



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Seguridad e higiene laboral y rotación de personal en el Hospital  
Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORAS:**

Mendives Rodríguez, Alicia María (ORCID: 0000-0003-4451-0769)  
Tarazón Ríos, Norma Violeta (ORCID: 0000-0002-3638-8284)

**ASESOR:**

Mg. Romero Escalante, Víctor Fabián (ORCID: 0000-0002-7186-9411)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú

2021

## **Dedicatoria**

Para mi madre por ser mi guía y ejemplo de vida.

*Mendives Rodríguez, Alicia María.*

A mi familia por todo el apoyo brindado.

*Tarazón Rios, Norma Violeta.*

## **Agradecimiento**

A Dios por sus bendiciones que me permitieron alcanzar este logro.

A Jorge por su invaluable apoyo para conseguir este objetivo.

*Mendives Rodríguez, Alicia María.*

A todos quienes de alguna manera contribuyeron en la realización de este trabajo.

Tarazón Rios, Norma Violeta.

# Índice de Contenidos

Cátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
Población.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS:.....	51

## Índice de Tablas

Tabla 1: Edades de los encuestados-----	22
Tabla 2: Años de servicios de los encuestados-----	23
Tabla 3: Condición laboral del personal -----	24
Tabla 4: Primera variable seguridad e higiene laboral -----	25
Tabla 5: Primera dimensión seguridad laboral -----	26
Tabla 6: Segunda dimensión higiene laboral -----	27
Tabla 7: Segunda variable rotación de personal -----	28
Tabla 8: Primera dimensión de rotación por factores externos -----	29
Tabla 9: Segunda dimensión de rotación por factores internos-----	30
Tabla 10: Doble entrada entre la variable seguridad e higiene laboral y rotación del personal -----	31
Tabla 11: Chi cuadrado de la variable seguridad e higiene laboral y rotación de personal-----	33
Tabla 12: Doble entrada en la seguridad e higiene laboral y rotación de personal por factores externos-----	33
Tabla 13: Chi cuadrado de seguridad e higiene laboral y rotación de personal por factores externos -----	35
Tabla 14: Doble entrada en la seguridad e higiene laboral y rotación de personal por factores internos -----	36
Tabla 15: Chi cuadrado de la variable seguridad e higiene laboral y rotación del personal por factores internos-----	37

## Índice de Figuras

Grafico 1: Porcentaje de edades de los encuestados-----	22
Grafico 2: Porcentaje de años de servicios de los encuestados-----	23
Grafico 3: Porcentaje de condición laboral del personal -----	24
Grafico 4: Porcentaje de la variable seguridad e higiene laboral -----	25
Grafico 5: Porcentaje de la primera dimensión seguridad laboral -----	26
Grafico 6: Porcentaje de la segunda dimensión higiene laboral -----	27
Grafico 7: Porcentaje de la segunda variable rotación de personal-----	28
Grafico 8: Porcentaje de la primera dimensión de rotación de personal por factores externos-----	29
Grafico 9: Porcentaje de la segunda dimensión de rotación de personal por factores internos -----	30
Grafico 10: Porcentaje en seguridad e higiene laboral y rotación de personal	32
Grafico 11: Porcentaje en seguridad e higiene laboral y rotación de personal por factores externos -----	34
Grafico 12: Porcentaje en seguridad e higiene laboral y rotación de personal por factores internos -----	36

## Resumen

El presente trabajo titulado “Seguridad e higiene laboral y rotación de personal en el Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021”, tiene como objetivo general de la investigación, determinar la relación que existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación del personal del Hospital Sergio Bernales de Comas, 2021. En cuanto a la metodología de esta investigación, es de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y es de corte transversal correlacional; la población la conforman los trabajadores del hospital, número que asciende a 1738 servidores y la muestra obtenida, una vez aplicada la fórmula es de 107 y la técnica e instrumento empleados fueron la encuesta y el cuestionario, respectivamente. El resultado muestra que el 58% indica que está en desacuerdo que hay seguridad e higiene laboral y el 57% señala que está de acuerdo que hay rotación del personal, asimismo el resultado del chi cuadrado fue de  $p= 0,001 < 0.05$ , a un nivel de confianza del 95%, por tanto, se concluye que existe relación significativa entre las variables seguridad e higiene laboral y rotación de personal.

Palabras clave: Seguridad laboral, higiene laboral, rotación de personal.

## Abstract

The present work entitled "Occupational safety and hygiene and staff rotation in the Sergio Bernales de Comas National Hospital, 2021", has as a general objective of the investigation, to determine the relationship that exists between occupational safety and hygiene and the rotation of the staff of the Sergio Bernales Hospital Nacional from Comas, 2021. Regarding the methodology of this research, it is of an applied type, quantitative approach, non-experimental design and it is correlational cross-sectional; The population is made up of hospital workers, a number that rises to 1738 servers and the sample obtained, once the formula is applied, is 107 and the technique and instrument used were the survey and the questionnaire, respectively. The result shows that 58% indicate that they disagree that there is occupational safety and hygiene and 57% indicate that they agree that there is staff turnover, also the chi square result was  $p = 0.001 < 0.05$ , at a confidence level of 95%, therefore, it is concluded that there is a significant relationship between the variables occupational safety and hygiene and staff turnover.

**Keywords:** *Occupational safety, occupational hygiene, staff turnover*



## I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos la seguridad e higiene laboral ha recobrado gran importancia para los centros de trabajo y también para las organizaciones hospitalarias. La gestión de la seguridad y salud en el trabajo constituye la garantía para que los servidores, usuarios, inmuebles, instalaciones y equipamiento de un centro asistencial estén exentos de riesgos o peligros de accidentes, así como enfrentar los factores ambientales en el lugar del trabajo o fuera de él, que impacten negativamente sobre la salud del personal, en este caso los médicos y enfermeras de los hospitales (Aliaga, 2008).

Sin embargo, a nivel internacional, la realidad de la seguridad y salud en el trabajo, nos muestra cifras alarmantes. La Organización Internacional del Trabajo el 2019 señala que anualmente, 2,78 millones de trabajadores fallecen a causa de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales, y que en este año se presentaron 374 millones de lesiones en el trabajo y el costo de estas muertes y lesiones alcanzan un 3.94% del PBI global anual (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

De otro lado, la Organización Mundial de la Salud, en marzo del 2020, en un comunicado, alertaba al mundo sobre la existencia de un peligroso desabastecimiento mundial de equipos de protección personal (EPP) lo que estaría originando peligros para la vida del personal de atención sanitaria, quienes no están adecuadamente equipados para enfrentar la pandemia del COVID-19 (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Esta realidad, en el escenario pandémico (2020) en el Perú, es corroborada por diversas instituciones, como el Colegio Médico del Perú, quien informa a fines junio del 2020 que existen 71 médicos fallecidos y 2062 contagiados de COVID-19, habiendo alertado oportunamente sobre la falta de protección del personal sanitario (Colegio Médico del Perú, 2020). En esa misma orientación, el Colegio de Enfermeros del Perú confirma al 15 de agosto 2020 el fallecimiento de 67 enfermeros, señalando que era evidente un desabastecimiento de equipos de protección de personal (EPP) y que el personal de salud se encontraba laborando

en condiciones sanitarias precarias que se hicieron más visibles con la pandemia (Torres, 2020). Al 22 de setiembre 2020 la sala situacional COVID-19 del Perú reporta 31,568 fallecidos y 776,546 contagiados positivos (MINSA, 2020). Mientras que el Centro de Información sobre COVID-19 reporta 536,948 fallecidos y 15,872,421 contagiados positivos a nivel de los países de la Organización Panamericana de la Salud (Organización Panamericana de la Salud, 2020).

Asimismo, a nivel nacional un Informe de Internado hospitalario de internos de enfermería de la Universidad Peruana de Los Andes - Huancayo, realizado en el Hospital Sergio Bernales (2016), señala en relación a la seguridad del personal médico y no médico: insuficientes accesorios, equipos de seguridad y bioseguridad, inadecuado sistema de limpieza, y escasa capacitación al personal, falta de materiales de bioseguridad. De manera similar la sobre carga laboral y nivel de estrés de los enfermeros de Emergencias de este centro asistencial (2018), reflejó que un 54,74% del personal de enfermeros tienen un nivel alto de carga laboral y un 50.7% de este personal presenta nivel alto de estrés (Aloisi Guillen Gamarra, 2016).

En el Perú, en cuanto a la seguridad laboral, ha existido la preocupación por la promoción de la cultura de prevención de riesgos en el trabajo, por ello existe la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783 y su Reglamento D.S. N° 05-2012-TR, que considera principios muy importantes como: prevención, responsabilidad, información y capacitación, gestión integral de la salud, consulta y participación, primacía de la realidad y protección. (Congreso de la República, 2012) .

A nivel local, se sostiene que el Hospital Sergio Bernales, ubicado en Comas, es uno de los hospitales de referencia de la red integrada de salud de Lima Norte, adolece de varios y serios problemas, donde el más relevante para efectos de la investigación son los bajos niveles de seguridad hospitalaria con impactos negativos en la labor del personal, con elevados riesgos en su salud y carga laboral (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019). A pesar de contar con la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que da el marco para las acciones de vigilancia, prevención y control en el trabajo, antes de la pandemia el hospital solo contaba con directivas específicas para el lavado de manos y para aislamiento

sanitario. Así mismo, se ha verificado que el Hospital Nacional Sergio Bernales carece del personal especializado necesario para enfrentar situaciones como la pandemia que lo ha llevado a solicitar el incremento de la nómina de personal del Área de Seguridad y Salud en el trabajo, elevándose el índice de rotación de personal debido a los contagios, fallecimientos, carga laboral, stress, etc., en los trabajadores. Es a raíz de la pandemia que la administración del Hospital -luego de 6 meses de iniciada ésta- aprobó un Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo del Hospital Nacional Sergio Bernales, el que contiene lineamientos para la limpieza y desinfección del centro de trabajo y aprueba una guía técnica, la evaluación de la situación de salud del trabajador, lavado y desinfección de manos, medidas de prevención del contagio en el Hospital, acciones preventivas de implementación colectiva, normas y equipos de protección personal y monitoreo de la salud del trabajador en el contexto del Covid-19. La presente investigación analiza aspectos claves de la seguridad e higiene laboral y los impactos en el personal sanitario que en este centro asistencial son impredecibles en lo que va del año 2021.

En este entendido, es apropiado formular el problema general de la investigación: ¿Qué relación existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal en el Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021? y los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal por factores externos?, ¿Qué relación existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal por factores internos en el Hospital Sergio Bernales de Comas, 2021?.

Esta investigación se justifica teóricamente en tanto permitirá descubrir la relación entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal que nos permitirá analizar e interpretar la información obtenida sobre estos dos temas muy importantes que se enmarcan en el ámbito laboral y la gestión de las organizaciones, en tanto se sustenta en la Teoría Bifactorial de Herzberg, Teoría de la Causalidad, Teoría de los Factores Humanos y la Teoría del accidente como fenómeno social.

Así mismo, la investigación se justifica de manera práctica, ya que, las conclusiones se pondrán a disposición de la institución, a fin de que pueda ser usado en la toma de decisiones en escenarios críticos donde la seguridad laboral se torna importante y la rotación de personal se ejecuta buscando mayor eficacia, así como puede ser tomado en cuenta en otras instituciones del sistema de salud.

De otro lado, la investigación cuenta con una justificación social ya que el año 2020, en el Perú y el mundo enfrenta la pandemia de COVID-19, escenario desconocido y que llevó a las organizaciones, como las sanitarias a sufrir el colapso más grande de sus sistemas, a adoptar cambios en la seguridad e higiene laboral y en la rotación de personal. En ese marco los resultados que podamos obtener en la investigación apoyarán a la institución a disponerse de mejor manera al cumplimiento de su rol social y en apoyo de la sociedad en su conjunto.

Asimismo, la investigación tiene una justificación metodológica, en tanto asume la metodología científica de la investigación y recurre a los instrumentos técnicos estadísticos para probar las hipótesis planteadas, realizar el análisis del comportamiento de las variables de seguridad e higiene laboral y la rotación de personal.

En tal sentido, el objetivo general de la investigación, es determinar la relación que existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal en el Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021. El mismo que será posible alcanzar si logramos determinar la relación que existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal por factores externos, determinar la relación que existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal por factores internos, en el Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021.

Por ello, se propone la hipótesis de que, existe relación significativa entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal en el Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021, considerando las hipótesis específicas, existe relación significativa entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal por factores externos, existe relación significativa entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal por factores internos en el Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

La investigación relacionada a la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal, está comprendida desde diversas teorías. Sin embargo, para entender cada una de ellas, es necesario tener en cuenta algunos antecedentes nacionales e internacionales que han tratado el tema en estudio.

Según Ruiz de Somocurcio Bertocchi J (2017) en el artículo científico “Conocimiento de las medidas de bioseguridad en personal de salud”, realizado para definir el nivel de conocimiento de las acciones de seguridad en el personal sanitario del Hospital Hipólito Unánue, de tipo observacional, analítico y transversal, que incluyó una muestra de 567 trabajadores. Sus resultados encuentran que el 21% del personal respondió entre 8 a 10 respuestas correctas, el 75% de 4 a 7 correctas, y el 4% de 0 a 3 correctas, evidenciándose desniveles importantes en el conocimiento según los grupos ocupacionales, edad, tiempo de servicio en el centro asistencial, sexo por grupo ocupacional, y por edad y el haber tenido capacitación. Concluye que el conocimiento sobre bioseguridad no es el satisfactorio generando un alto riesgo biológico para el personal sanitario, y para los usuarios.

Así mismo Jimenez Ubillus, Concepción Dávalos & Vásquez Coronel (2019), en su estudio “Influencia de la Rotación Laboral en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Dirección Sub Regional de Salud Chota 2018”, con la finalidad de: Determinar la incidencia de la rotación laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de la DISA. Para ello se ejecutó una investigación de diseño no experimental – transversal, aplicado a una población 107 servidores administrativos de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, y cuyos resultados señalan que el desempeño laboral en el total de los servidores promocionados, evidenciaron un nivel bueno en destreza con un 92%, habilidad con 92%, comunicación oral y escrita con 69%, esfuerzo 85%, supervisión y liderazgo con 69% labores de apoyo y trabajo en equipo con 92%. Concluyendo que la incidencia de la rotación laboral vía la promoción laboral es positiva para el desempeño de los servidores administrativos en la mencionada Dirección.

También Echevarría Solís (2017), en el estudio “Efectos de la alta rotación del personal asistencial en el complejo hospitalario Alberto Leopoldo Barton

Thompson, en el período 2017” realizado para determinar el impacto de la elevada rotación del personal sanitario en el Complejo Hospitalario Alberto Leopoldo Barton Thompson, en el periodo – 2017, de tipo descriptivo y diseño no experimental, aplicado a una muestra de 185 trabajadores asistenciales de distintas especialidades, determinó que el 56% del personal asistencial considera que la elevada rotación de personal tiene efectos negativos en la productividad laboral y propone un programa de intervención para elevar la motivación y la satisfacción laboral.

Asimismo García Ortiz & Leandres Quipe (2018), en el estudio “Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - ESSALUD, Arequipa – 2017” que tuvo la finalidad de verificar la relación entre la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo-ESSALUD, Arequipa 2017, de carácter cuantitativo, descriptivo y con diseño correlacional, aplicado a 85 enfermeras, tuvo como resultado al analizar la variable de carga laboral, el 44.7% tienen una carga laboral excesiva, una carga laboral elevada el 40.0% y un 85.9% de enfermeras tienen regular satisfacción laboral.

Finalmente Taype Rondán, Alarcón Ruiz, Zafra Tanaka & Rojas Villar (2018) en el artículo científico “Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú”, realizado con el objeto de analizar los factores relacionados con ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un número de médicos jóvenes de Perú, del tipo transversal, se analizaron 332 empleos por 221 médicos que participaron de un evento organizado por el Colegio Médico del Perú. Los resultados refieren mucha carga laboral, si lo comparamos con el sector privado, un clima laboral inadecuado y concluye que los médicos que trabajaron para el MINSA o a ESSALUD tuvieron trabajos con elevada carga laboral.

Desde el ámbito internacional, aportan a la comprensión de la base teórica sobre seguridad e higiene laboral y la rotación de personal, diversas investigaciones muy importantes.

Así, Jiménez y Palma (2019) en el estudio “Prácticas de medidas de bioseguridad y riesgos laborales del personal de enfermería que influyen en los accidentes laborales Hospital General España, primer trimestre 2017” realizado para determinar las acciones de bioseguridad que inciden en los accidentes de trabajo de los servidores de enfermería que labora en el Hospital General España, I trimestre 2017 de carácter cuantitativo, tipo descriptivo de corte aplicado a una muestra de 111 recursos de enfermería, correspondiente al 34% del universo se encontró que tienen conocimientos sobre las acciones de bioseguridad y disponen de materiales y equipos de protección, cumplen con el lavado de mano, que el cumplimiento de las prácticas de bioseguridad en las licenciadas de enfermería fue alto, sin embargo, en cuanto al uso de la bata este que fue cumplimiento medio y el de las enfermeras técnico superior fue alto, pero en el uso de mascarilla fue cumplimiento medio. Las auxiliares de enfermería demostraron un cumplimiento mediano en el uso de mascarilla y alto en el uso de bata. Se concluye que cuando el personal de enfermería usa materiales de bioseguridad, los riesgos laborales disminuyen.

Por su parte, en Brasil, De Brito, Bento de castro, Parente Monteiro, de Franca Fonteles, & Barbosa dos Santos (2019), en el estudio “Avaliação das práticas seguras em hospital público do nordeste brasileiro” que tuvo el objeto evaluar un centro hospitalario sobre la ejecución de prácticas seguras, usando el método descriptivo y observacional, ejecutado en un centro asistencial público del noreste de Brasil, usando un cuestionario de evaluación de gestión de riesgos de atención médica (AGRASS) de 40 ítems y un guión para la observación no participante aplicado a una muestra de 19 trabajadores. Encontraron que más del 50% tienen adherencia completa a práctica seguras y en la observación de campo, se hallaron debilidades en la mayoría de los resultados, principalmente la higiene de manos y la prescripción, el uso y la administración de medicamentos. Concluyendo en la necesidad de ejecutar actividades de educación en salud permanentes y de mejora de la cultura de seguridad en salud.

Así mismo, Bilal Afsar, Mirwise Khan, & Umair Ahmed (2019), en el article scientific “Addressing the issue of job performance among hospital physicians in Pakistan: The role of job security, organizational support, and job satisfaction”

realizado con el propósito de analizar los factores relacionados con los empleados seleccionados, como la seguridad laboral, el apoyo organizacional y la satisfacción laboral, específicamente examinar el efecto de la seguridad laboral y el apoyo organizacional en el desempeño laboral del médico del centro asistencial. Uso el enfoque cuantitativo transversal, la muestra se conformó por 361 médicos del hospital a quienes se contactó utilizando la técnica auto administrada. Los resultados indicaron que la seguridad laboral y el apoyo organizacional incidieron positivamente el desempeño laboral de los médicos del centro hospitalario. Además, la satisfacción laboral medió el vínculo entre la seguridad y desempeño laboral, así como entre el apoyo organizacional y el desempeño laboral, por lo que se concluye que, brindando seguridad laboral y apoyo organizacional a los médicos del hospital, se puede impulsar su desempeño laboral.

También, Hyunkang Hur (2019), en el artículo “Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes”, sintetiza la investigación acumulada del sector público y privado con respecto a la relación entre la seguridad laboral y las actitudes laborales de los empleados. El meta análisis actual de 37 estudios (incluidas 45 muestras independientes) muestra que se encontraron asociaciones de tamaño medio entre la seguridad laboral y las variables de actitud laboral (es decir, satisfacción laboral y compromiso organizacional). Estos resultados resaltan lo importante de la seguridad en el lugar de labores, en la formación y mejora de las actitudes de los empleados y la seguridad laboral.

Finalmente, Wagner y Anke (2018), en el artículo científico “Assessment of Patient and Occupational Safety Culture in Hospitals: Development of a Questionnaire with Comparable Dimensions and Results of a Feasibility Study in a German University Hospital” realizado para capturar la cultura de seguridad del paciente (PS) y la cultura de seguridad ocupacional (OS) en los hospitales para ello se usa un cuestionario para evaluar ambos problemas de forma análoga, denominado Encuesta hospitalaria sobre cultura de seguridad del paciente (HSPSC) que se aplicó a 407 enfermeras y 140 médicos. Los resultados expresaron que el conocimiento y las competencias individuales relacionados con PS y OS fueron más bajos de lo esperado.



De otro lado, la investigación se sustenta en teorías que se refieren a las variables de Seguridad e Higiene Laboral y rotación de personal:

La Teoría de Herzberg (1968), aporta en el sentido de que las personas están influenciadas por dos factores, uno que causa insatisfacción como resultado de factores de Higiene entre los que destacan: los salarios e incentivos, política empresarial y su organización, la relaciones entre trabajadores, el ambiente físico, supervisión, el Status, la seguridad del trabajador, crecimiento, madurez y consolidación; y otro factor es el de la motivación, ésta se relaciona con la satisfacción en el cargo y las actividades que el trabajador ejecuta, entre ellos plantea: los logros, el reconocimiento, la independencia laboral, la responsabilidad y la promoción. Según esta teoría, la seguridad laboral y el ambiente físico, tienen incidencia en la satisfacción de los trabajadores (Martinez , 2013).

Desde la mirada de las causas de accidentes en el trabajo, la teoría de la causalidad desarrollada por Frank Bird (1950-1960) plantea que los accidentes en el trabajo que están relacionadas con la seguridad e higiene laboral, se dan por diversos factores de responsabilidad directa la administración encargada de supervisar los procesos o tareas de los trabajadores. Estos son de dos tipos, personales, como la falta de conocimientos o capacitación y factores del trabajo como: lugar de trabajo con elementos de seguridad para sus trabajadores, falta de capacitación, falta de normatividad laboral, diseño no apropiado de equipos, la falta de protecciones y resguardos en las instalaciones del centro de trabajo, la falta de ordenamiento e higiene en los centros de trabajo (Vásquez, 2017).

De otro lado, la Teoría de los Human Factors, considera que es el propio ser humano el causante de su inseguridad reflejada en accidentes laborales y que las causas son: la sobrecarga laboral que rompe su natural capacidad, entrenamiento, estado mental, condición física respecto a la carga laboral asignada, respuesta inapropiada en relación al desconocimiento del peligro, el incumplimiento de procedimientos de seguridad, anulación de sistemas de protección y realización de actividades inapropiadas como tareas para los que no se fue formado (Wickens, Gordon, & Liu, 1998).

Finalmente, la Teoría del Accidente como fenómeno social que lo considera como base del análisis de riesgos y la gestión del riesgo, señala en su tipología de fallos – accidentes que estos se dan por el uso inadecuado o el abandono de los elementos de protección o la modificación o anulación de las protecciones con las que debe trabajar como elementos originarios de los accidentes. Explica la relación salud – enfermedad como un proceso basado en la estructura y organización social al momento de producir (CReSA, 2014).

Como puede apreciarse estas teorías nos permiten sustentar que existen diversos factores como los conocimientos (capacitación), las medidas de protección personal, así como la limpieza e higiene, la sobrecarga laboral y el riesgo en el proceso de trabajo, que guardan estrecha relación con la seguridad e higiene de los servidores.

En cuanto a las teorías relacionadas con la variable rotación de personal, encontramos que la Teoría Científica de Taylor (1911) tienen entre sus principales desarrollos los relacionados a los tiempos y movimientos en el trabajo, la fatiga humana, las cargas de trabajo y las condiciones de trabajo (ASL, 2019) y la Teoría de las Necesidades de Maslow (1954) señala que los seres humanos y trabajadores se motivan cuando se atienden sus necesidades entre ellas las de seguridad que es la que lleva al ser humano a protegerse de los peligros (Quintero, 2018).

Este marco teórico se sostiene en conceptos muy precisos que nos configuran el entendimiento de los temas de las variables de seguridad e higiene laboral y la rotación de personal, así:

Sirgo Granda (2016), analiza en un artículo especial, las perspectivas para la salud laboral en un marco público y privado en España y señala que la salud laboral permite monitoreo de la salud de los trabajadores, quienes además de sus problemas relacionados con el estado de salud personal, sufre problemas específicos a su condición laboral, relievando el papel de la salud laboral tanto en la esfera pública como privada.

Igualmente, Paz, Soler y Muñiz, (citado en Bclean 2018) desde la mirada de la productividad organizacional, define a la seguridad laboral como un conjunto de principios, normatividades y procedimientos preventivos frente a riesgos que

existen en el centro de trabajo y que pueden ser origen de accidentes con los consiguientes daños al trabajador y también a su entorno, incluso a su medio ambiente exterior (Bclean, 2018).

Por otro lado Chiavenato afirma “que la seguridad en el trabajo busca la prevención de accidentes y administra los riesgos ocupacionales, su finalidad es profiláctica, se anticipa a efecto de que los riesgos de accidentes sean mínimos” (Chiavenato I. , 2018, pág. 479).

Asimismo, Chamocho (2014), define a la seguridad e higiene industrial como el conjunto de medidas técnico económicas y psicológicas, etc., dirigidas a colaborar con los empleados en la prevención de los accidentes de trabajo, controlando los riesgos, conservación de los locales, infraestructura de procesos industriales y ambientes naturales (p.23).

Por otro lado, hablamos de higiene laboral como uno de nuestros indicadores para referimos a condiciones de trabajo y cuando hablamos de ello nos referimos: a ambiente laboral donde debe existir una percepción de expandir los aspectos de seguridad en la organización lo cual sirva como referente para desarrollar una conducta segura por parte de los empleados la cual se ve reflejado en los empleadores en donde se debe aplicar ciertas técnicas, actitudes, estrategias y tácticas que se conviertan en acciones adecuadas para estar preparados en los riesgos que puedan presentar en el ambiente de trabajo. (González M, Molina V, & Patarroyo G, 2019).

Chiavenato señala que cuando hablamos de Higiene laboral nos referimos a las condiciones ambientales del trabajo que asegure la salud física y mental; en cuanto a la salud física el lugar de trabajo genera el campo de acción de la higiene laboral donde se busca evitar la exposición del organismo humano a agentes externos como el ruido, el aire, la temperatura, humedad, la iluminación y los equipos de trabajo. Así, un entorno laboral saludable, debe tener condiciones físicas que impacten de forma positiva en la salud física humana, y en cuanto a la salud mental, el entorno debe tener condiciones psicológicas y sociológicas saludables, que contribuyan positivamente en el comportamiento de las personas y se evite repercusiones emocionales. (Chiavenato I. , 2018).

En relación a los conceptos de rotación de personal, existe una variada gama, pero para efectos de esta variable tomamos en cuenta los siguientes:

Según, Avila (2017) la Rotación de Personal, es la movilidad interna de los servidores, que puede ser evitada o no y que puede ser o no saludable para una organización. La rotación es de dos clases, una de temporalidad de trabajo que busca la estabilidad de la organización logrando que esta movilidad de los trabajadores apoye a la organización con nuevo personal que recién ingresan a la empresa y otra de cambio de trabajadores en la empresa (movilidad interna) (p.9, 10).

Asimismo, la rotación de personal se da cuando los empleados dejan la empresa y deben ser reemplazados. En este sentido, una empresa tiene una tasa alta de rotación cuando muchos de sus trabajadores, más de los esperables en su sector y país, dejan el trabajo después de un cierto período de tiempo. (Compensation Lab, 2019).

Por otro lado, Rodriguez 1998 (citado por Soto 2017) que define a la rotación de personal desde una mirada de derechos, ya que busca nuevas oportunidades e incentivos económicos y profesionales para optimizar la situación individual y profesional, es algo característico del ser humano e implica varias situaciones para el adelanto profesional del trabajador. Señala que la rotación del personal es el paso que los servidores realizan de una organización a otra, con el objetivo de mejorar su desarrollo profesional haciendo uso de mecanismos de promoción y más prácticas que le permitirán acumular sus conocimientos, habilidades y potencial profesional, y por tanto optimizar sus remuneraciones. (Soto, 2017, pág. 39).

También, Warren (2019) al investigar el impacto de la rotación interna y externa sobre la productividad laboral en Costa Rica, señala que la rotación de personal, haciendo referencia a (Chiavenato I. , 2017) es el efecto de fenómenos de dentro y fuera de la organización que determinan el comportamiento de los trabajadores.

Diremos entonces que la rotación de personal “es la relación entre el total de trabajadores que se retiran e incorporan a una empresa con respecto al total de

empleados de una organización” (Chaparro Rinth, Guzmán Rodríguez, Naizaque Pérez, Ortiz Figueroa, & Jiménez Barbosa, 2015).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación es Aplicada; que significa utilizar los conocimientos en la práctica, para aplicarlos en beneficio de los grupos que participan en esos procesos y en la sociedad en su conjunto, además de los nuevos conocimientos que enriquecen la disciplina. Al respecto, en las ciencias puras y la investigación básica indagamos cómo funcionan las cosas para usarlas posteriormente, mientras en las ciencias prácticas la investigación aplicada tiene como objetivo hacer un uso inmediato del conocimiento existente. (Vargas Cordero, 2009). En nuestro caso, la relación entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal en el Hospital Nacional Sergio Bernales.

##### **Diseño de investigación**

En cuanto al diseño, esta investigación es no experimental porque no se manipulan las variables, es un estudio en el que no se modifica de manera intencional las variables. Lo que se da en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se da en su contexto natural, para analizarlos. (Hernández Sampieri, 2019).

Es una investigación de corte transversal correlacional, porque se definen relaciones entre dos o más categorías, conceptos variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa – efecto (causales)” (Hernández Sampieri, 2019, pág. 178). En nuestra investigación vamos ver la relación entre seguridad e higiene laboral y rotación del personal en el período dado de los meses que van del año 2021.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Las variables de la investigación son: Seguridad e higiene laboral y Rotación de personal.

#### **Seguridad e higiene laboral**

##### **Dimensiones**

En la variable Seguridad e higiene laboral, consideramos la medición del comportamiento de esta variable en dos dimensiones, una, la seguridad laboral y otra, higiene laboral.

Para el autor Chamochumbi (2014) la seguridad laboral tiene como objeto la prevención de accidentes de trabajo, mitigar los riesgos, y el control los resultados, cuidando la infraestructura y ambientes naturales. Aspectos que son medibles y evaluables.

##### **Indicadores**

En ese sentido se plantean los indicadores de prevención de accidentes y control de riesgos propios de la labor (Chiavenato I. , 2018), que se precisan seguidamente:

La prevención de accidentes es un área de actividad en la que opera la seguridad laboral en la búsqueda de cumplir el objetivo de reducir los accidentes de trabajo (Chiavenato 2018 P.480).

Así mismo, el control de riesgos propios de la labor del trabajador, ya que es necesario identificar, hacer análisis y gestionar las causas que pueden originar accidentes de trabajo (Chiavenato I. , 2018).

En cuanto a la dimensión higiene laboral, considerando que la higiene se enfoca en las medidas que se aplican al trabajador y a su ambiente en el que labora (Chiavenato I., 2018) los indicadores que se plantean son: prevención de condiciones ambientales y preservación de la salud de los servidores, que se precisan:

La prevención de condiciones ambientales, son consideradas como unas de las condiciones que influyen en el trabajo y son las características del ambiente físico del trabajador mientras ejerce su labor. (Chiavenato, 2018).

Y, la preservación de salud de los trabajadores, ya que se considera que la conservación de la salud de los empleados es uno de los objetivos principales de la higiene laboral (Chiavenato, 2018).

### **Escala de Medición**

Las dimensiones e indicadores de la investigación son analizados de acuerdo a un cuestionario que es medido con escala ordinal, que según (Gamboa, 2017) esta escala se usa para medir opiniones y actitudes, no son métricas y los números usados no están acompañados de alguna unidad de medida.

### **Rotación del personal**

#### **Dimensiones**

En la variable rotación de personal, consideramos la medición del comportamiento de esta variable en dos dimensiones, una, rotación por factores externos y otra, rotación por factores internos.

Según Chiavenato (2017) la rotación laboral es un intercambio de personas a consecuencia de causas internas o externas a la organización. Existe la rotación de personal que se da fuera de las decisiones de la organización, que exige identificar las causas que ocasionan la salida de trabajadores.

#### **Indicadores**

Partimos de que la rotación externa se relaciona con los factores externos, por lo que se plantean los indicadores como: demanda y oferta de recursos humanos, coyuntura económica y oportunidades de empleo en el mercado de trabajo (Chiavenato, 2017), que se precisan seguidamente:

Demanda y oferta de recursos humanos, considerando que toda organización toma información del ambiente organizacional donde los recursos



humanos se desvinculan de la organización entrando y saliendo de ella (Chiavenato, 2017).

La coyuntura económica, en tanto se considera que la organización también toma datos e información de la situación económica del momento que le ayuda a la toma de sus decisiones. (Chiavenato, 2017).

Y las oportunidades de empleo en el mercado de trabajo, al considerar que en toda organización existen puestos vacantes y oportunidades ofrecidas (Chiavenato, 2017), más aún en escenarios de demanda creciente como la evidenciada en el 2020.

Como para la rotación interna en tanto se relaciona a los factores internos se plantean los indicadores: Política organizacional, condiciones físicas de trabajo y relaciones humanas. (Chiavenato, 2017).

La política organizacional, en tanto considera que entre los fenómenos internos que originan la rotación del personal están incorporados en diversas políticas como la salarial, de prestaciones, de reclutamiento y selección y disciplinaria (Chiavenato, 2017).

Las condiciones físicas de trabajo, es otro de los fenómenos internos que causan la rotación del personal. Los trabajadores están expuestos a ruidos, temperatura, gases, iluminación, sustancias químicas y también a condiciones de sus equipos de protección personal, uniformes y los protocolos de seguridad e higiene que brinda la organización (Chiavenato, 2017).

Y las relaciones humanas, es otro de los fenómenos causantes de la rotación de personal, considerando que las relaciones humanas y sus características definen las entradas, los cambios y las salidas del personal de la organización (Chiavenato, 2017).

### **Escala de Medición**

En la investigación se utiliza un cuestionario que es medido con escala ordinal, que según Gamboa (2017) esta escala se usa para medir opiniones y actitudes, no son

métricas y los números usados no están acompañados de alguna unidad de medida (p. 4).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

También llamada Universo, es el conjunto de personas u objetos de quienes queremos conocer algo en la investigación de Lopez, (2004). En nuestro caso la población está compuesta por todo el personal que labora en el Hospital Nacional Sergio Bernales, en todas las áreas y modalidades de servicios y que se encuentran laborando desde enero de 2020 a la fecha.

La población de servidores en total del hospital asciende a 1738 servidores.

#### **Criterios de inclusión**

Están incluidos para efectos de la investigación la totalidad del personal que labora en el hospital, en tanto son todas y todos sujetos de las acciones de seguridad e higiene laboral y de rotación del personal.

#### **Criterios de exclusión**

Se excluye de la determinación de la muestra al personal con cargo directivo y jerárquico porque su información podría desvirtuar la naturaleza y objeto de la investigación por defensa de sus cargos, o responsabilidades en relación a las variables en estudio. Estos cargos son de los médicos jefes de departamento, médicos Jefe de Servicio, enfermeras Jefe de Departamento y enfermeras Jefe de Servicio y enfermeras supervisoras del Hospital Nacional Sergio Bernales. Estos cargos en el centro asistencial ascienden a 72 servidores.

Después de aplicar los criterios de exclusión la población es 1666 servidores.

#### **Muestra**

De acuerdo a la población definida de la investigación, la muestra es un subconjunto de esta población (López, 2004), para esta investigación tomaremos una muestra de acuerdo a la siguiente determinación:

Aplicamos la siguiente fórmula para muestra no probabilística, donde:

n = tamaño de la muestra

N = población = 1666

Z = Nivel de confiabilidad que deseamos = 95% = 1.96 (según tablas estadísticas)

p = probabilidad a favor = 95% = 0.95

q = probabilidad en contra = 5% = 0.05

E = error de estimación = 4% = 0.04

Sustituimos estos datos en la siguiente fórmula:

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

Obteniendo = 304.005 / 2.8465

n = 107

La muestra será de 107 trabajadores del Hospital Sergio Bernales.

### **Muestreo.**

El tipo de muestreo que se usa en la investigación es no probabilístico, dada las características de la población del personal del Hospital Nacional Sergio Bernales donde cada categoría de cargos del personal tiene diferentes cantidades de trabajadores de las unidades de servicios del hospital. (Otzen, T. & Manterola C, 2017).

### **Unidad de Análisis.**

La unidad de análisis lo constituye cada uno de los trabajadores del Hospital Nacional Sergio Bernales de todas las unidades de servicios. La investigación considera conveniente determinar el peso porcentual del número de servidores por categorías de cargos, a fin de determinar el número de encuestas a aplicar. La

unidad de análisis son los elementos sujetos de la obtención de información y que deben ser definidos con precisión (Azcona, 2013).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Esta investigación usa la técnica de recolección cuantitativa de recolección de datos, que significa, el uso de números para evaluar la información con análisis estadístico para probar hipótesis. La presente investigación usó la técnica de la encuesta que es la técnica que mediante un cuestionario estructurado nos permite obtener datos sobre la población investigada a partir de una muestra (Cascañt, 2012).

Entre los principales instrumentos de recolección de datos tenemos: el cuestionario, la entrevista, la observación, los test, los inventarios, el sociodrama, etc. (Garcés, 2013).

El instrumento que se usó en la investigación es el cuestionario que según (Trespacios, 2012) son instrumentos de investigación que permiten identificar previamente las preguntas, las personas a quienes se aplica, verificar respuestas y determinar la forma de recojo de información obtenida.

#### **Validez**

Asimismo, en la investigación se realizó la validez de contenidos bajo juicio de expertos. La validez se verifica en la medida en que un instrumento mide un evento en términos de la manera como está definida y en relación con la base teórica de la investigación (Olivero, 2016). El instrumento fue validado por tres expertos especialistas en la materia. El procedimiento y los expertos que han participado en esta acción se consideran en los anexos.

#### **Confiabilidad**

De otro lado, la consistencia interna del instrumento se realizó mediante un alfa de Cronbach teniendo en cuenta que esta metodología permite medir la fiabilidad de una escala ordinal como la de Likert. La confiabilidad es el nivel en que la aplicación

repetida del instrumento determina iguales resultados (Olivero, 2016). El índice obtenido luego de aplicar el Alfa de Cronbach es de 0.88 considerado de excelente confiabilidad, el procedimiento se ha considerado en los anexos.

### **3.5. Procedimientos**

La recolección de datos se realizó de manera presencial y virtual habiéndose realizado las coordinaciones necesarias con la administración del hospital para poder llevar a cabo la aplicación del cuestionario de manera óptima; sin embargo, debido a las limitaciones por la pandemia no se logró encuestar de forma presencial en su totalidad y se tuvo que aplicar el cuestionario de manera virtual.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El método de análisis de datos se ejecuta mediante la estadística inferencial. Por lo que la información se procesará básicamente con análisis de regresiones y correlaciones estadísticas en función a la elasticidad de las variables. El análisis nos permitirá probar las hipótesis con confiabilidad y validez.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se considerarán fundamentos morales básicos que según (Horsford, 2017) tratándose del campo de la salud debemos considerarlo como: el consentimiento informado del sujeto de la investigación, para garantizar que la persona a considerar en la investigación adopte con libertad de elegir su participación en la investigación. Asimismo tenemos en cuenta el Código de Ética de la Universidad César Vallejo (UCV, 2017) que señala como principios básicos el respeto y la confidencialidad de la información, el cumplimiento a los derechos de autor, contra el plagio, rigor científico de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

Seguidamente, se observan las tablas y gráficos de los resultados de la encuesta aplicada a 107 trabajadores del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021, la cual permitirá visualizar la distribución de los datos.

##### Variable sociodemográfica

Tabla 1: Edades de los encuestados

Grupo de edades	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
< 30 años	7	7%	7%
31 – 40 años	27	25%	32%
41 – 50 años	43	40%	72%
51 años <	30	28%	100%
Total	107	100%	

**Fuente:** Encuesta aplicada al personal del Hospital Sergio E. Bernales de Comas, 2021

Del gráfico se aprecia que aproximadamente el 40% del personal encuestado tiene entre 41 a 50 años, un 28% mayor a 51 años, un 25% entre 31 y 40 años y solo un 7% tiene menos a 30 años.

Gráfico 1: Porcentaje de edades de los encuestados

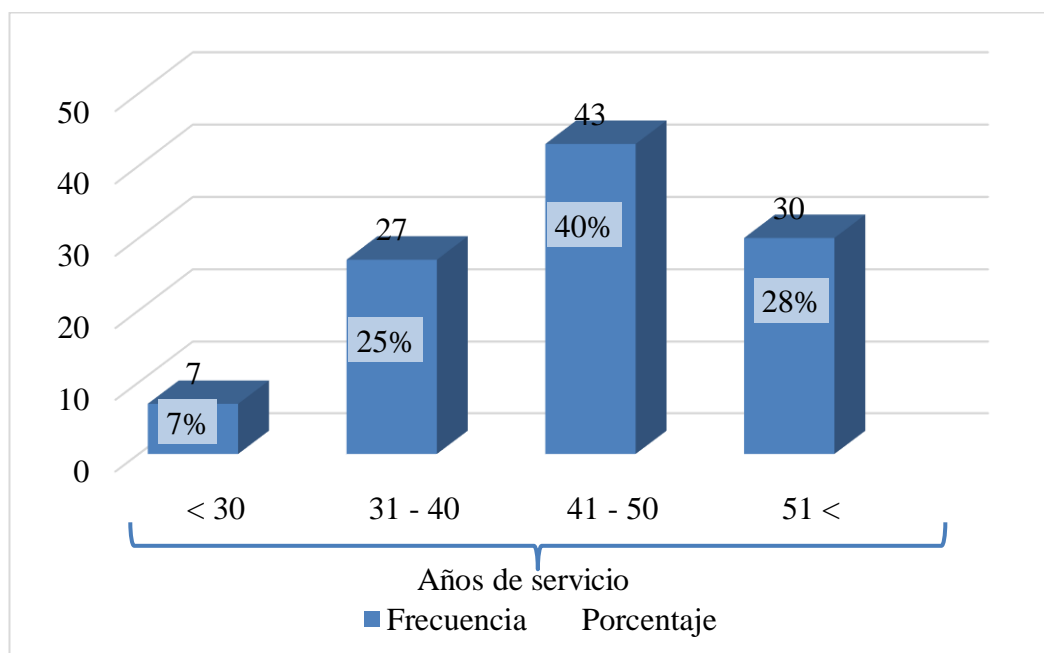


Tabla 2: Años de servicios de los encuestados

Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
< 5 años	28	26%	26%
6 – 10 años	12	11%	37%
11 – 20 años	39	37%	74%
21 – 30 años	16	15%	89%
31 años <	12	11%	100%
Total	107	100%	

Fuente: íbidem.

En el gráfico se aprecia que aproximadamente el 37% del personal encuestados tiene entre 11 a 20 años de servicio, el 26% tiene menos de cinco años de servicio, un 15% tiene entre 21 a 30 años, un 11% tiene 6 a 10 años de servicio y un 11% tiene más de 31 años de servicio.

