"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 04045009.

FECHA: 10 de abril del 2019.





Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 
---------	----------------------------	--------	--	---



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**SILVIA MELGAREJO LÓPEZ**

INFORME TÍTULADO:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RIESGO LABORAL DEL PERSONAL  
DEL CENTRO QUIRURGICO EN UN HOSPITAL PÚBLICO LIMA-PERU**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

---

SUSTENTADO EN FECHA: **18 DE ENERO**

NOTA O MENCIÓN: **16**



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN