FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL MILITAR SANTA ROSA, IQUITOS 2020

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR: KATHERINE PATRICIA SILVA WONG

ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2021

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL MILITAR SANTA ROSA, IQUITOS 2020

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR: KATHERINE PATRICIA SILVA WONG

ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2021

UNAP *Escuela de Postgrado "JOSÉ TORRES VÁSQUEZ"*
Oficina de Asuntos Académicos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA
ESCUELA DE POSTGRADO
OFICINA DE ASUNTOS ACADÉMICOS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
073-2021-OAA-EPG-UNAP

Con **Resolución Directoral N° 0830-2021-EPG-UNAP**, se autoriza la sustentación de la Tesis denominada: "GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL MILITAR SANTA ROSA, IQUITOS 2020", teniendo como jurados a los siguientes profesionales:

Lic. Enf. Zulema Sevillano Bartra, Dra.	Presidente
Lic. Adm. Jorge Luis Mera Ramírez,Mgr.	Miembro
Econ. Andrea Angulo Vela, Mgr.	Miembro
Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.	Asesor

A los tres días del mes de noviembre del 2021, a las 10:00 a.m, en la modalidad virtual zoom institucional-EPG de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para escuchar y evaluar la sustentación de la Tesis denominada: "GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL MILITAR SANTA ROSA, IQUITOS 2020" presentado por la señora KATHERINE PATRICIA SILVA WONG, como requisito para obtener el Grado **Académico de Maestra en Gestión Pública,** que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:
Absueltas satisfactoriamente

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

1. Aprobado como: a) Excelente ( ) b) Muy bueno ( ) c) Bueno (X)

2. Desaprobado: ( )

Observaciones : Ninguna

A Continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las 12:00 m del tres de noviembre del 2021; con lo cual, se le declara a la sustentante apta para recibir el **Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.**

Lic. Enf. Zulema Sevillano Bartra, Dra.
Presidente

Lic. Adm. Jorge Luis Mera Ramírez,Mgr.
Miembro

Econ. Andrea Angulo Vela, Mgr.
Miembro

Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.
Asesor

TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 03 DE NOVIEMBRE DEL 2021 EN LA MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ZOOM DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ

.....

LIC. ENF. ZULEMA SEVILLANO BARTRA, DRA.

PRESIDENTE

.....

LIC. ADM. JORGE LUÍS MERA RAMÍREZ, MGR.

MIEMBRO

.....

ECON. ANDREA ANGULO VELA, MGR.

MIEMBRO

.....

ECON. CARLOS HERNAN ZUMAETA VASQUEZ, DR.

ASESOR

UNICHECK

Nombre del usuario:
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

Fecha de comprobación:
20.06.2022 11:45:05 CST

Fecha del Informe:
20.06.2022 11:47:21 CST

ID de Comprobación:
69538442

Tipo de comprobación:
Doc vs Internet

ID de Usuario:
Ocultado por Ajustes de Privacidad

Nombre de archivo: **TESIS FINAL KATHERINE**

Recuento de páginas: **47** Recuento de palabras: **8342** Recuento de caracteres: **53552** Tamaño de archivo: **81.39 KB** ID de archivo: **80580083**

28.9% de Coincidencias

La coincidencia más alta: **11.4%** con la fuente de Internet (https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31287/Ir..

28.9% Fuentes de Internet | 1000 ..... Página 49

No se llevó a cabo la búsqueda en la Biblioteca

21.6% de Citas

Citas | 28 ..... Página 50

No se han encontrado referencias

0% de Exclusiones

No hay exclusiones

Este trabajo va dedicado a mi familia y en especial a mi hijo Junior Dávila.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi Dios y a todas las personas que han contribuido en el proceso y desarrollo de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurados	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenido	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
INTRODUCCIÓN	**1**
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	**4**
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos	18
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	**20**
2.1 Variables y su operacionalización	20
2.2 Formulación de la hipótesis	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	**24**
3.1. Tipo y diseño de la investigación	24
3.2. Población y muestra	25
3.3. Técnicas e instrumentos	25
3.4. Procedimientos de recolección de datos	26
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	26
3.6. Aspectos éticos	26
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	**27**
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	**34**
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	**36**
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	**38**
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	**39**
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	**40**

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Tabla de operacionalizacion de las variables
3. Estadística complementaria
4. Instrumento de recoleccion de datos
5. consentimiento informado

ÍNDICE DE TABLAS

		Páginas
Tabla N°1	Salud ocupacional	27
Tabla N°2	Prevención	28
Tabla N°3	Calidad de vida en el trabajo	29
Tabla N°4	Desempeño a nivel personal	30
Tabla N°5	Desempeño a nivel organizacional	31
Tabla N°6	Prueba de normalidad de los datos	32
Tabla N°7	Relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral	32

ÍNDICE DE FIGURAS

		Páginas
Figura N°1.	Salud ocupacional	27
Figura N°2.	Prevención	28
Figura N°3.	Calidad de vida en el trabajo	29
Figura N°4.	Desempeño a nivel personal	30
Figura N°5.	Desempeño a nivel organizacional	31

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020; optando por una investigación de tipo descriptivo – correlacional y diseño no experimental, para la cual se ha tomado una muestra de 63 trabajadores de dicha institución, quienes fueron encuestados a través de un cuestionario y una guía de observación que analiza su percepción en cuanto a las variables evaluadas; logrando concluir que, la gestión de seguridad y salud ocupacional es deficiente, ya que las relaciones entre compañeros y jefes no son las mejores, asimismo, la institución no posee sistemas de monitoreo y vigilancia tanto externo como interno, también casi nunca establece condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños. Por otro lado, se determinó que el nivel de desempeño laboral en el periodo 2020 es baja, el reglamento disciplinario interno no es cumplido de forma correcta por los trabajadores, asimismo los resultados alcanzados casi nunca son los adecuados, ya que los problemas presentados en la institución casi nunca son resueltos afectando al logro de las metas institucionales. Finalmente, se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,000 entre la gestión de seguridad/salud ocupacional y el desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa de Iquitos en el año 2020, se considera además que, la relación es positiva y considerable de 0,816.

Palabras clave: Gestión de seguridad, Salud ocupacional, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relation ship between occupational health and safety management and job performance at Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020; opting for a descriptive-correlational research and non-experimental design, for which a sample of 63 workers from said institution has been taken, who were survey ed through a question naire and an observation guide that analyzes their perception regarding the variables evaluated; managing to conclude that the management of occupational health and safety is deficient, since therelation ships between colleagues and bosses are not the best, like wise, the institution does not have monitoring and survei llance systems both external and internal, it also almost never establishes working conditions that minimize the risk of illness and injury. Ont heother hand, it was determined that the level of job performance in the 2020 periodis low, the internal disciplinary regulations are not complied with correctly by the workers, and the results achieved are almost never adequate, since not the problems presented in institution are almost never resolved affecting the achievement of institutional goals. Finally, it was determined that there is a statistic all significant correlation of 0.000 between occupational health / safety management and job performance at the Santa Rosa de Iquitos Military Hospital in 2020, it is also considered that the relationship is positive and considerable of 0.816.

Keywords: Safety management, Occupationalhealth, Job performance

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones se ven afectados por los accidentes que se producen de manera anual, sin embargo, es necesario que estas implementen nuevos métodos de prevención que a su vez les permita ser más productivas, rentables y menos expuestas a que su equipo de trabajo se incapacite, pues la mayoría de la organizaciones considera que la seguridad y salud ocupacional solo se basa en un enfoque práctico, en donde se implemente a los colaboradores de equipos de protección, sin tener en cuenta componentes organizacionales como el liderazgo gerencial, las políticas, los controles operacionales, la comunicación, fijación de metas, y la medición del desempeño, que permitirán mejorar la vida del trabajador y contribuirá a su seguridad.

De tal manera la Organización Mundial de Salud recomienda que los individuos económicamente activos pasan alrededor de la tercera parte de su tiempo en el espacio de trabajo. Las condiciones de trabajo tienen consecuencias considerables sobre la equidad en materia de salud. Las adecuadas condiciones de trabajo proporcionan ayuda, posición social, oportunidades de crecimiento personal, y protección contra peligros físicos y psicosociales. Además, consiguen optimizar las relaciones sociales y la autoestima de los trabajadores, como también puede originar consecuencias positivas para la salud (Organización Mundial de Salud, 2017, párr. 3). Más aún que en la actualidad, debido a la crisis generada por la expansión del SARS – CoV – 2 (coronavirus) por todo el mundo, las organizaciones deben complementar sus medidas de seguridad con ciertas medidas de seguridad biológica para la prevención de contagio de alguna enfermedad que pueda afectar el bienestar de los trabajadores. (Organización Mundial de la Salud - OMS, 2020, párr. 6).

A nivel nacional gran parte de las entidades públicas como lo es los hospitales prestan poca importancia la salud y seguridad de sus trabajadores, sin embargo antes que los beneficios laborales, la seguridad en el trabajo es un factor primordial que debe predominar en toda

organización, pues de no brindar las condiciones mínimas para el personal, no solo se encuentra en peligro la condición física, sino también la sostenibilidad de todas sus familias, muchas empresas consideran esta responsabilidad como carga administrativa, gastos, contratación de personal y genera obligaciones, pero lo que la gran parte de organizaciones no se da cuenta de que esta podría ser una buena inversión a largo plazo, ya que este permitirá la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales, es decir las capacitaciones, los exámenes médicos y demás protocolos permitirán generar una cultura de prevención, lo cual beneficia a las empresas, pues al alcanzar mayor cultura en seguridad, también se asegura un incremento en la productividad (Cahuana, 2018).

En la Región Loreto se pueden ubicar hospitales contados, en donde es más que evidente que, muchas de estas no cuentan con las medidas de seguridad adecuadas, lo que pone en peligro la salud y condición física de sus colaboradores y pacientes, pues consideran que demanda un excesivo costo. Dentro de estas se encuentra el Hospital Militar Santa Rosa; el cual posee ciertas deficiencia que están afectando su correcto desarrollo de los servicios de salud, pues su personal no cuenta con las condiciones mínimas de seguridad, es decir los directivos no priorizan el cuidado de la salud ocupacional, divisando ambientes inapropiados para la ejecución de actividades de los colaboradores, de tal manera no se observa estrategias de prevención, por lo que el personal labora en circunstancias inseguras, además que, la dirección del nosocomio poca importancia le da a la calidad de vida en el trabajo, lo cual genera cierto descontento en los trabajadores, ya que ponen en riesgo su condición física y las de sus familias, es decir el personal demuestra estar insatisfecho con la decidida que muestran los directivos, situación que se ve reflejado claramente en el rendimiento de sus actividades laborales.

Entonces al observar esta problemática se aspira realizar la presente investigaciones ya que se pretende identificar los principales problemas en la gestión de seguridad y salud ocupacional y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores.

Determinar la relación existente entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020.

En los objetivos es dar conocer la gestión de seguridad y salud ocupacional en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020 y conocer el nivel de desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020.

El presente estudio fue de gran importancia, ya que a partir de los resultados que se obtenga de las evaluaciones realizadas a la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos, se pudo crear estrategias y tomar decisiones en post de mejora de dichas variables, por lo tanto, sirvió como información relevante y sustentatoria de la situación actual, por lo tanto, los principales beneficiado fueron los directivos y trabajadores; por otro lado, el estudio sirvió como referencia para futuras investigaciones locales y nacionales, pues contemplo una metodología e instrumentos que pudieron ser adaptados y aplicados en diversas entidades del estado.

De tal modo, el estudio fue viable ya que, se utilizaron instrumentos que faciliten la recolección de datos de acuerdo a los objetivos específicos y general de la investigación, las que a su vez dieron respuesta a las interrogantes formuladas en la misma. Resultados que posteriormente fueron presentadas de acuerdo a la metodología correspondiente, que, para este estudio, se optó por utilizar una metodología cuantitativa, de nivel descriptiva y correlacional, y diseño no experimental.

El estudio tuvo ciertas limitaciones, que pueden afectar su desarrollo, tales como: Investigaciones limitadas sobre seguridad y salud ocupacional en centros médicos, por lo que, se optó por buscar trabajos previos y referencias teóricas con términos similares que abarquen la seguridad general de una organización y la salud de los colaboradores. Dificultad para encuestar a los trabajadores, para la cual se contó con la colaboración de 3 personas adicionales para poder abarcar y encuestar a la mayor cantidad de personas en menor tiempo.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En 2015, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y diseño exploratorio, siendo la muestra de 50 colaboradores del área de administración de diferentes Hospitales de Cuenca, a quienes se aplicó como instrumento el cuestionario. Concluyo que: El método de 360° en el Hospital Militar ayuda, a más de tener una perspectiva diferente de su rendimiento laboral, teniendo aportes desde todos los ángulos; permitirá también realizar retroalimentación o feedback 360° a los empleados en base a los resultados obtenidos, en la que el personal conocerá de manera transparente todos las fortalezas, debilidades y los factores en los cual se debe trabajar, y que represente una de las primeras iniciativas de tener un método de evaluación único y estable para instituciones de salud pública. (Guachichullca, 2015)

En 2015, se desarrolló una investigación de tipo, descriptiva-correlacional y de diseño no experimental, para la cual ha tomado una muestra de 13 colaboradores, y el trabajo concluyó lo siguiente, la entidad muestra poca preocupación por el bienestar de sus colaboradores, pues tan solo cuentan con las señalizaciones respectivas, sin embargo, tienen ciertas deficiencias con respecto a la higiene, ya que no mantienen limpio las áreas de trabajo, asimismo no cuenta con cámaras de seguridad que contribuyan a prevenir robos o actos delictivos, además no cuenta con un directorio telefónico con los principales números de emergencia, no cuenta con extintores contra incendios, y demás deficiencias que generan descontento en el personal, ya que estos al no sentirse protegidos ni seguros no se desempeñan adecuadamente en sus actividades. (Sandoval, 2015)

En 2016, se desarrolló una investigación de tipo exploratoria – descriptiva y diseño correlacional - explicativa. La muestra estuvo constituida por 40 personas del área administrativa. Tomo como instrumento el cuestionario. Llegando a concluir que: la evaluación que determina el desempeño del personal administrativo se ha visto

disminuida por causa de factores Psicosociales y esta no se ha tomado en cuenta para realizar cambios pertinentes que beneficien al colaborador. Asimismo, determina que los riesgos psicosociales que se manifiestan en el personal administrativo como cambios físicos, carga mental, cambios sociales y conductuales con sus compañeros de trabajo, estrés y ansiedad, afectan directamente el desempeño laboral. (Mejía, 2016)

En 2017, se desarrolló una investigación de tipo aplicada y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 317 trabajadores; la investigación determino la viabilidad de la implementación de seguridad y salud en el trabajo basado en la OHSAS 18001:2007 en el Hospital Cayetano Heredia, y concluyo que, el sistema implementado ha podido disminuir los incidentes de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicando medidas de control que ayude en la identificación de los riesgos asociados de los trabajadores. El plan de acción principal para conseguir la eficiencia de la propuesta es la alta dirección actualmente se encuentre comprometida y le da la importancia debida para alinearse en las normas legales de la Ley N° 29783 y N° 30222 para el cuidado del personal que labora. (Bellena, Cárdenas, & Guerrero, 2017)

En 2017, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional, la muestra estuvo compuesta por 300 trabajadores, se aplicó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones que: los resultados obtenidos según el análisis de las variables ya mencionadas tienen una relación eficiente, además la motivación es lo que permite que los trabajadores cumplan con sus tareas establecidas de manera exitosa demostrando que el servicio brindado tenga una calidad de alto nivel el cual permitirá que la institución tenga un prestigio único, además la motivación de los trabajadores de la municipalidad es muy favorable ya que se debe a los beneficios económicos brindados por sus gerentes para la satisfacción de sus necesidades, asimismo tienen vacaciones anuales conforme la ley. (Chong, 2017)

En 2018, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo y de diseño no experimental teniendo una muestra de 40 profesionales técnicos en enfermería, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones que: existe influencie entre las dos variables, además con la implementación de diferentes factores de motivación permitió que el personal de enfermería se desempeñen de una manera eficiente en sus actividades encomendadas, garantizando el buen servicio a la población en general, lo que permitirá que la institución antes menciona crezca teniendo buenos resultando y demostrando sus buenos valores. (Campos, 2018)

En 2018, se desarrolló una investigación de tipo aplicada y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 9 personas; la investigación determino que el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que permita la identificación de peligros y reducción de los niveles de riesgos, y concluyo que, el diseño del SGSST para el Área Operativa de Casa de Fuerza de un Hospital de la Sierra Central, basándose en el diagnóstico actual según la normativa legal vigente y la norma OHSAS 18001; su implementación adecuada permitirá disminuir los niveles de riesgo a los cuales están expuestos los colaboradores, así como mejorar la gestión documentaria y las condiciones de trabajo. (Cahuana, 2018)

En 2019, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo y de diseño no experimental, la muestra estuvo compuesta por 20 trabajadores de enfermería a quienes se aplicaron como técnica la encuesta y el instrumento como cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: Según el estudio realizado se identificó que existe bajos niveles de satisfacción en los trabajadores del hospital, asimismo los trabajadores no se desempeñaban adecuadamente en sus labores encargadas motivos por el cual no estaban teniendo un buen desempeño laboral, de igual modo para aumentar el nivel de la satisfacción se implementó la técnica de la motivación y charlas de capacitación para desarrollar un buen ambiente laboral. (Gallegos, 2019)

1.2. Bases teóricas

Gestión de seguridad y salud ocupacional

Gestión

Es un proceso, comprendida en la actividad y desarrollo de trabajo de una institución en la que se acuerda con rumbos diferentes, perspectivas y esfuerzos, para llevar o con total eficacia hacia la meta propuesta institucionalmente y que desearíamos que fueran adoptados de manera participativa y democrática. Para el bien de la institución y trabajadores de la actividad realizada. Por su parte Huergo (2013), señala que:

> Para realizar una gestión se necesita de proceso y pasos para tener buenos resultados, que implica también de corresponsabilidad y cogestión a la hora de tomar decisiones, además, se tiene en cuenta la visión del negocio emprendedor que depende de la posibilidad de centralización / descentralización y la cuestión de la verticalidad / horizontalidad en las elecciones, sobre la premisa de lo correcto que da la propiedad, directamente o a través de la asignación que es hecho en administraciones y direcciones. (p. 281)

En tanto los mejores enfoques para supervisar, en ese momento, consideran la necesidad de crear formularios de trabajo compartidos y aceptar la satisfacción individual de las personas que se interesan en la entidad. Por su parte Guerrero (2013), menciona que la gestión es la acción o actividad que desarrollan los jefes y directivos en la organización, con el objetivo de incrementar la eficiencia y la productividad, mediante el cumplimiento de metas y objetivos.

Por otro lado, autores como Chiavenato (2012), consideran que los elementos de la gestión están compuesta por planeación, acción encargada de trazar líneas de lo que se desea alcanzar u obtener, organización, actividad encargada de dividir y trabajar en conjunto, asesoría en la encargada de adiestrar al personal, dirección acción que

se realiza para la toma de decisiones es donde se identifican los líderes, información se basa en mantener informado a los colaboradores y jefes de lo que sucede.

Seguridad y salud ocupacional

Son todas las condiciones de trabajo en la que el colaborador desempeña sus funciones, es decir es la consideración del empleador, en donde debe controlar las situaciones para que el personal no se vea expuesto a riesgos o amenazas que afecten su salud física o mental, que a su vez contribuya a mejorar la calidad de trabajo de cada uno. “Es el conocimiento e identificación de las causas de peligros, por el cual las organizaciones buscan aplicar técnicas adecuadas con el fin de evitar consecuencias negativas que afecten la integridad del personal” (Quintanilla, 2013, pág. 45). Es importante que toda organización brinde las condiciones de seguridad necesaria para el personal, pues estos son los encargados de manejar la organización, asimismo permitirá reducir costos futuros de accidentes o pagos de faltas, de tal manera minimizara la reducción o rotación de trabajadores.

Trabajo y salud

El desempeño de las funciones laborales implica la exposición a ciertos peligros que pueden afectar la salud de los colaboradores, pues el riesgo laboral no solo se basa en la manipulación de productos tóxicos o trabajo fuertes, sino también se centra en el desgaste físico y mental que puede desarrollar enfermedades como el estrés que es común hoy en día, así mismo la carga de trabajo, la insatisfacción laboral, que a su vez puede generar consecuencias físicos como un infarto, y diversas enfermedades cardiovasculares. El trabajo por el contrario en lugar de generar ciertas consecuencias negativas debería conllevar a la satisfacción personal, a mejorar la autoestima, de ese modo que en el caso de ser despedidos no se vean afectados emocionalmente. (Diaz, 2015)

Beneficios de la seguridad y salud ocupacional

La seguridad y salud ocupacional ya es un beneficio que contribuye al bienestar laboral de los colaboradores, el cual se caracteriza por:

- Permite el compromiso del empleador con el bienestar y la salud del trabajador.
- Existe coherencia entre lo planificado y lo que se ejecuta.
- Contribuye a mejorar la autoestima e incentiva el trabajo en equipo.
- Incentiva la cultura de prevención de riesgos en el trabajo.
- Genera oportunidades para incitar la empatía del jefe hacia el personal.
- Evalúa los riesgos que pueden generar pérdidas a la salud y a la seguridad laboral.
- Incentiva la participación de los organismos sindicales o a los que representan a los trabajadores. (Ministerio de Trabajo, 2005)

Indicadores de la gestión de seguridad y salud ocupacional

Según Chiavenato (2011) la seguridad y salud ocupacional es un conglomerado de normativas y procesos direccionados a la protección de la integridad física y mental del empleado, resguardar de los peligros de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde se desarrolla, este se evalúa a través de tres dimensiones salud ocupacional, prevención y calidad de vida, cada uno con sus respectivos indicadores que a continuación se mencionan:

Salud ocupacional: Es el grupo de acciones que ejecuta la organización, cuya finalidad es la desarrollo y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los empleados de todas las profesiones sembrando e incentivando la adaptación del trabajo al individuo y del individuo a su trabajo. (Chiavenato, 2011)

- Ambiente físico de trabajo: se toma en cuenta el discernimiento que posee el trabajador sobre los escenarios de iluminación, ventilación, temperatura y nivel de ruido.

> Diversos estudios mostraron que las condiciones desagradables de trabajo debidas al ruido inciden negativamente en el nivel de satisfacción, la productividad y la vulnerabilidad a los accidentes, e acrecientan la tasa de faltas. El ruido intercepta en la actividad mental, provocando fatiga, irritabilidad y problema de concentración (Chiavenato, 2011, p. 271).

- Ambiente psicológico de trabajo: este punto hace referencia a la percepción que posee el empleado sobre el ambiente que se vive en la organización en cuanto a las relaciones entre los colaboradores, la motivación y el agrado para el desarrollo de las actividades que estos poseen, la percepción que poseen los colaboradores sobre el estilo gerencial, el nivel de estrés que poseen los colaboradores, etc. (Chiavenato, 2011)
- Aplicación de principios de ergonomía: comprende el cambio y modificación continúa del ambiente de trabajo, con la finalidad de que este se adecue a las necesidades y características del personal.

Prevención: La seguridad en el ambiente laboral hace referencia al grupo determinante de acciones que permiten ubicar y analizar los peligros e implantar las medidas para advertir los accidentes en el centro de trabajo. Ya sea por situaciones de inseguridad (riesgo que pueden tener el establecimiento, la maquinaria, los equipos, las herramientas y los puntos de operación) o sucesos inseguros (causa humana que determina la realidad de peligro para que cause el incidente). (Chiavenato, 2011)

- Prevención de accidentes: Además de su importancia en términos de vidas humanas y de sufrimiento para los empleados y sus familias, los incidentes aquejan a las compañías y a la sociedad en su conjunto. Una minimización de los accidentes significa una disminución de las bajas por enfermedad, y, por lo tanto, menos costes y menos obstáculos del proceso de fabricación. Impide

además a los administradores los gastos de contratar y formar a nuevo personal, y permite minimizar los costes de las jubilaciones adelantadas y los desembolsos de los seguros. (Chiavenato, 2011)

- Prevención de Robos (Vigilancia): Hoy en día, las empresas deben invertir en organizar sistemas de monitoreo y vigilancia tanto de su entorno externo como interno, que le permitan tener las medidas preventivas, por lo que debe supervisarse constantemente para evitar el automatismo, que vuelve antiguos los procedimientos; los aspectos a tener en cuenta al implementar un plan de vigilancia son: la observación de entrada y salida de personal/vehículos, el estacionamiento fuera del área de la fábrica, ronda tanto interna como externa de la empresa y el adecuado registro de máquinas, equipos y herramientas de la empresa. (Chiavenato, 2011)
- Prevención de Incendios: Un plan de prevención de incendios debe formar parte esencial de cualquier programa de seguridad en el trabajo, de hecho, existen normas como la C.F.R. (código de normas federales) dictada por la OSHA (administración de seguridad y salud ocupacional) que lo exigen en el sector; estas normas exigen la preparación de un plan por escrito el cual se comunica a todos los colaboradores de la organización a fin de prevenir incidentes. (Chiavenato, 2011)

Calidad de vida en el trabajo: La Calidad de vida en el trabajo es una filosofía, una serie de afirmaciones que abarcan todos los esfuerzos por acrecentar la productividad y optimizar la moral (motivación) de los individuos, destacando la colaboración de la gente, la conservación de su dignidad, y por descartar los elementos disfuncionales de la jerarquía organizacional. (Chiavenato, 2011)

Algunos discernimientos son de gran importancia si queremos efectuar planes de calidad de vida laboral, estas características nos ayudaran a encaminar a los trabajadores de la organización a una mejor satisfacción de sus necesidades personales.