Gráfico 2: Porcentaje de años de servicios de los encuestados

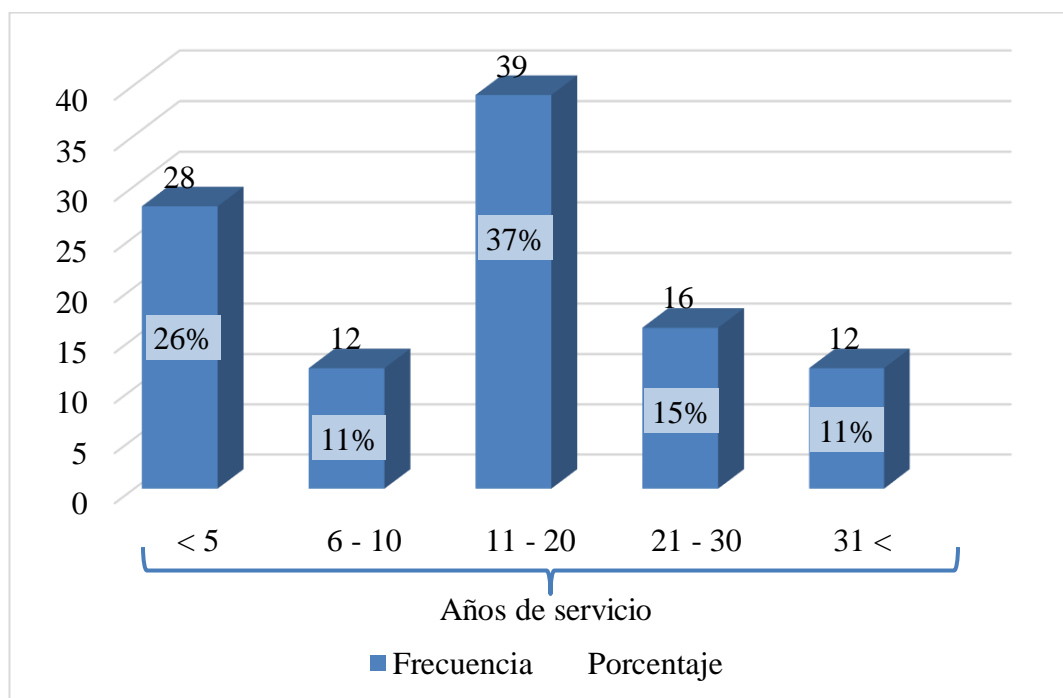


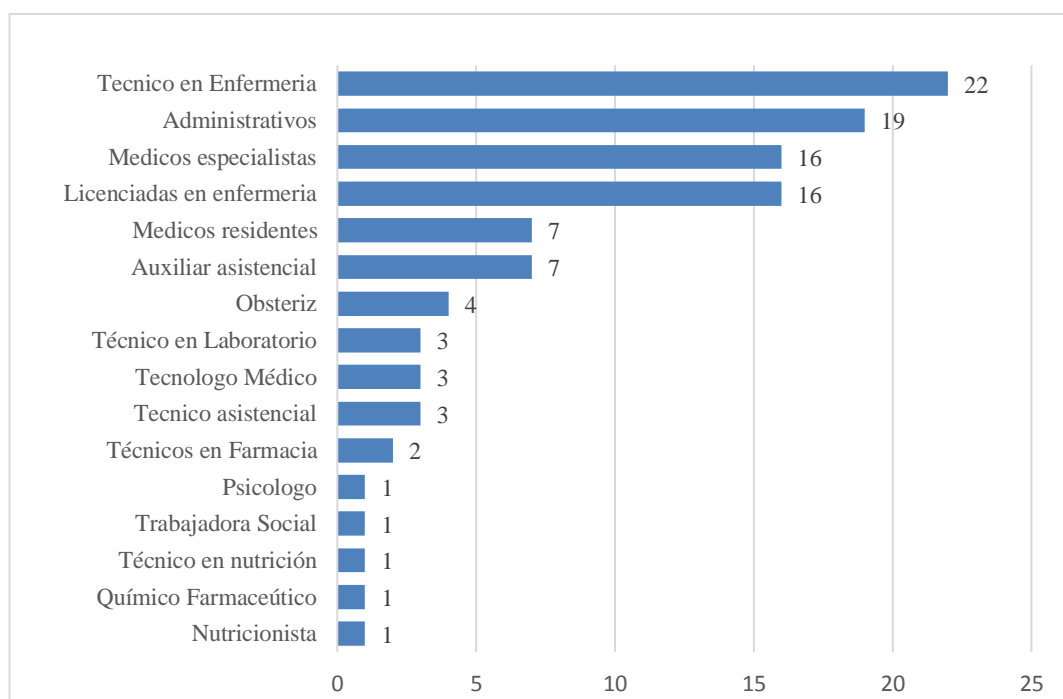
Tabla 3: Condición laboral del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Técnico en Enfermería	22	19%	19%
Administrativos	19	17%	36%
Licenciadas en enfermería	16	15%	51%
Médicos especialistas	16	15%	66%
Auxiliar asistencial	7	7%	73%
Médicos residentes	7	7%	80%
Obstetriz	4	4%	84%
Técnico asistencial	3	3%	87%
Tecnólogo Médico	3	3%	90%
Técnico en Laboratorio	3	3%	93%
Técnicos en Farmacia	2	2%	95%
Nutricionista	1	1%	96%
Químico Farmacéutico	1	1%	97%
Técnico en nutrición	1	1%	98%
Trabajadora Social	1	1%	99%
Psicólogo	1	1%	100%
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>	

Fuente: ibídem.

En el gráfico se aprecia que aproximadamente el 19% del personal son técnicos de enfermería, el 17% son administrativos, el 15% son licenciados en enfermería, el 15% son médicos especialistas, el 7% son médicos residentes, el 7% son auxiliar asistencial.

Gráfico 3: Condición laboral del personal





## Variables unidimensionales

Tabla 4: Primera variable Seguridad e higiene laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	62	58%	58%
De acuerdo	45	42%	100%
Total	107	100%	

Fuente: Ibídem.

De un total de 107 trabajadores que representa el 100% de los encuestados se aprecia que, respecto a la primera variable, 62 encuestados que representa el 58% indica que está en desacuerdo de que hay seguridad e higiene laboral y 45 que representa un 42% señala que está de acuerdo de que hay seguridad e higiene laboral.

Gráfico 4: Porcentaje de la variable Seguridad e higiene laboral.

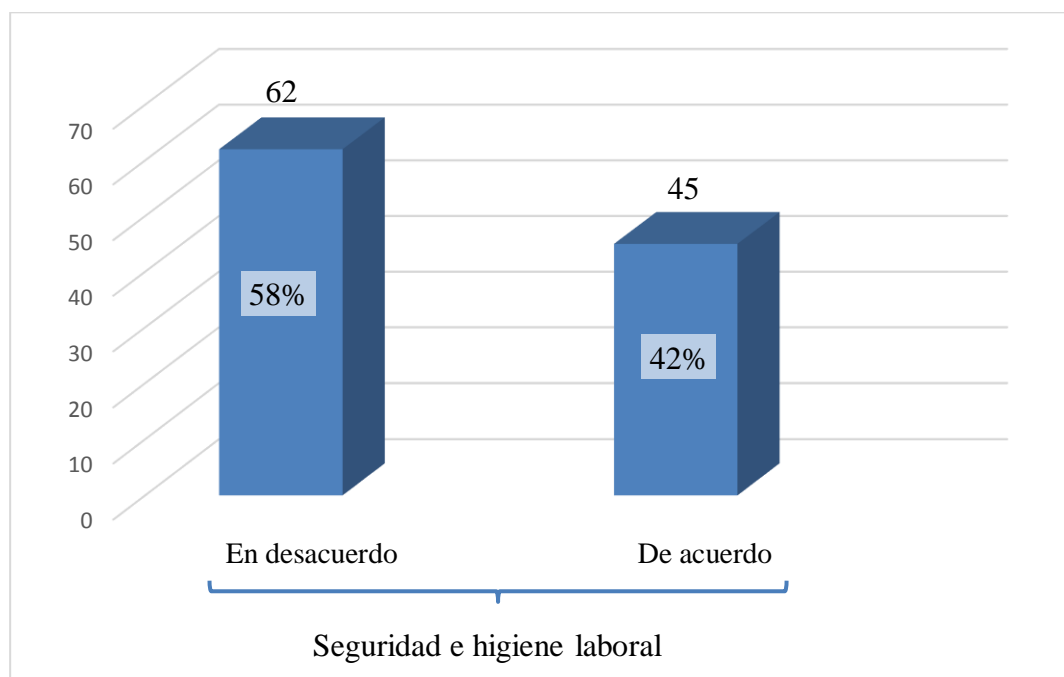


Tabla 5: Primera dimensión Seguridad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	55	51%	51%
De acuerdo	52	49%	100%
Total	107	100%	

Fuente: Ibídem

De un total de 107 trabajadores que representa el 100% de los encuestados se aprecia que, respecto a la primera dimensión de la primera variable, 55 encuestados que representa el 51% indica que está en desacuerdo de que hay seguridad laboral y 52 que representa un 49% señala que está de acuerdo de que hay seguridad laboral.

Gráfico 5: Porcentaje de la dimensión seguridad laboral.

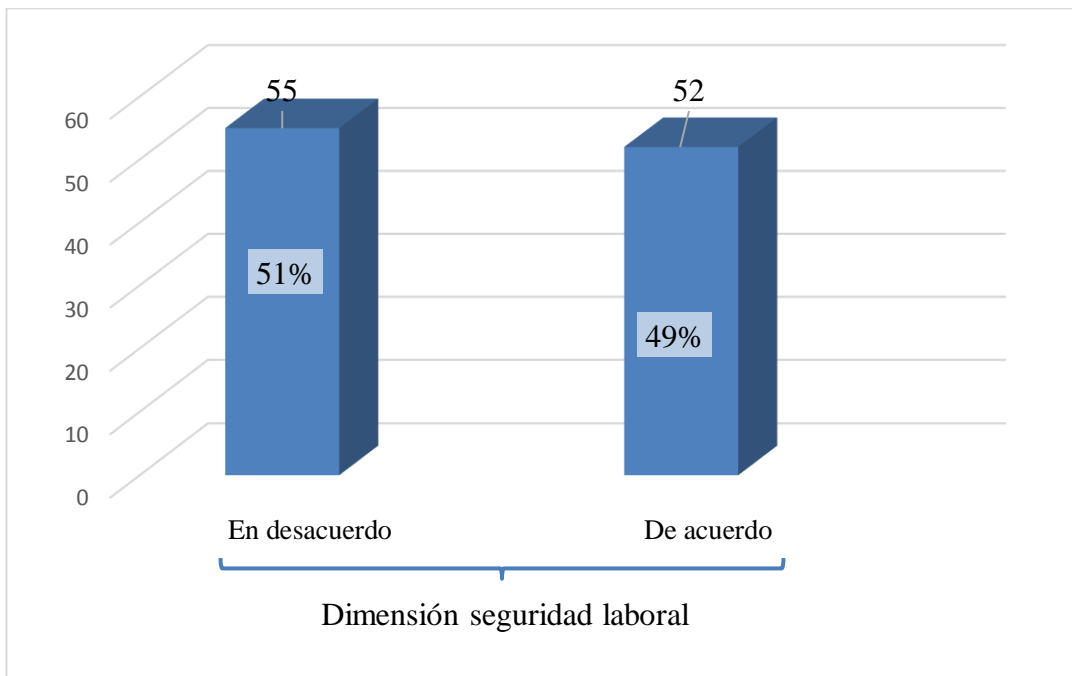


Tabla 6: Segunda dimensión higiene laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	63	59%	59%
De acuerdo	44	41%	100%
Total	107	100%	

Fuente: Ibídem

De un total de 107 trabajadores que representa el 100% de los encuestados se aprecia que, respecto a la segunda dimensión de la primera variable, 63 encuestados que representa el 59% indica que está en desacuerdo de que hay higiene laboral y 44 que representa un 41% señala que está de acuerdo en que hay higiene laboral.

Gráfico 6: Porcentaje de la dimensión higiene laboral.

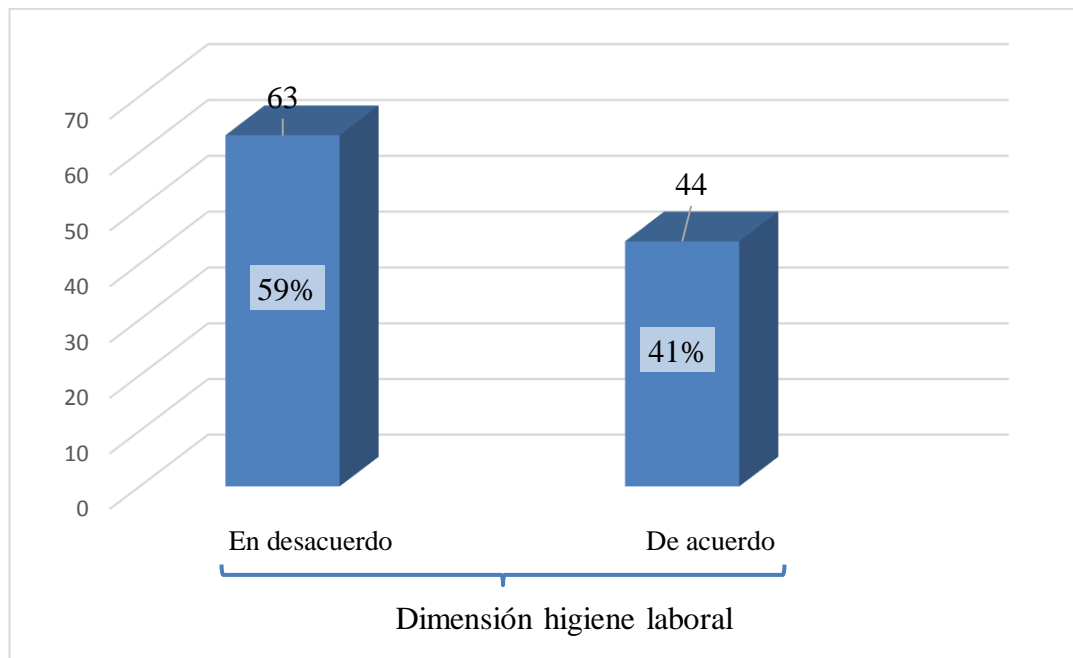


Tabla 7: Segunda Variable Rotación del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	46	43%	43%
De acuerdo	61	57%	100%
Total	107	100%	

**Fuente:** Encuesta aplicada al personal del Hospital Sergio E. Bernales de Comas, 2021

De un total de 107 trabajadores que representa el 100% de los encuestados se aprecia que, respecto a la segunda variable, 61 encuestados que representa el 57% señala que está de acuerdo en que hay rotación de personal y 46 que representa el 43% señala que está en desacuerdo en que hay rotación personal.

Gráfico 7: Porcentaje Segunda Variable Rotación del personal.

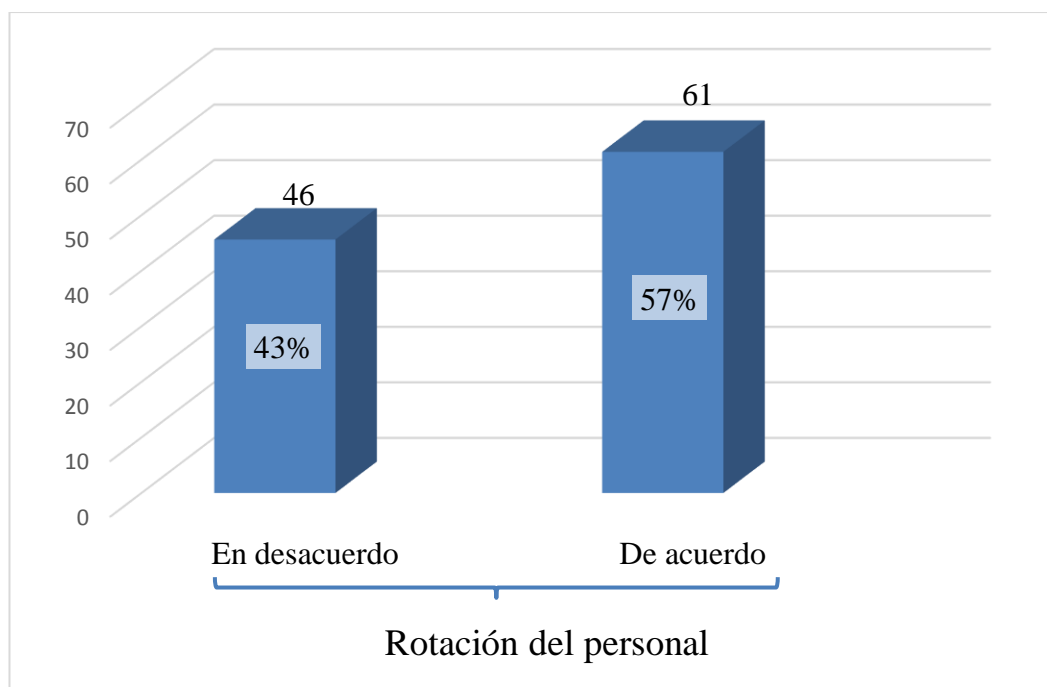


Tabla 8: Primera dimensión Rotación del personal por factores externos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	35	33%	33%
De acuerdo	72	67%	100%
Total	107	100%	

Fuente: Ibídem.