- Suficiencia en las Retribuciones. Esto puede ser conseguido por capacidad en los ingresos para conservar un patrón social admisible para vivir. (Chiavenato, 2011)
- Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo. Establece circunstancias de trabajo que disminuyan el peligro de enfermedades y daños; una edad término en el trabajo que es latentemente nocivo para aquellos de menor o mayor edad de lo determinado. (Chiavenato, 2011)
- Oportunidades Inmediatas para desarrollar las capacidades humanas. Se incluye en esta clase la libertad, el uso de compuestas destrezas más que la concentración constante de una sola, retroalimentación acerca de los resultados de una diligencia como una base de automatización. (Chiavenato, 2011)
- Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad. Este procedimiento engloba asignaciones de trabajo y propósitos educacionales para incrementar las capacidades del trabajador, oportunidades de ascenso, y seguridad en el trabajo. (Chiavenato, 2011)
- Integración social en el trabajo de la organización. Quiere decir liberarse de prejuicios; igualdad; movilidad; iniciación interpersonal; apoyo continuo a los equipos de trabajo. (Chiavenato, 2011)
- Balancear entre trabajo y vida. Quiere decir que los requerimientos de trabajo, envolviendo programas-presupuesto, cuestiones urgentes, y viajes, no se tomen del tiempo de ocio o del tiempo familiar como algo periódico, y que las oportunidades de ascenso no demanden continuamente de variaciones geográficas. (Chiavenato, 2011)

Desempeño laboral

El desempeño laboral hoy en día es esencial para las organizaciones puesto que depende mucho para poder obtener ganancias, es por ello que las organizaciones no esperan que sus trabajadores respondan por sí solas en su puesto de trabajo, así que depende mucho del ambiente de trabajo en que se encuentran, entonces el rendimiento no solo

depende de las personas, si no que muchas veces depende de lo que le brinda la organización para que se desempeñó y pueda llegar a los objetivos propuestos.

Por consiguiente, algunos autores definen con respecto al desempeño laboral, conceptualizándola como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: “las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables” (Ivancevich, 2005, p. 22).

Así mismo Ariza, (2006) la define como: “un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y así podrá mejorar su rendimiento futuro” (p. 23). Además, alude que mediante su análisis se puede conocer el nivel de desempeño de los empleados y las causas del mismo.

De acuerdo con las teorías mencionadas por los autores, podemos concluir que el desempeño laboral, se basa en las capacidades y habilidades que el colaborador demuestra para desarrollar las actividades y funciones que le han sido delegadas por la institución.

Ante todo lo antes expuesto hacemos referencia que el desempeño laboral actualmente es considerado uno de los factores más evaluados dentro de las organizaciones, ya que sus resultados muestran cuanto se ha ido mejorando periodo tras periodo y en caso de encontrar deficiencias proceder a remediarlos, es por este motivo que esta puede ser considerada una de las variables administrativas más estudiada y analizada por gran cantidad de autores, en el presente trabajo a continuación se presenta los más relevantes.

Con respecto a este componente que pocas veces las organizaciones prevén, pues existen también conflictos en la evaluación, puesto que:

> Falla por razones comparables con estos tres pasos: definir el trabajo, evaluar el desempeño y presentar la información al empleado. Algunas fallan porque no se informa a los subordinados, por adelantado, exactamente qué se espera de ellos, en función de un buen desempeño. Otras fallan debido a problemas con las formas o los métodos que se usan para evaluar y otro de los problemas es la sesión de entrevista para proporcionar retroalimentación al empleado; estos incluirán las discusiones y la mala comunicación. (Dessler, 2001, p. 45)

¿Qué es la evaluación del desempeño?

Para Mondy (2010), la evaluación del desempeño es un proceso que se encuesta direccionada a alcanzar metas y objetivos, asimismo está enfocado a asegurar que los procesos se desarrollen de manera eficiente y de manera oportuna, de tal modo permita incrementar el nivel de productividad del personal, el nivel de competitividad de la empresa.

Por su parte Maristany (2007) la evaluación del desempeño es una técnica que permite dar valor a la actuación del colaborador en su puesto de trabajo, además lo hace constar, por ello es necesario establecer parámetros que deben cumplir cada uno de los colaboradores, para posteriormente ser comparados con los obtenidos en la evaluación.

Objetivo de la evaluación del desempeño laboral

Para Montes (2016), la evaluación del desempeño laboral tiene como principal objetivo brindar información necesaria que permita mejorar el rendimiento de los trabajadores y de los equipos de trabajo, pues ello facilita determinar estrategias de mejora constante, asimismo permite la aplicación de modelos eficiente para reforzar el desempeño, estos finalmente crearan condiciones óptimas para el desarrollo profesional y personal de los colaboradores.

Importancia de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es importante y fundamental, pues permite implementar estrategias y mejorar la eficacia.

Asimismo, permite a los directivos evaluar y medir el rendimiento individual y documentado, organizar las actividades laborales diariamente de los colaboradores con las metas y propósitos estratégicos de la empresa, además facilita la identificación de fortalezas, debilidades en el rendimiento para luego diseñar programas o actividades de capacitación. (Alzate, 2016, p. 27)

Por último, es importante luego de la evaluación realizar la retroalimentación adecuada al evaluado mediante el cual se le comunique de forma asertiva y clara las expectativas del desempeño laboral, como también brindarle oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño se define como un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de cara al futuro. Los pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada miembro de la organización tienen la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal dentro de la empresa. La evaluación del desempeño es la que permite la medición del potencial humano de cada empleado para determinar su potencial con respecto a un puesto así mismo fortalece el tratamiento del potencial humano como una ventaja competitiva. Brinda oportunidades de crecimiento y de condiciones efectivas de participación de todos los miembros de la organización. (Chiavenato I. , 2011)

Así mismo, Morales (2009) menciona que para la evaluación del desempeño laboral es necesario contar con la participación de todos los colaboradores que se encuentren laborando dentro de una

determinada área o dependencia, ya que de este modo se podrá delimitar criterios homogéneos y compartidos por los participantes.