De un total de 107 trabajadores que representa el 100% de los encuestados se aprecia que, respecto a la primera dimensión de la segunda variable, 35 encuestados que representa el 33% señala que está en desacuerdo de que hay rotación personal por factores externos y 72 que representa el 67% señala que está de acuerdo en que hay rotación personal por factores externos.

Gráfico 8: porcentaje de la dimensión Rotación del personal por factores externos.

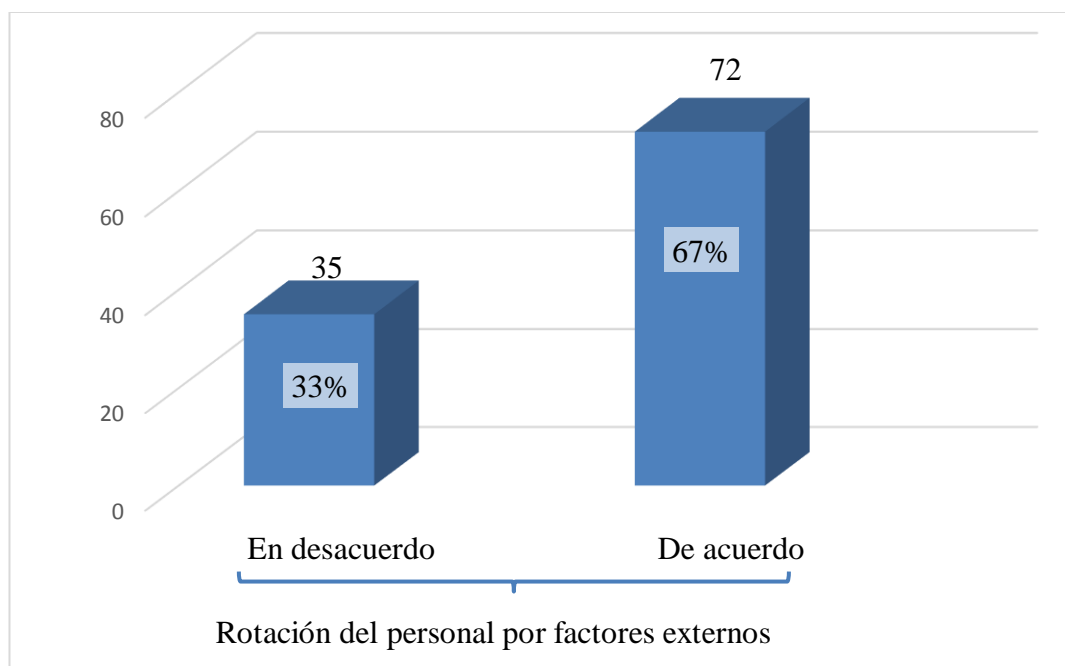


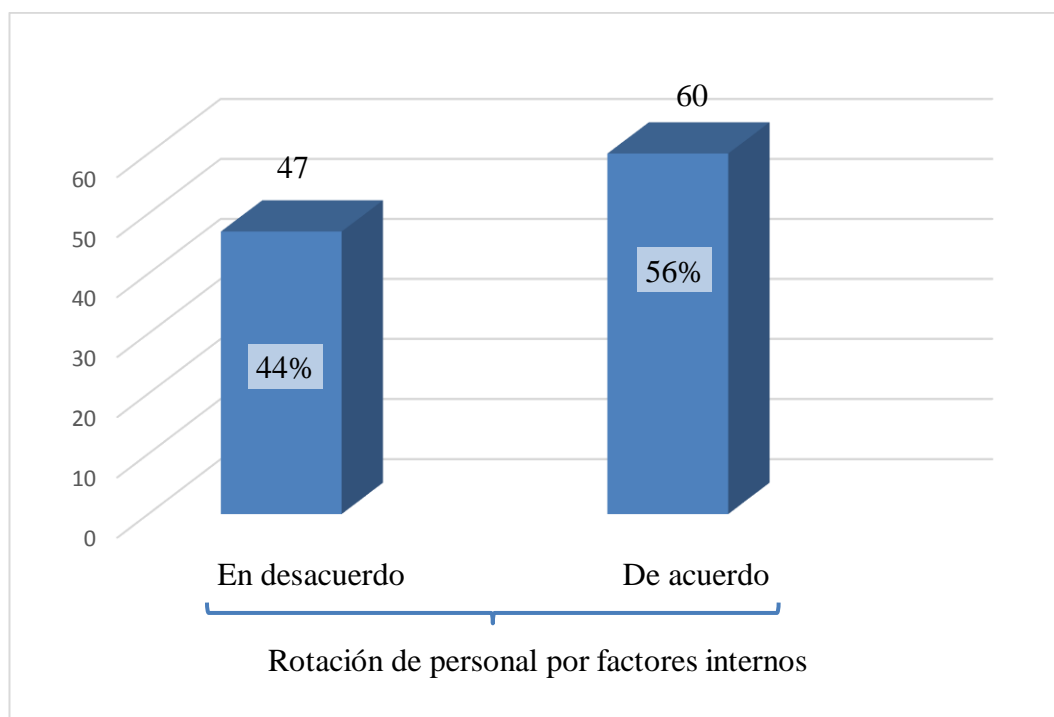
Tabla 9: Segunda dimensión Rotación del personal por factores internos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	47	44%	44%
De acuerdo	60	56%	100%
Total	107	100%	

Fuente: Ibídem.

De un total de 107 trabajadores que representa el 100% de los encuestados se aprecia que, respecto a la segunda dimensión de la segunda variable, 47 encuestados que representa el 44% señala que está en desacuerdo en que hay rotación del personal por factores internos y 60 que representa el 56% señala que está de acuerdo en que hay rotación del personal por factores internos.

Gráfico 9: Porcentaje segunda dimensión Rotación del personal por factores internos.



## Contrastación de hipótesis

A continuación, se presenta los resultados de las encuestas en tablas bivariadas (tablas cruzadas) para mostrar la distribución de los datos de una variable respecto a otra, asimismo también se presenta las tablas de correlación para demostrar la contrastación estadística de la hipótesis planteada en esta investigación.

### Hipótesis general

*Hipótesis planteada:* Existe relación significativa entre la seguridad e higiene laboral y la rotación del personal en el Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021

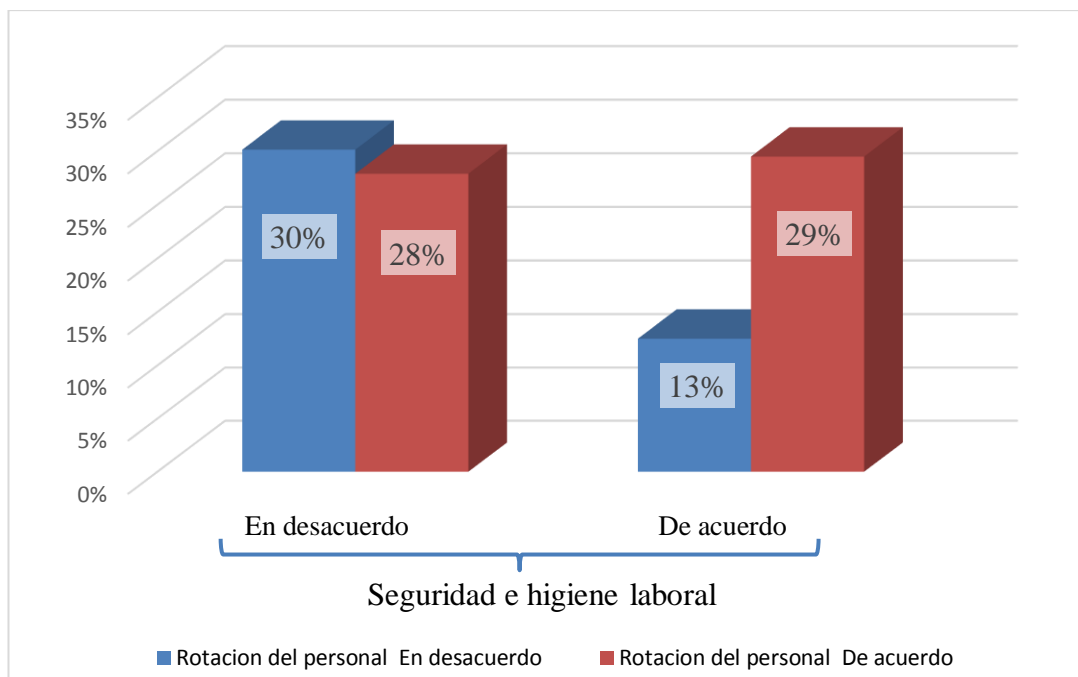
Tabla 10: Doble entrada entre la variable seguridad e higiene laboral y rotación laboral.

		Rotación del personal				Total	
		En desacuerdo		De acuerdo			
Seguridad e higiene laboral	En desacuerdo	32	30%	30	28%	62	58%
	De acuerdo	14	13%	31	29%	45	42%
Total		46	43%	61	57%	107	100%

**Fuente:** Ibídem.

De un total de 107 trabajadores que representa el 100% de los encuestados se aprecia que el 58% indica que está en desacuerdo que hay seguridad e higiene laboral y un 42% señala que está de acuerdo que hay seguridad e higiene laboral. Asimismo, el 57% señala que está de acuerdo que hay rotación del personal y un 43% señala que está en desacuerdo en hay rotación del personal.

Gráfico 10: Porcentaje seguridad e higiene laboral y rotación del personal



Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula  $H_0$ : valor de toma de decisión =  $p < 0.05$  se rechaza

La seguridad e higiene laboral y rotación del personal son independientes.

Hipótesis Alternativa  $H_i$ : valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta

Existe relación entre seguridad e higiene laboral y rotación del personal  
Determinación del nivel de confianza y error

Confianza: 0.95 → 95%

Error asumido: 0.05 → 5%

Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Chi cuadrado de Pearson.

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Chi cuadrado de Pearson tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativas las cuales fueron medidas en escala nominal.



Tabla 11: Chi cuadrado la variable seguridad e higiene laboral y rotación de personal

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,263 <sup>a</sup>	1	0,001		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	14,370	1	0,001		
Razón de verosimilitud	15,534	1	0,001		
Prueba exacta de Fisher				0,000	0,000
N de casos válidos	312				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 55,84.

### Interpretación

Como  $p$  es  $0,001 < 0,05$  el valor del coeficiente es significativo a un nivel de confianza del 95%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, señalando que existe relación entre las variables de estudio.

### Hipótesis específica

#### Primera hipótesis específica

*Hipótesis planteada:* Existe relación significativa entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal por factores externos en el Hospital Nacional Sergio. Bernales de Comas, 2021.

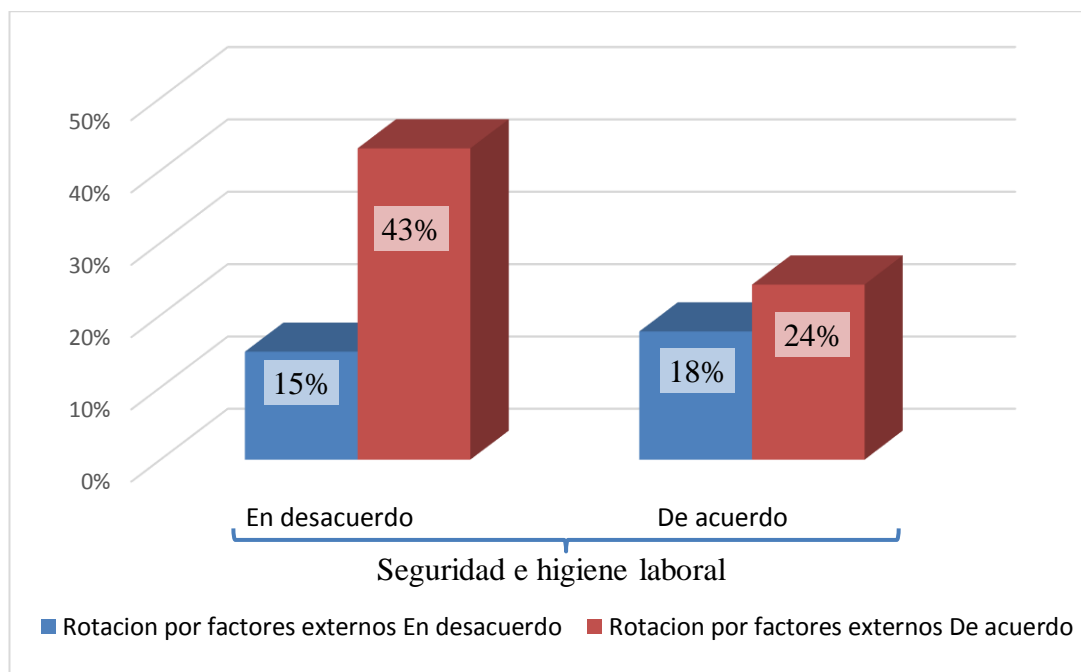
Tabla 12: Doble entrada en la seguridad e higiene laboral y Rotación del personal por factores externos.

		Rotación del personal por factores externos				Total	
		En desacuerdo		De acuerdo			
Seguridad e higiene laboral	En desacuerdo	16	15%	46	43%	62	58%
	De acuerdo	19	18%	26	24%	45	42%
Total		35	33%	72	67%	107	100%

Fuente: Ibídem.

De un total de 107 trabajadores encuestados que representa el 100%, se aprecia que el 58% indica que está en desacuerdo que hay seguridad e higiene laboral y un 42% señala que está de acuerdo que hay seguridad e higiene laboral. Asimismo, el 67% señala que está de acuerdo que hay rotación del personal por factores externos y un 33% señala que está en desacuerdo en rotación del personal por factores externos.

Gráfico 11: Porcentaje seguridad e higiene laboral y Rotación del personal por factores externos



#### Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula  $H_0$ : valor de toma de decisión =  $p < 0.05$  se rechaza

La seguridad e higiene laboral y rotación del personal por factores externos son independientes.

Hipótesis Alternativa  $H_i$ : valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta

Existe relación entre seguridad e higiene laboral y rotación del personal por factores externos

Determinación del nivel de confianza y error

Confianza: 0.95 → 95%

Error asumido: 0.05 → 5%

## Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Chi cuadrado de Pearson

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Chi cuadrado de Pearson tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativas las cuales fueron medidas en escala nominal.

Tabla 13: Chi cuadrado la seguridad e higiene laboral y rotación del personal por factores externos

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,948 <sup>a</sup>	1	0,026		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	4,448	1	0,035		
Razón de verosimilitud	4,948	1	0,026		
Prueba exacta de Fisher				0,029	0,017
N de casos válidos	312				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 58,36.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### Interpretación

Como  $p$  es  $0,026 < 0.05$  el valor del coeficiente es significativo a un nivel de confianza del 95%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, señalando que existe relación entre las variables de estudio

### Segunda hipótesis específica

*Hipótesis planteada:* Existe relación significativa entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal por factores internos en el Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021.