Es así que basándose en los indicadores a procesar en el método Kendall, una vez reunida la información necesaria, estos criterios se agrupan en dos grupos de desempeño: “A Nivel Personal” y “A Nivel Organizacional”, los mismos que se detallan a continuación: (Morales, 2009, p. 110)

Desempeño a nivel personal: Este factor contiene todos aquellos criterios correspondientes al desarrollo y cumplimiento de las actividades programadas por parte de cada uno de los colaboradores, es decir, se toma en cuenta puntos específicos de la persona al momento de desarrollar su trabajo. Entre los puntos a evaluar dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes: (Morales, 2009)

- Calidad del trabajo: Mide la profesionalidad, exactitud, limpieza, frecuencia de error, y el esmero que caracteriza el servicio prestado por el evaluado en el cumplimiento de normas técnicas, procedimientos e instrucciones relacionadas con la actividad laboral que desempeña. (Morales, 2009, p. 115)
- Disciplina laboral: Mide el comportamiento del evaluado en cuanto al aprovechamiento de la jornada laboral, violación de la disciplina tecnológica, cumplimiento del reglamento disciplinario interno. (Morales, 2009, p. 115)
- Iniciativa y creatividad: Mide el grado de independencia con que el trabajador aporta ideas, criterios nuevos en su puesto de trabajo, forma de enfrentar situaciones no rutinarias e incorporación de mejoras al trabajo. Así mismo evalúa el cumplimiento de responsabilidades, disposición y entrega de trabajos. (Morales, 2009, p. 115)
- Superación personal: Mide el cumplimiento por parte del trabajador de las acciones de capacitación y desarrollo profesional que le han sido programadas, al igual que los resultados alcanzados en las mismas. En este punto se toma en cuenta la capacidad del

colaborador de recibir sugerencias y la destreza para utilizar los conocimientos adquiridos. (Morales, 2009, p. 116)

- Cooperación y trabajo en equipo: Mide el nivel de aceptación de las orientaciones del jefe y su colaboración eficaz en equipo. (Morales, 2009, p. 116)
- Responsabilidad: Mide el grado de dedicación en el trabajo, evalúa el cumplimiento de las tareas inherentes a su cargo, verificando la eficacia de las mismas. (Morales, 2009, p. 116).

Desempeño a nivel organizacional: Morales (2009) considera que dentro de la organización la participación del colaborador resulta ser importante debido a que sin los esfuerzos que este realiza, no se podría cumplir con las tareas y obligaciones programadas, es por ello que la evaluación del desempeño a nivel organizacional permitirá identificar que personal se encuentra laborando de manera óptima con el resto de la organización. Es por ello que se tiene en cuenta lo siguiente:

- Comunicación: Mide la capacidad que posee un colaborador para transmitir un determinado mensaje, tomando en cuenta la forma en que lo hace, los medios que emplea al momento de realizarlo, el cumplimiento de los procesos que debe de seguir, etc., hasta llegar al destinatario. “Mientras más efectivo sea una persona a la hora de transmitir un mensaje, obtendrá puntos a su favor, debido a que estaría demostrando mayor capacidad para hacerse entender” (Morales, 2009, p. 118).
- Solución de problemas: Mide la capacidad del individuo para hacer frente a los problemas que continuamente se presentan en la organización, la manera de como los confronta y os medios y métodos que emplea para darle una solución oportuna. Es por ello que se evalúa el dominio que tiene sobre conceptos, métodos, técnicas, etc. (Morales, 2009, p. 118)
- Cumplimiento del plan de trabajo: Mide el cumplimiento de las tareas que se le han sido asignadas al evaluado en tiempo, de forma cualitativa y cuantitativamente, a partir de los conocimientos,

acciones y funciones a ejecutar en el puesto de trabajo. (Morales, 2009, p. 118).

- Organización: Mide el grado de organización del puesto. (Morales, 2009, p. 118).

1.3. Definición de términos básicos

Comunicación: Es un proceso de intercambio de información, en el que un emisor trasmite a un receptor algo a través de un canal esperando que posteriormente se produzca una respuesta. (Chiavenato, 2012)

Motivación: La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con el de voluntad y el del interés. (Campos, 2018)

Destreza: La destreza es la habilidad o arte con el cual se realiza una determinada cosa, trabajo o actividad y haciéndolo de manera correcta, satisfactoria, es decir, hacer algo con destreza implicará hacerlo y bien. (Cahuana, 2018)

Productividad: Productividad puede ser simplemente el lograr obtener más por menos, la productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. (Bellena, Cárdenas, & Guerrero, 2017)

Gerencial: Es un cargo que ocupa el director de una empresa lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos. (Chiavenato, 2012)

Factores de desempeño: Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común, suponiendo que cada miembro del equipo realiza una

serie de tareas de modo independiente siendo de responsabilidad total de los resultados del equipo. (Guachichullca, 2015)

Medio ambiente de trabajo: Se entiende como Medio Ambiente de Trabajo los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faena y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica. (Ministerio de Trabajo, 2005)

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su operacionalización

Variable 1: Gestión de seguridad y salud ocupacional

Definición conceptual: Es el conocimiento e identificación de los orígenes de peligros, por el cual las organizaciones buscan emplear métodos apropiadas con el objetivo de evitar resultados negativos que afecten la integridad de los colaboradores. (Chiavenato, 2011)

Definición operacional: Para la evaluación de la presente variable se procedió a la implementación de un cuestionario como instrumento de recolección de datos, conformada por 12 ítems.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral, se basa en las capacidades y habilidades que el colaborador demuestra para desarrollar las actividades y funciones que le han sido delegadas por la institución. (Morales, 2009)

Definición operacional: La variable fue evaluada a partir de los indicadores propuestos por Morales (2009), a partir del cual se ha formulado un cuestionario con 20 ítems.

2.2 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre a gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020.

Hipótesis especificas

Hi_1: La gestión de seguridad y salud ocupacional en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020, es deficiente.

Hi_2: El nivel de desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020, es baja.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

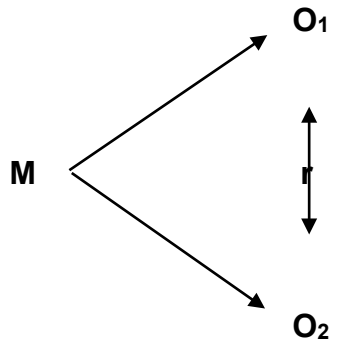
3.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación predominante en el informe fue el descriptivo y correlacional, denominado así pues según los postulados teóricos de Hernández, Fernández, y Baptista (2014) es descriptiva, ya que se analizaron cada una de las variables en un contexto real, describiendo detalladamente el comportamiento de cada una de ellas, resolviendo de tal forma la problemática prevista, asimismo fue correlacional ya que se determinó la correlación de manera estadística.

Asimismo, según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) el presente estudio fue de nivel u enfoque cuantitativo puesto que el análisis de las variables en estudio fue evaluado estadísticamente, por lo que se presentaron tablas y figuras que demostraron el comportamiento de variables en el contexto que se encuentre.

Por otro lado, de acuerdo la finalidad de la investigación el presente estudio demostró un diseño no experimental puesto que se pretendió realizar evaluaciones de las variables en un determinado periodo y tomando en cuenta una sola población, por lo que se describió el comportamiento de cada una de las variables para finalmente establecer la correlación entre ellas, procedimiento que resolvió cada uno de los objetivos. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

Esquema del diseño:



Donde:

M: Muestra de la investigación

O_1: Gestión de seguridad y salud ocupacional

O_2: Desempeño laboral

r: Relación entre O1 y O2

3.2. Población y muestra

Población: La población estuvo conformada por la totalidad de los trabajadores del Hospital Militar Santa Rosa de Iquitos, el cual sumaron un número de 63 personas, entre hombre y mujeres.

Muestra: por ser necesaria la muestra estuvo conformada por la totalidad de la población, es decir se tomó en cuenta a 63 trabajadores del Hospital Militar Santa Rosa de Iquitos.

3.3. Técnicas e instrumentos

Para la presente investigación se utilizó como **técnica** de recolección la encuesta para evaluar la gestión de seguridad y salud ocupacional y la observación para analizar el desempeño de cada uno de los trabajadores la cual fue llenada por el jefe de área, pues se pretende conocer el comportamiento de cada una de las variables en estudio.

Como **instrumento** de investigación se utilizó el cuestionario para la variable gestión de seguridad y salud ocupacional y la guía de observación para la evaluación del desempeño, puesto que se elaboró una serie de ítems, con cinco (5) escalas de medición (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre), que debió ser contestada por los trabajadores del Hospital Militar Santa Rosa, de esa manera se identificó las deficiencias.

La **confiabilidad** represento el grado en que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Es así que la confiabilidad en la presente, se determinó haciendo uso del programa SPSS, mediante el Alfa de Cronbach, asimismo a través del

mismo programa se determinó la relación existente entre ambas variables.

3.4. Procedimientos de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos se realizó de la siguiente manera: Se solicitó autorización al director del Hospital Militar Santa Rosa de Iquitos para la recolección de datos. Asimismo, se mantuvo la anonimidad, confidencialidad y el consentimiento informado para su participación.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

Los datos que se obtuvieron a través de la encuesta, se ingresaron usando la hoja de cálculo Excel. Por lo que posteriormente se analizó los resultados obtenidos después de realizar toda la investigación en función al problema, objetivos e hipótesis planteada en la investigación. Con la finalidad de tabularla e interpretarla a través de la elaboración de cuadros y figuras que permitieron su análisis y facilitaron la visualización de las tendencias para los investigadores e interesados en el tema. Por otro lado, se utilizó el programa estadísticos SPSS para dar respuesta al objetivo general, la cual requiere la comprobación de la relación entre las variables de acuerdo al estadístico de correlación respectivo, es decir, se analizó los datos que arrojaron la prueba de normalidad para determinar si se trabajó con Pearson o Rho de Spearman.

3.6. Aspectos éticos

La presente investigación cumple con el reglamento establecido por la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, manifestando compromiso y responsabilidad en el proceso de datos que se alcancen, después de aplicar los instrumentos de recolección. Los que al mismo tiempo llevaron a establecer las discusiones, conclusiones y recomendaciones respectivas. Por otra parte, se respetó el derecho de autenticidad, citando a todos los autores que en el trabajo de investigación se presenta, tomando en cuenta las Normas APA 6ª Ed.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

La gestión de seguridad y salud ocupacional en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos

Tabla N°1

Salud ocupacional

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ambiente físico de trabajo	6	10%	23	37%	25	40%	6	10%	3	5%
Ambiente psicológico de trabajo	6	10%	26	41%	20	32%	4	6%	7	11%
Aplicación de principios de ergonomía	7	11%	21	33%	24	38%	5	8%	6	10%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Militar Santa Rosa - Iquitos

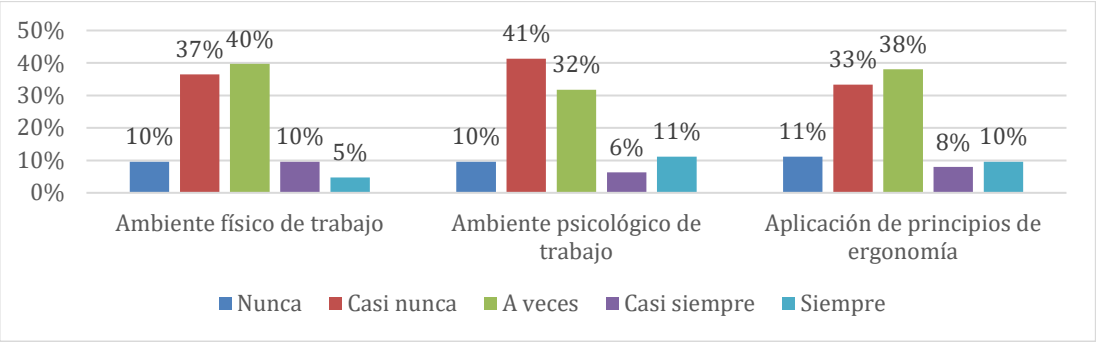


Figura N°*1*. Salud ocupacional

Tal como se logra observar en la tabla y figura 1, en cuanto al primer indicador Ambiente físico de trabajo, el 40% de los encuestados consideran que el Hospital Militar Santa Rosa a veces presenta índices de iluminación y ventilación adecuada mientras un 37% señalan casi nunca. Asimismo, el segundo indicador Ambiente psicológico de trabajo se evidencia que, el 41% de los encuestados manifiestan que las relaciones entre compañeros de trabajo y jefes casi nunca son las mejores, la cual no existe un ambiente armonioso y un 32% señalaron que a veces. Finalmente, el indicador Aplicación de principios de ergonomía se observa que, el 38% de los trabajadores consideran que la institución a veces realiza cambios en el ambiente laboral y que esta se adapte a las necesidades y condiciones del personal, pero un 33% señalan casi nunca.