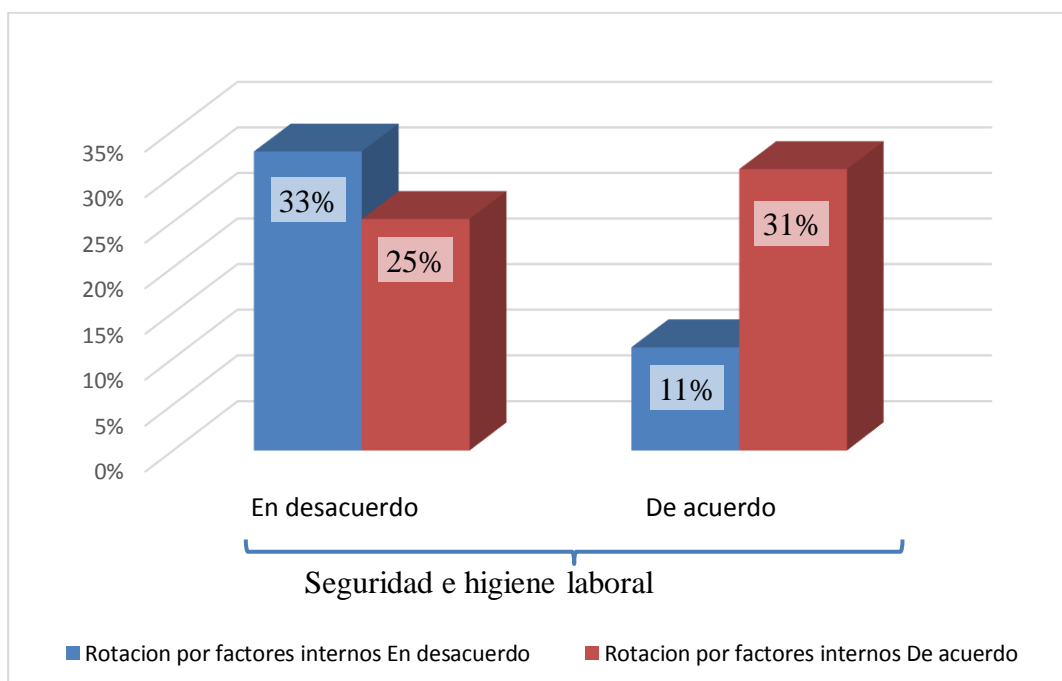
Tabla 14: Doble entrada en la seguridad e higiene laboral y Rotación del personal por factores internos.

		Rotación del personal por factores internos				Total	
		En desacuerdo		De acuerdo			
Seguridad e higiene en el trabajo	En desacuerdo	35	33%	27	25%	62	58%
	De acuerdo	12	11%	33	31%	45	42%
Total		47	44%	60	56%	107	100%

Fuente: Ibídem.

De un total de 107 trabajadores encuestados que representa el 100%, se aprecia que el 58% indica que está en desacuerdo que hay seguridad e higiene laboral y un 42% señala que está de acuerdo que hay seguridad e higiene laboral. Asimismo, el 56% señala que está de acuerdo que hay rotación del personal por factores internos y un 44% señala que está en desacuerdo en que hay rotación del personal por factores internos.

Gráfico 12: Porcentaje seguridad e higiene laboral y Rotación de personal por factores internos.



### Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula H0: valor de toma de decisión =  $p < 0.05$  se rechaza

La seguridad e higiene laboral y rotación del personal por factores internos son independientes.

Hipótesis Alternativa Hi: valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta

Existe relación entre seguridad e higiene laboral y rotación del personal por factores internos.

### Determinación del nivel de confianza y error

Confianza: 0.95 → 95%

Error asumido: 0.05 → 5%

Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Chi cuadrado de Pearson

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Chi cuadrado de Pearson tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativas las cuales fueron medidas en escala nominal

Tabla 15: Chi cuadrado de la seguridad e higiene laboral y rotación del personal por factores internos.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,272 <sup>a</sup>	1	0,015		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	15,316	1	0,010		
Razón de verosimilitud	16,777	1	0,010		
Prueba exacta de Fisher				0,012	0,009
N de casos válidos	312				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 45,77.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### Interpretación

Como  $p$  es  $0,015 < 0.05$  el valor del coeficiente es significativo a un nivel de confianza del 95%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, señalando que existe relación entre las variables de estudio.

## V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación sobre Seguridad e higiene laboral y rotación de personal en el Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021, se abordaron temas que hasta la fecha generan bastante controversia sobre todo en el contexto actual en que vivimos donde la pandemia por el COVID -19 sigue latente en el mundo y en particular nuestro país, donde el sector salud ha sido duramente golpeado, donde miles de trabajadores de este sector se han visto afectados en su economía, resquebrajado su salud y en muchos incluso llegando a la muerte.

Debemos prestar especial atención en cuanto a lo laboral, se han generado miles de desempleados, carencias en las condiciones de trabajo sobre todo en temas de seguridad e higiene laboral. Nuestra investigación en concreto se desarrolló en el Hospital Nacional Sergio Bernales donde se presenta carencias, como consecuencia ha conllevado a un alto índice rotación del personal. En nuestra investigación se ha usado diversos libros y artículos indexados actualizados donde hemos desarrollado los antecedentes nacionales e internacionales relacionados a nuestro tema de estudio, las diversas teorías que existen sobre seguridad e higiene laboral y del mismo modo de rotación de personal.

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación del personal en el Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021. Del mismo modo se buscó determinar el grado de relación de cada una de sus dimensiones. En el proceso de la investigación se presentaron ciertas limitaciones que ocasionaron algún grado de dificultad para la ejecución del presente estudio, los mismos que mencionaremos a continuación: Se hallaron ciertas dificultades al seleccionar los antecedentes de la investigación, fue difícil hallar diversos estudios en los que se encuentre la relación entre la primera y segunda variable. Otra limitación que se presentó es que al momento de definir los indicadores de nuestra segunda variable se hizo un poco difícil encontrar literatura de los últimos cinco años. Igualmente en cuanto a la aplicación de las encuestas se enfrentó dificultades propias de la pandemia que se

está atravesando a nivel local, nacional y mundial, lo cual hizo que no se pudiese aplicar en su totalidad en forma presencial y que algunas se tuvieron que realizar en forma virtual. Asimismo, no se pudieron realizar reuniones de inducción y resolver las dudas en el uso de términos empleados al momento de desarrollar la encuesta. En nuestra investigación se procedió a encuestar a 107 trabajadores del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas.

En nuestra investigación se ha hecho una comparación de algunas de las teorías desarrolladas con la realidad de nuestro lugar de estudio y del mismo modo los resultados obtenidos con otras investigaciones similares.

Según la Teoría de Herzberg (1968), aporta en el sentido de que las personas son influenciadas por dos factores, uno que causa insatisfacción como resultado de factores de higiene entre los que destacan: los salarios e incentivos, política empresarial y su organización, la relaciones entre trabajadores, el ambiente físico, supervisión, el Status, la seguridad del trabajador, crecimiento, madurez y consolidación; y otro factor es el de la motivación, ésta se relaciona con la satisfacción en el cargo y las actividades que el trabajador ejecuta, entre ellos plantea: los logros, el reconocimiento, la independencia laboral, la responsabilidad y la promoción. (Martinez , 2013). Tomando como referencia esta teoría en el Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, donde llevamos a cabo nuestra investigación, podemos darnos cuenta que los factores de higiene laboral como: los salarios e incentivos, políticas empresariales y su organización, causan insatisfacción en los trabajadores. Siendo esta una de las razones por las que se ha dado un alto índice de rotación de personal en el contexto actual de la pandemia.

Así mismo, en la teoría de la causalidad desarrollada por Frank Bird (1950-1960) plantea que los accidentes en el trabajo que están relacionadas con la seguridad e higiene laboral, se dan por diversos factores de responsabilidad directa de la administración encargada de supervisar los procesos o tareas de los trabajadores. Según esta teoría cabe señalar, que, en el hospital, objeto de nuestro estudio, la alta gerencia no se preocupa porque los colaboradores cuenten con los conocimientos adecuados, donde debería brindarse capacitaciones permanentes y los que deberían estar diseñados de acuerdo a las necesidades de los

colaboradores de las diversas áreas con la que cuenta el hospital. La alta dirección debería cumplir adecuadamente su rol proveyendo un lugar de trabajo adecuado tanto en tamaño como en infraestructura, equipos apropiados, laboratorios, protección y resguardo en las instalaciones, lo cual ayudaría a la seguridad y bienestar del personal de salud. Pudimos darnos cuenta en nuestro estudio que aún hay deficiencias en cuanto a las líneas antes descritas. Se constata, así mismo la falta de un adecuado orden e higiene en el centro de labores.

Por otro lado, es importante hacer énfasis en la teoría del Accidente como fenómeno social que considera como base, el análisis de riesgos y la gestión del riesgo, señala en su tipología de fallos-accidentes que se dan por el uso inadecuado o el abandono de los elementos de protección o la modificación o anulación de las protecciones con las que debe trabajar como elementos originarios de los accidentes. Explica la relación salud – enfermedad como un proceso basado en la estructura y organización social al momento de producir (CReSA, 2014). Según esta teoría podemos decir que en el hospital donde se ha llevado nuestra investigación se presentan algunos fallos mencionados en la teoría y estos son: el abandono o la falta de los elementos de protección según las áreas que corresponda. Esto se ha podido apreciar más desde que empezó la pandemia, lo cual ha conllevado que muchos de los trabajadores se enfermaron y otros incluso fallecieran; la mayoría de los equipos con los que cuenta el hospital son obsoletos, por lo que esto puede influir en el origen de accidentes.

Por otro lado, en cuanto a las teorías de rotación de personal tenemos la Teoría Científica de Taylor (1911) tienen entre sus principales desarrollos los relacionados a los tiempos y movimientos en el trabajo, la fatiga humana, las cargas de trabajo y las condiciones de trabajo (ASL, 2019) . Según esta teoría podemos mencionar que en el hospital donde desarrollamos la investigación el personal tiene bastante carga laboral, sobre todo, en mayor cantidad desde que inició la pandemia, esta carga laboral ha generado fatiga y stress laboral.

Finalmente la Teoría de las Necesidades de Maslow (1954) señala que los seres humanos y trabajadores se motivan cuando se atienden sus necesidades entre ellas las de seguridad que es la que lleva al ser humano a protegerse de los peligros (Quintero, 2018). Esta teoría es universal y se aplica en todos los estudios



por eso es importante que sean atendidas de manera adecuada las necesidades de las personas. En el hospital donde llevamos a cabo nuestro estudio no se da la importancia adecuada a estas necesidades de las que habla Maslow lo cual conlleva a disminuir la productividad del personal y esto muchas veces termina en rotación de personal.

Así mismo, los resultados obtenidos en esta investigación conducen en general a determinar que existe relación significativa entre la seguridad e higiene laboral y la rotación del personal del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021. Este resultado guarda compatibilidad con lo expresado por Somocurcio Bertocchi J (2017) en el artículo científico “Conocimiento de las medidas de bioseguridad en personal de salud”, realizado para definir el nivel de conocimiento de las acciones de seguridad en el personal sanitario del Hospital Hipólito Unánue, de tipo observacional, analítico y transversal, que incluyó una muestra de 567 trabajadores. Sus resultados encontraron que el 21% del personal respondió entre 8 a 10 respuestas correctas, el 75% de 4 a 7 correctas, y el 4% de 0 a 3 correctas, evidenciándose desniveles importantes en el conocimiento de las medidas de bioseguridad según los grupos ocupacionales, edad, tiempo de servicio en el centro asistencial, sexo por grupo ocupacional, y por edad y el haber tenido capacitación. Concluye que el conocimiento sobre bioseguridad no es el satisfactorio generando un alto riesgo biológico para el personal sanitario, y para los usuarios

De lo anterior, podemos confirmar la hipótesis general planteada en la presente investigación, existe una relación significativa entre Seguridad e Higiene laboral y la rotación personal en el Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021, como se observa en la tabla 11 Chi cuadrado la variable seguridad e higiene laboral y rotación de personal; Como  $p$  es  $0,001 < 0.05$  el valor del coeficiente es significativo a un nivel de confianza del 95%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, señalando que existe relación entre las variables de estudio.

## VI. CONCLUSIONES

1. La seguridad e higiene laboral es una temática de suma importancia y sobre todo en estos tiempos de pandemia, puesto que la seguridad hace referencia a la reducción de los accidentes a través de las áreas de recursos humanos, de maquinaria, equipos y tecnologías. La higiene laboral se encarga de prevenir a los trabajadores de los factores de riesgo que pueden ser: químicos, físicos y biológicos. Por lo general ayuda a la identificación y cuantificación de los efectos que pueda tener y los riesgos a la salud de los individuos. La mayoría de los hospitales en nuestro país no cuentan con una adecuada seguridad e higiene laboral, por lo que el personal está expuesto en peligro en: su integridad física, biológica y mental.
2. De un total de 107 trabajadores que representa el 100% de los encuestados se aprecia que, respecto a la primera variable, 62 encuestados que representa el 58% indica que está en desacuerdo de que hay seguridad e higiene laboral y 45 que representa un 42% señala que está de acuerdo de que hay seguridad e higiene laboral. Con esto podemos confirmar que el hospital tiene deficiencias en cuanto al nivel seguridad e higiene laboral.
3. La rotación de personal es un tema que se ha dado mucho más, en tiempos de la pandemia, puesto que la crisis de la pandemia ha generado que muchos trabajadores queden desempleados. La rotación de personal, es tanto, la salida e ingreso de personal. En nuestra investigación esta se da por dos factores, externos e internos, factores externos demanda y oferta de recursos humanos, coyuntura económica, oportunidades de empleo en el mercado de trabajo; y los factores internos hemos considerado los siguientes: política organizacional, condiciones físicas de trabajo y relaciones humanas.
4. De un total de 107 trabajadores que representa el 100% de los encuestados se aprecia que, respecto a la segunda variable, 61 encuestados que representa el 57% señala que está de acuerdo en que hay rotación de

personal y 46 que representa el 43% señala que está en desacuerdo que hay rotación personal. Con ello podemos determinar que en el hospital se da alto índice de rotación de personal.

5. De un total de 107 trabajadores que representa el 100% de los encuestados se aprecia que, el 33% señala que está en desacuerdo de que hay rotación de personal por factores externos y el 67% señala que está de acuerdo en que hay rotación personal por factores externos. Por tanto se concluye que los indicadores de la rotación de personal por factores externos inciden en la rotación de personal.
6. De un total de 107 trabajadores que representa el 100% de los encuestados se aprecia que el 56% señala que está de acuerdo que hay rotación del personal por factores internos y un 44% señala que está en desacuerdo hay en rotación del personal por factores internos. Por tanto, podemos decir que es importante que en el hospital haya una política organizacional, adecuadas condiciones ambientales y buenas relacionales humanas para evitar alto índice de rotación de personal.
7. Se observa que existe una correlación positiva ( $p= 0,001<0.05$ ) entre las variables seguridad e higiene laboral y rotación de personal en el Hospital Nacional Sergio Bernales, por lo que se confirma la hipótesis general planteada ya que existe una relación significativa entre Seguridad e Higiene laboral y la rotación personal en el Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021. Igualmente sucede con la correlación entre las variables seguridad e higiene laboral y rotación de personal por factores externos ( $p= 0,026<0.05$ ) y entre las variables seguridad e higiene laboral y rotación de personal por factores internos ( $p= 0,015<0.05$ ) confirmándose las hipótesis específicas.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Hospital Nacional Sergio Bernales incorpore la Seguridad e Higiene Laboral como una política fundamental en la gestión organizacional, así como el desarrollo normativo de las leyes laborales específicas existentes en el sector hospitalario y desarrolle el tema de seguridad e higiene laboral como norma y política fundamental de gestión y no esperar que ocurran impactos negativos sobre el personal., para darle la importancia necesaria.
2. Ante la infraestructura hospitalaria inapropiada en el Hospital Nacional Sergio Bernales, se recomienda la urgente ejecución del proyecto de construcción del nuevo hospital con las condiciones de modernidad y avances tecnológicos propios de su nivel de complejidad.
3. Gestionar la disponibilidad presupuestal necesaria y oportuna para la ejecución de los planes preventivos y correctivos de los equipos médicos y no médicos y los planes de seguridad e higiene laboral.
4. Frente a la carencia de personal especializado que emigra a otros establecimientos de salud por mejores ofertas de ingresos en el mercado laboral, se debe ejecutar políticas laborales remunerativas que permitan la permanencia en el Hospital Nacional Sergio Bernales. Así como promover la profesionalización del personal administrativo.
5. Es importante que el hospital tome en cuenta la demanda y oferta del personal sanitario en el marco de la coyuntura económica y sobre las oportunidades de trabajo del personal de salud que ofrece el mercado para así tomar decisiones oportunas y para evitar los altos índices de rotación de personal.
6. Fortalecer el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo del Hospital Nacional Sergio Bernales y a su Comité de Seguridad y Salud, dotándolos con mayores recursos humanos especializados y de los instrumentos de gestión

para la Seguridad e Higiene Laboral actualizados a la realidad de la pandemia y post pandemia Covid-19. Elevando su capacidad que le permita implementar de manera óptima el plan de vigilancia, prevención y control del Covid-19, así como elaborar, actualizar e implementar el Plan Institucional de Seguridad e Higiene Laboral que permita prevenir cualquier riesgo que afecte a la salud y vida del personal.

7. Especial atención merece la disponibilidad de equipos de protección del personal EPP, debiendo asegurar los stocks necesarios a fin de enfrentar la demanda que se presente de manera oportuna.
8. Aprobación, difusión y cumplimiento del Manual de medidas de seguridad e higiene laboral.

## REFERENCIAS

- Aliaga. (Enero de 2008). *digesa.minsa.gob.pe*. Obtenido de <http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/informes/PROPUESTA%20TECNICA%20DEL%20PLAN%20NACIONAL%20DE%20GESTION%20EN%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20OCUPACIONAL%20EN%20HOSPITALES%20.pdf>
- Aloisi Guillen Gamarra. (Setiembre de 2016). <https://www.slideshare.net/>. Obtenido de <https://www.slideshare.net/AloisiTomasGuillenGamarra/informe-hospital-sergio-bernales-aloisi-tomas-guillen-gamarra>
- ASL. (2019). *www.sites.google.com*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/tpgen092/apadmini>
- Avila, G. d. (01 de Junio de 2017). *La rotación laboral no deseada : causas y consecuencias en organizaciones empresariales : análisis de una empresa peruana de consumo masivo*. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9625>
- Azcona, M. y. (2013). *sedici.unlp.edu.ar*. Obtenido de [https://www.google.com.pe/search?sxsrf=ALeKk0237dIQcUfsTKapf1XpNGKH0vFhXw%3A1601834107500&ei=ewx6X8fvHZnN5OUPiKWxoAM&q=unidad+de+analisis+en+estadistica&oq=unidad+de+&gs\\_lcp=CgZwc3ktYWlQARgAMgQlIxAnMgQlIxAnMgQUIABCxAzIFCAAQsQMyBQgAELEDMgIADICCAyAggAMgIIA](https://www.google.com.pe/search?sxsrf=ALeKk0237dIQcUfsTKapf1XpNGKH0vFhXw%3A1601834107500&ei=ewx6X8fvHZnN5OUPiKWxoAM&q=unidad+de+analisis+en+estadistica&oq=unidad+de+&gs_lcp=CgZwc3ktYWlQARgAMgQlIxAnMgQlIxAnMgQUIABCxAzIFCAAQsQMyBQgAELEDMgIADICCAyAggAMgIIA)
- Bclean. (9 de Enero de 2018). *Una empresa limpia es clave para una buena productividad*. Obtenido de <http://bclean.com.do/una-empresa-limpia-clave-una-buena-productividad/>
- Bertocchi, J. A. (2017). Conocimiento de las medidas de bioseguridad en personal de salud. *Horizonte Médico Vol. 17*.
- Bilal Afsar, Mirwise Khan, & Umair Ahmed. (2019). Abordar la cuestión del desempeño laboral entre los médicos de hospitales en Pakistán: el papel de la seguridad laboral, el apoyo organizacional y la satisfacción labora. *Revista de Investigación Bioconductual Aplicada*, 24(3). Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jabr.12169>
- Cascant, H. y. (28 de 07 de 2012). *riunet.upv.es*. Valencia: Editorial Universidad Politécnica de Valencia.
- Castillo. (2006). *www.repositorio.upt.edu.pe*. Obtenido de [Repositorio.upt.edu.pe](http://repositorio.upt.edu.pe)
- Chamochumbi. (2014). *Seguridad e Higiene industrial*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Chamochumbi, C. (2014). *Seguridad e Higiene Industrial*. Lima, Pueblo Libre.: Fondo Editorial Nuevos Tiempos, Nuevas Ideas.
- Chaparro Rintha, D. T., Guzmán Rodríguez, A. L., Naizaque Pérez, L. J., Ortiz Figueroa, S. d., & Jiménez Barbosa, W. G. (enero- junio de 2015). Factores que originan la rotación del

- personal auxiliar de odontología. *Universitas Odontológica*, 34(72), 19-26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231242734009>
- Chiavenato. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Malaga, España: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento Humano*. Mexico: McGraw Hill.
- Colegio Médico del Perú. (1 de Julio de 2020). *No mas agresión a nuestros medicos* . Obtenido de <https://www.cmp.org.pe/wp-content/uploads/2020/07/WEB-Comunicados-N53-01-07-2020.jpg>
- Compensation Lab. (10 de diciembre de 2019). *La rotación de personal, un reto pendiente para muchas empresas*. Obtenido de <https://compensationlab.net/rotacion-de-personal/>
- Concytec. (2018). [www.concytec.gob.pe](http://www.concytec.gob.pe). Obtenido de [https://www.google.com.pe/search?biw=1600&bih=708&sxsrf=ALeKk00tM-Tf8-Ta5QwNRwskD1Yo-oRoyA%3A1601816268201&ei=zMZ5X6jaC77F5OUPzOmNyA4&q=los+tipos+de+investigacion+segun+concytec+son&oq=los+tipos+de+investigacion+segun+concytec+son&gs\\_lcp=CgZwc3ktYWIQDDIEC](https://www.google.com.pe/search?biw=1600&bih=708&sxsrf=ALeKk00tM-Tf8-Ta5QwNRwskD1Yo-oRoyA%3A1601816268201&ei=zMZ5X6jaC77F5OUPzOmNyA4&q=los+tipos+de+investigacion+segun+concytec+son&oq=los+tipos+de+investigacion+segun+concytec+son&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQDDIEC)
- Congreso de la República. (2012). *cdn.www.gob.pe*. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY\\_DE\\_SEGURIDAD\\_Y\\_SALUD\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf)
- CRSA. (8 de Julio de 2014). *Accidentes laborales: no es "mala suerte"*. Obtenido de <http://www.cresa.cat/blogs/sociedad/es/ii-accidents-laborals-no-es-mala-sort/>
- De Brito Passos, A. C., Bento de Castro, I., Parente Monteiro, M., de França Fonteles, M. M., & Barbosa dos Santos, D. (2019). *Avaliação das práticas seguras em hospital público do nordeste brasileiro [Evaluation of safe practices in a public hospital in the northeast of Brazil] [Evaluación de prácticas seguras en un hospital público en el noreste de Brasil]*. Obtenido de <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/44321>
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall.
- Echevarría Solis, A. (28 de 11 de 2017). *Efectos de la alta rotación del personal asistencial en el complejo hospitalario Alberto Leopoldo Barton Thompson, en el período 2017*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1777>
- Gamboa. (Enero de 2017). *Escalas de medición y análisis de datos estadísticos aplicados a la investigación educativa*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/320403698\\_ESCALAS\\_DE\\_MEDICION\\_Y\\_ANALISIS\\_DE\\_DATOS\\_ESTADISTICOS\\_APLICADOS\\_A\\_LA\\_INVESTIGACION\\_EDUCATIVA](https://www.researchgate.net/publication/320403698_ESCALAS_DE_MEDICION_Y_ANALISIS_DE_DATOS_ESTADISTICOS_APLICADOS_A_LA_INVESTIGACION_EDUCATIVA)

- Garcés. (01 de 09 de 2013). *https://es.slideshare.net*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/tsantropologia/marco-metodolgico-25804102>
- García Ortiz, K. H., & Leandres Quispe, S. (2018). *Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud, Arequipa - 2017*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>
- González M, O. U., Molina V, R. G., & Patarroyo G, D. F. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058864013/index.html>
- Hernández Sampieri, R. (2019). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México: McGraw Hill.
- Horsford. (2017). *https://docplayer.es*. Obtenido de <https://docplayer.es/23865394-Autores-ruben-horsford-saing-hector-bayarre-vea-que-al-finalizar-el-estudio-del-tema-seas-capaz-de.html>
- Hyunkang Hur. (2019). La seguridad laboral es importante: una revisión sistemática y un metanálisis de la relación entre la seguridad laboral y las actitudes laborales. *Revista de Gestión y Organización*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/331959632\\_Job\\_security\\_matters\\_A\\_systematic\\_review\\_and\\_meta-analysis\\_of\\_the\\_relationship\\_between\\_job\\_security\\_and\\_work\\_attitudes](https://www.researchgate.net/publication/331959632_Job_security_matters_A_systematic_review_and_meta-analysis_of_the_relationship_between_job_security_and_work_attitudes)
- Jiménez Cisneros, G., & Salinas, M. L. (Junio de 2017). *Higiene y Seguridad Ocupacional en el Sector Público*. Obtenido de <http://repositorio.cnu.edu.ni/Record/RepoUNANM8154/Details>
- Jiménez Ubillus, V. (2019). *http://repositorio.uct.edu.pe*. Obtenido de <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/636>
- Jiménez Ubillus, V., Concepción Dávalos, H. S., & Vásquez Coronel, M. R. (2019). *Influencia de la rotación laboral en el desempeño laboral del personal administrativo en la dirección sub regional de salud Chota - 2018*. Obtenido de <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/636>
- Jiménez, Palma. (2019). *http://repositorio.cnu.edu.ni/*. Obtenido de <http://repositorio.cnu.edu.ni/Record/RepoUNANL6720>
- Lopez. (2004). Población, Muestra y Muestreo. *Punto Cero*.
- los Recursos Humanos. (09 de Diciembre de 2014). *Rotación de personal*. Obtenido de <https://www.losrecursoshumanos.com/rotacion-del-personal/>
- Martínez, M. (15 de Mayo de 2013). *La Teoría de Herzberg*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/>



- Martínez Buelvas, L., Oviedo Trespalacios, O., & Luna Amaya, C. (2 de febrero de 2016). Diseño y validación de una herramienta para medir la percepción de las condiciones de trabajo: caso Sector manufacturero de la región Caribe colombiana. *Redalyc*. Recuperado el 09 de Junio de 2021, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/647/64746477025/index.html>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (10 de Julio de 2019). *www.mef.gob.pe*. Obtenido de (Proyecto de Inversión Pública de Mejoramiento del Hospital Sergio E. Bernales 2019)
- MINSA. (22 de setiembre de 2020). *www.minsa.gob.pe*. Obtenido de [https://covid19.minsa.gob.pe/sala\\_situacional.asp](https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp)
- Olivero. (30 de 09 de 2016). *https://sites.google.com*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/pulidofgtpr011213102/encuestas>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y Salud en el centro del futuro del Trabajo*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (3 de marzo de 2020). *https://www.who.int/es*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/detail/03-03-2020-shortage-of-personal-protective-equipment-endangering-health-workers-worldwide>
- Organización Panamericana de la Salud. (23 de setiembre de 2020). *paho.org*. Obtenido de <https://who.maps.arcgis.com/apps/dashboards/efb745c3d88647779beccb91c0e715f9>
- Palella y Martins. (2012). *https://issuu.com*. Obtenido de <https://issuu.com/originaledy/docs/metodologc3ada-de-la-investigacic3b>
- Quintero, J. R. (2018). *http://doctoradp.josequintero.net*. Obtenido de [https://eva.udelar.edu.uy/pluginfile.php/607233/mod\\_folder/content/0/Teor%C3%ADa%20de%20Maslow.pdf](https://eva.udelar.edu.uy/pluginfile.php/607233/mod_folder/content/0/Teor%C3%ADa%20de%20Maslow.pdf).
- Ruiz de Somocurcio Bertocchi, J. ((2017)). Conocimiento de las medidas de bioseguridad en personal de salud. *Horizonte Médico Vol 17*.
- Ruiz de Somocurcio Bertocchi, J. (2017). Conocimiento de las medidas de bioseguridad en personal de salud. *Horizonte medico, 17(4)*. Recuperado el abril de 2021, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2017000400009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400009)
- Sirgo Granda, P. (2016). Nuevas perspectivas para la Salud Laboral en un marco público y privado. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 62(244)*. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2016000300002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000300002)
- Soto, M. y. (17 de Noviembre de 2017). *Gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa starbucks coffee – zona norte*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1847>
- Taype Rondán, Á., Alarcon Ruiz, C. A., Zafra Tanaka, J. H., & Rojas Villar, F. J. (Enero de 2018). Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de

- médicos generales jóvenes en Perú. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3572>
- Torres, M. R. (15 de Agosto de 2020). Perú: Reportan 67 enfermeros fallecidos por COVID-19. (E. Noticias, Entrevistador)
- Trespacios. (13 de 09 de 2012). <https://sites.google.com>. Obtenido de <https://sites.google.com/site/pulidofgtpr011213102/encuestas>
- UCV. (23 de 05 de 2017). [www.ucv.edu.pe](http://www.ucv.edu.pe). Obtenido de <https://docplayer.es/23865394-Autores-ruben-horsford-saing-hector-bayarre-vea-que-al-finalizar-el-estudio-del-tema-seas-capaz-de.html>
- Universidad Virtual de Salud Manuel Fajardo. (30 de 05 de 2012). <http://uvsfajardo.sld.cu>. Obtenido de <http://uvsfajardo.sld.cu/diferencia-entre-cuestionario-y-encuesta>
- Vargas Cordero, Z. R. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Redalyc*, 160.
- Vásquez, R. (27 de 03 de 2017). *La teoría de la causalidad de Frank Bird*. Obtenido de <https://prevencionar.com/2017/03/27/la-teoria-la-causalidad-frank-bird/#:~:text=Durante%20los%20a%C3%B1os%2050%20y,y%20da%C3%B1os%20a%20la%20propiedad.&text=Este%20modelo%20se%20caracteriza%20por%20encontrar%20el%20origen%20de%20los%20accidentes>.
- Wagner, Anke. (2018). Evaluación de la cultura de la seguridad ocupacional y del paciente en los hospitales: desarrollo de un cuestionario con dimensiones y resultados comparables de un estudio de viabilidad en un hospital universitario alemán. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Wickens, C., Gordon, S., & Liu, Y. (1998). *An introduction to human-factor engineering*. New York: Longman. Obtenido de <https://www.um.es/docencia/agustinr/pca/textos/WickGoLiu1.htm>

## ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 1: SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición		
Seguridad e Higiene Laboral	Es el conjunto de medidas técnico, económico y psicológico, etc., que tienen como objeto ayudar a la organización y a sus empleados a prevenir los accidentes de trabajo, mitigando los riesgos propios de la labor, cuidando la infraestructura y ambientes naturales. (Chamocho 2014.p.23).	Chiavenato afirma "que la seguridad en el trabajo busca la prevención de accidentes y administra los riesgos ocupacionales, su finalidad es profiláctica, se anticipa a efecto de que los riesgos de accidentes sean mínimos" (Chiavenato I. , 2018, pág. 479). Así mismo, cuando hablamos de Higiene laboral nos referimos a las condiciones ambientales del trabajo que asegure la salud física y mental; (Chiavenato I. , 2018). Por ello es que se aplicará un cuestionario de dos dimensiones una la seguridad laboral y otra la higiene laboral.	Seguridad Laboral	Prevención de Accidentes	1. La institución toma medidas para prevenir los accidentes de trabajo.	Ordinal		
					2. La institución cuenta con un eficiente plan de seguridad laboral.	Ordinal		
				Control de Riesgos propios de la labor	3. Existe en la institución la dotación permanente y suficiente de Equipos de protección personal EPP para el control de riesgos.	Ordinal		
					4. La institución cuenta con un plan de trabajo para control de riesgos del personal sanitario.	Ordinal		
			Higiene Laboral			Prevención de condiciones ambientales	5. Existen instrumentos de prevención de condiciones ambientales disponibles.	Ordinal
							6. La institución cuenta con instalaciones adecuadas para el trabajo con un entorno ambiental favorable.	Ordinal
						Preservación de la salud de trabajadores	7. Existen servicios higiénicos adecuados para la higiene del personal sanitario.	Ordinal
							8. La institución programa y realiza chequeos preventivos al personal.	Ordinal

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 2: ROTACIÓN DE PERSONAL

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Rotación de Personal	La rotación de personal "es la relación entre el total de trabajadores que se retiran e incorporan a una empresa con respecto al total de empleados de una organización" (Chaparro Rintha, Guzmán Rodríguez, Naizaque Pérez, Ortiz Figueroa, & Jiménez Barbosa, 2015).	Se considera que la rotación laboral es un intercambio de personas que es consecuencia de causas internas o externas a la organización. Incluso hay una rotación de personal que se da fuera de las decisiones de la organización, lo que hace necesario identificar las causas que ocasionan la salida de trabajadores. (Chiavenato 2017), por ello es que se aplicará un cuestionario de dos dimensiones una la rotación por factores externos y otra la rotación por factores internos.	Rotación por factores externos	Demanda y Oferta de recursos humanos	1. Considera que existe un exceso de demanda laboral en el sector salud.	Ordinal
					2. Considera usted que existe oferta laboral de su puesto de trabajo en el mercado.	Ordinal
				Coyuntura económica	3. La coyuntura económica ha afectado sus expectativas remunerativas en la institución.	Ordinal
					4. La situación económica del país ha reducido sus posibilidades de lograr una estabilidad en la institución.	Ordinal
				Oportunidades de empleo en el mercado de trabajo	5. La situación de la institución ha permitido el incremento de la demanda de puestos de trabajo.	Ordinal
					6. En el contexto actual ha generado el incremento de puestos de trabajo en el sector.	Ordinal
			Rotación por factores internos	Política organizacional	7. Considera que la política salarial de su régimen laboral le permite tener una buena calidad de vida.	Ordinal
					8. La institución cuenta con una política laboral para garantizar la estabilidad del personal.	Ordinal
				Condiciones físicas de trabajo	9. La institución cuenta con las condiciones físicas de trabajo que permitan la permanencia del personal en sus puestos de trabajo.	Ordinal
					10. Las condiciones físicas de trabajo son apropiadas en la institución.	Ordinal
				Relaciones humanas	11. Considera que las relaciones humanas en la institución son favorables para la permanencia del personal.	Ordinal
					12. La institución implementa acciones de relaciones humanas que generan expectativas de estabilidad en su puesto de trabajo.	Ordinal

### ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> PE 1. ¿Qué relación existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal por factores externos?,  PE2. ¿Qué relación existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal por factores internos del Hospital Sergio Bernales de Comas, 2021?</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación significativa entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021.</p> <p><b>Hipótesis Específicos:</b> HE 1. Existe relación significativa entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal por factores externos del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021.  HE 2. Existe relación significativa entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal por factores internos del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021.</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación que existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> OE 1. Determinar la relación que existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal por factores externos.  OE 2. Determinar la relación que existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal por factores internos, del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021.</p>	<p><b>Seguridad e Higiene Laboral</b></p> <p><b>Rotación de Personal</b></p>	<p><b>Seguridad Laboral</b></p> <p><b>Higiene Laboral</b></p> <p><b>Rotación por factores externos</b></p> <p><b>Rotación por factores Internos</b></p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental</p> <p><b>Población:</b> Total de trabajadores del Hospital Sergio Bernales</p> <p><b>Muestra:</b> 107 trabajadores</p>

## ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### “SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL HOSPITAL NACIONAL SERGIO BERNALES DE COMAS, 2021”

DATOS GENERALES	Ocupación				Nro.	
MODALIDAD	Nombrado		CAS		SERVICIOS TERCEROS	
EDAD		Tiempo de servicio				

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la seguridad e higiene laboral y la rotación de personal en el Hospital Nacional Sergio Bernal de Comas, 2021.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL EN DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
TD	D	I	A	TA

ÍTEMS	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		TD	D	I	A	TA
1	La institución toma medidas para prevenir los accidentes de trabajo.					
2	La institución cuenta con un eficiente plan de seguridad laboral.					
3	Existe en la institución la dotación permanente y suficiente de Equipos de protección personal EPP para el control de riesgos.					
4	La institución cuenta con un plan de trabajo para control de riesgos del personal sanitario.					
5	Existen instrumentos de prevención de condiciones ambientales disponibles.					
6	La institución cuenta con instalaciones adecuadas para el trabajo con un entorno ambiental favorable.					
7	Existen servicios higiénicos adecuados para la higiene del personal sanitario.					
8	La institución programa y realiza chequeos preventivos al personal de manera frecuente.					
9	Considera que existe un exceso de demanda laboral en el sector salud.					
10	Considera usted que existe oferta laboral de su puesto de trabajo en el mercado.					
11	La coyuntura económica ha afectado sus expectativas remunerativas en la institución.					
12	La situación económica del país ha reducido sus posibilidades de lograr una estabilidad en la institución.					

13	La situación de la institución ha permitido el incremento de la demanda de puestos de trabajo.					
14	El contexto actual ha generado el incremento de puestos de trabajo en el sector.					
15	Considera que la política salarial de su régimen laboral le permite tener una buena calidad de vida.					
16	La institución cuenta con una política laboral para garantizar la estabilidad del personal.					
17	La institución cuenta con las condiciones físicas de trabajo que permitan la permanencia del personal en sus puestos de trabajo.					
18	Las condiciones físicas de trabajo son apropiadas en la institución.					
19	Considera que las relaciones humanas en la institución son favorables para la permanencia del personal.					
20	La institución implementa acciones de relaciones humanas que generan expectativas de estabilidad en su puesto de trabajo.					

**Gracias por su colaboración**

## ANEXO 5: CÁLCULO DE LA MUESTRA

Aplicamos la siguiente fórmula para muestra no probabilística, donde:

n = tamaño de la muestra

N = población = 1666

Z = Nivel de confiabilidad que deseamos = 95% = 1.96 (según tablas estadísticas)

p = probabilidad a favor = 95% = 0.95

q = probabilidad en contra = 5% = 0.05

E = error de estimación = 4% = 0.04

Sustituimos estos datos en la siguiente fórmula:

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

Obteniendo = 304.005 / 2.8465

n = 107

La muestra será de 107 trabajadores del Hospital Sergio Bernales.




## ANEXO 6: VALIDACIÓN POR EXPERTOS


Nº	Especialista	Grado	Resultado
1	Romero Escalante, Víctor Fabián.	Dr.	Aplicable.
2	Fernández Bedoya, Víctor Hugo.	Dr.	Aplicable.
3	Álvarez Rodríguez, Juliana Cristina.	Dra.	Aplicable.

The screenshot shows a Gmail interface. On the left is a sidebar with navigation options: Redactar, Recibidos (939), Destacados, Pospuestos, Enviados, Borradores (38), Más, Meet (Nueva reunión, Unirse a una reunión), and Hangouts. The main area displays an email from Alicia Mendives with the subject 'CARTA PARA VALIDACIÓN.' (Received x). The email content includes a greeting and a request for validation of a questionnaire. Below this, a second email from Alicia Mendives is partially visible. At the bottom, an email from VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE is shown, with the text 'Mg. Victor Fabian Romero Escalante, Docente, Conforme'. At the very bottom, there are buttons for 'Responder' and 'Reenviar'.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL HOSPITAL NACIONAL SERGIO BERNALES DE COMAS, 2021"							
Apellidos y nombres de las investigadoras: Mendives Rodríguez, Alicia María y Tarazón Ruiz, Norma Violeta.							
Apellidos y nombres del experto: Romero Escalante, Víctor Fabián.							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Seguridad e higiene laboral	SEGURIDAD LABORAL	PREVENCIÓN DE ACCIDENTES	1. La institución toma medidas para prevenir los accidentes de trabajo.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Indiferente 2= Desacuerdo 1= Total en desacuerdo			
			2. La institución cuenta con un eficiente plan de seguridad laboral.				
		CONTROL DE RIESGOS PROPIOS DE LA LABOR	3. Existe en la institución la dotación permanente y suficiente de Equipos de protección personal EPP para el control de riesgos.				
			4. La institución cuenta con un plan de trabajo para control de riesgos del personal sanitario.				
	HIGIENE LABORAL	PREVENCIÓN DE CONDICIONES AMBIENTALES	5. Existen instrumentos de prevención de condiciones ambientales disponibles				
			6. La institución cuenta con instalaciones adecuadas para el trabajo con un entorno ambiental favorable.				
		PRESERVACIÓN DE LA SALUD DE TRABAJADORES	7. Existen servicios higiénicos adecuados para la higiene del personal sanitario.				
			8. La institución programa y realiza chequeos preventivos al personal de manera frecuente				
Firma del experto:			Fecha 10/05/21				
							

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL HOSPITAL NACIONAL SERGIO BERNALES DE COMAS, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: Mendives Rodríguez, Alicia María y Tarazón Ruiz, Norma Violeta.							
Apellidos y nombres del experto: Romero Escalante, Víctor Fabián.							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN DE PERSONAL	ROTACIÓN POR FACTORES EXTERNOS	DEMANDA Y OFERTA DE RECURSOS HUMANOS	9. Considera que existe un exceso de demanda laboral en el sector salud.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Indiferente 2= Desacuerdo 1= Total en desacuerdo			
			10. Considera usted que existe oferta laboral de su puesto de trabajo en el mercado.				
		COYUNTURA ECONOMICA	11. La coyuntura económica ha afectado sus expectativas remunerativas en la institución.				
			12. La situación económica del país ha reducido sus posibilidades de lograr una estabilidad en la institución.				
	ROTACIÓN POR FACTORES INTERNOS	OPORTUNIDADES DE EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO	13. La situación de la institución ha permitido el incremento de la demanda de puestos de trabajo.				
			14. El contexto actual ha generado el incremento de puestos de trabajo en el sector.				
		POLITICA ORGANIZACIONAL	15. Considera que la política salarial de su régimen laboral permite tener una buena calidad de vida.				
			16. La institución cuenta con una política laboral para garantizar la estabilidad del personal.				
	RELACIONES HUMANAS	CONDICIONES FISICAS DE TRABAJO	17. La institución cuenta con las condiciones físicas de trabajo que permitan la permanencia del personal en sus puestos de trabajo.				
			18. Las condiciones físicas de trabajo son apropiadas en la institución.				
		RELACIONES HUMANAS	19. Considera que las relaciones humanas en la institución son favorables para la permanencia del personal.				
			20. La institución implementa acciones de relaciones humanas que generan expectativas de estabilidad en su puesto de trabajo.				
Firma del experto:			Fecha 10/05/21				
							

Gmail

82 de 3,411

Redactar

Recibidos 938

Destacados

Postpuestos

Enviados

Borradores 38

Más

Meet

Nueva reunión

Unirte a una reunión

Hangouts

**VICTOR HUGO FERNANDEZ BEDOYA** <vf Fernandez@ucv.edu.pe> mié, 12 may, 21:10 ☆ ↶ ⋮

para mí ▾

Es aplicable.

**Victor Hugo Fernández Bedoya**  
 Docente con registro [RENACYT](#)  
[ResearchGate ID](#)

Gmail

60 de 3,411

Redactar

Recibidos 938

Destacados

Postpuestos

Enviados

Borradores 38

Más

Meet

Nueva reunión

Unirte a una reunión

Hangouts

**SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.** Recibidos x

**Alicia Mendives** mié, 26 may, 21:56 ☆

Estimada Dra. Juliana Cristina Álvarez Rodríguez: Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y manifestarle que frente a esta situación de emergencia en la q

---

**2**

**Juliana Cristina Álvarez Rodríguez** <julyalvarez\_29@hotmail.com> jue, 27 may, 22:47 ☆ ↶ ⋮

para mí ▾

Muy amable estimada

Es Aplicable su cuestionario, adelante y éxito en su investigación.

...

[Mensaje acortado] [Ver mensaje completo](#)

## ANEXO 7: CONFIABILIDAD

### Estadística de Fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	Nº elementos
0,88	10

### Coeficiente de Alfa de Cronbach

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

De acuerdo con el análisis de confiabilidad se obtuvo un resultado en el Alfa de Cronbach de 0.88, por lo cual la relación es de excelente confiabilidad.

### Base de datos para la confiabilidad del instrumento de recolección de datos

	ÍTEMS																				
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	SUMA
E1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	60
E2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	65
E3	3	4	2	3	3	3	2	1	5	5	4	1	1	3	4	2	3	3	2	3	57
E4	3	3	4	3	4	3	2	4	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	2	3	68
E5	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	65
E6	2	1	2	2	1	2	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	2	2	53
E7	4	4	2	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	80
E8	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	78
E9	4	4	2	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	78
E10	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	80



## Hospital Nacional Sergio E. Bernales

Comité Institucional de Ética en Investigación

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

ACTA N° 21-0019

CÓDIGO DE PROYECTO: N°0019

### ACTA DE EVALUACIÓN ÉTICA

El presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Sergio E. Bernales hace constar que el proyecto de investigación denominado "Seguridad e higiene laboral y rotación de personal en el Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2021" presentado por las investigadoras: Mendives Rodríguez Alicia y Tarazón Ríos Norma, ha sido **APROBADO** por garantizar el cumplimiento de los lineamientos metodológicos y éticos establecidos por el Comité Institucional de Ética en Investigación.

La aprobación del proyecto de investigación tiene una vigencia desde la emisión del presente documento hasta el 21 de abril del 2022.

Lima, 21 de abril del 2021

  
MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NAC. SERGIO E. BERNALES  
-----  
MG. ALEJANDRO V. PÉREZ VALLE  
Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación-HNEB  
CMP 22529 RNE 9302