Tabla N°2

Prevención

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Prevención de accidentes	11	17%	19	30%	21	33%	6	10%	6	10%
Prevención de Robos (Vigilancia)	6	10%	25	40%	19	30%	11	17%	2	3%
Prevención de Incendios	5	8%	26	41%	23	37%	4	6%	5	8%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Militar Santa Rosa - Iquitos

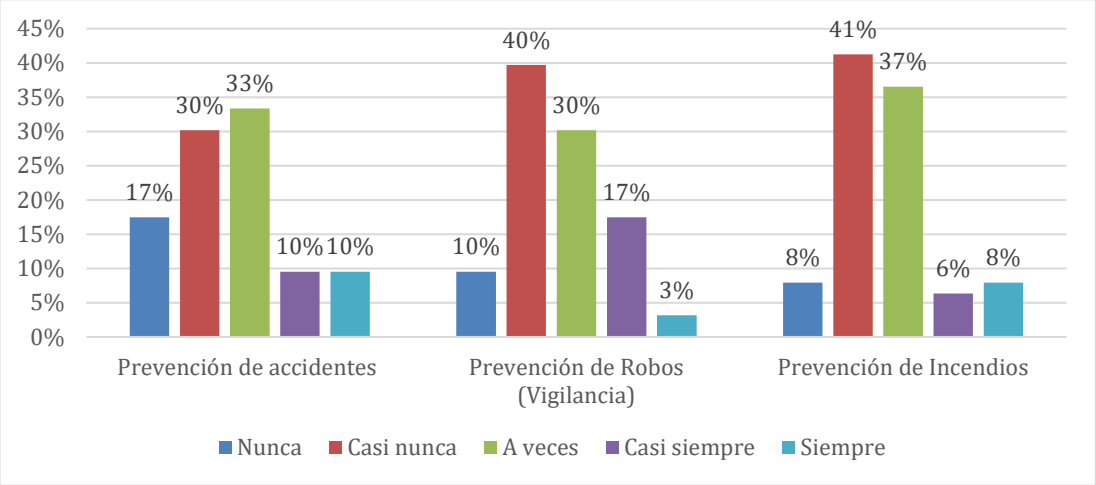


Figura N°2. Prevención

En la tabla y figura 2, se logra observar el comportamiento de los indicadores de la dimensión Prevención según la percepción de los trabajadores del Hospital Militar Santa Rosa – Iquitos. el 33% de los encuestados señalaron que la institución a veces cuenta con un sistema de prevención de accidentes, según el tipo de trabajo que realiza el personal, mientras un 30% señalo casi nunca. Asimismo, el 40% de los encuestados manifiestan que la institución casi nunca posee sistemas de monitoreo y vigilancia (cámaras) tanto externo como interno, que permitan tener las medidas preventivas y un 30% señalan que a veces. Por último, se evidencia que 41% de los encuestados consideran casi nunca la institución cumple con los estándares de seguridad para prevenir incendios o algún tipo de incidente mientras tanto un 37% manifiesta a veces.

Tabla N°3

Calidad de vida en el trabajo

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Suficiencia en las Retribuciones	5	8%	24	38%	23	37%	3	5%	8	13%
Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo	4	6%	28	44%	22	35%	4	6%	5	8%
Oportunidades Inmediatas para Desarrollar las Capacidades Humanas	7	11%	24	38%	22	35%	6	10%	4	6%
Oportunidades de Crecimiento Continuo	5	8%	29	46%	19	30%	9	14%	1	2%
Integración Social en el Trabajo de la Organización	4	6%	29	46%	22	35%	4	6%	4	6%
Balancear entre Trabajo y Vida	7	11%	26	41%	19	30%	8	13%	3	5%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Militar Santa Rosa - Iquitos

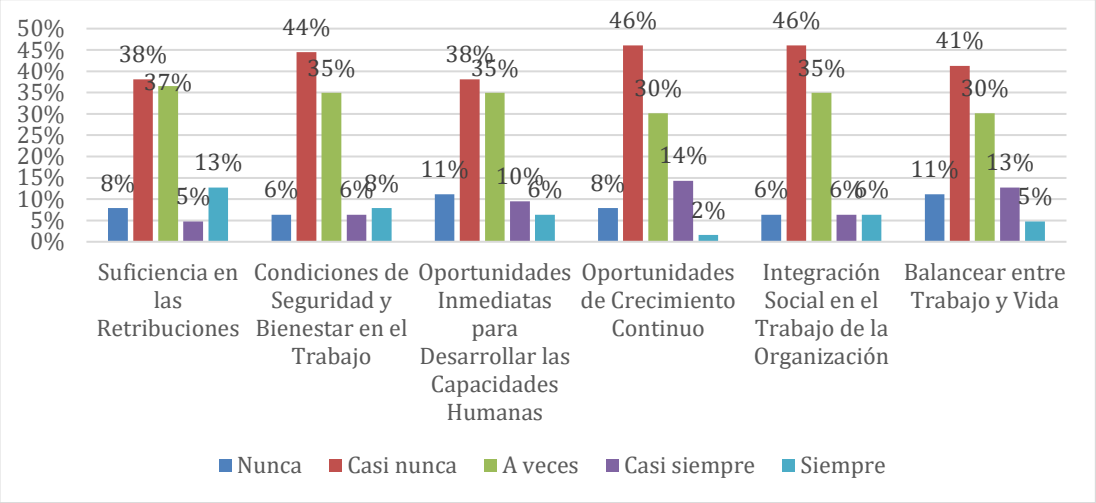


Figura N°*3*. Calidad de vida en el trabajo

Se logra evidenciar en la tabla y figura 3 el comportamiento de los indicadores de la dimensión Calidad de vida en el trabajo, la cual presentan ciertas deficiencias, pues el 38% de los encuestados consideran que la institución casi nunca ofrece un salario pertinente para mantener un estándar social aceptable para vivir y un 37% a veces; asimismo, el 44% señalan que la institución casi nunca establece condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños, mientras tanto un 35% a veces; por su parte, el 38% manifiestan que la institución casi nunca ofrece oportunidades para el desarrollo de las capacidades humanas y solo un 35% señalan a vece. Por otro lado, el 46% consideran que casi nunca la institución ofrece oportunidad para el crecimiento laboral continuo mientras un 30% a veces;

también el 46% señalan que casi nunca reciben el apoyo constante por parte de los directivos para mejorar las relaciones y el trabajo en equipo, pero un 35% consideran que a veces reciben apoyo; finamente, el 41% demuestran que la institución casi nunca toma en cuenta la disponibilidad del empleado relacionando el trabajo con la vida.

El nivel de desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020

Tabla N°4

Desempeño a nivel personal

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Calidad del trabajo	8	12%	20	32%	24	37%	7	11%	5	8%
Disciplina laboral	6	10%	27	42%	19	30%	4	6%	8	13%
Iniciativa y creatividad	7	11%	20	31%	26	41%	6	9%	5	8%
Superación personal	6	9%	25	39%	23	37%	3	5%	7	11%
Cooperación y trabajo en equipo	6	10%	23	37%	23	36%	4	6%	8	12%
Responsabilidad	7	10%	25	39%	21	33%	7	11%	5	7%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Militar Santa Rosa - Iquitos

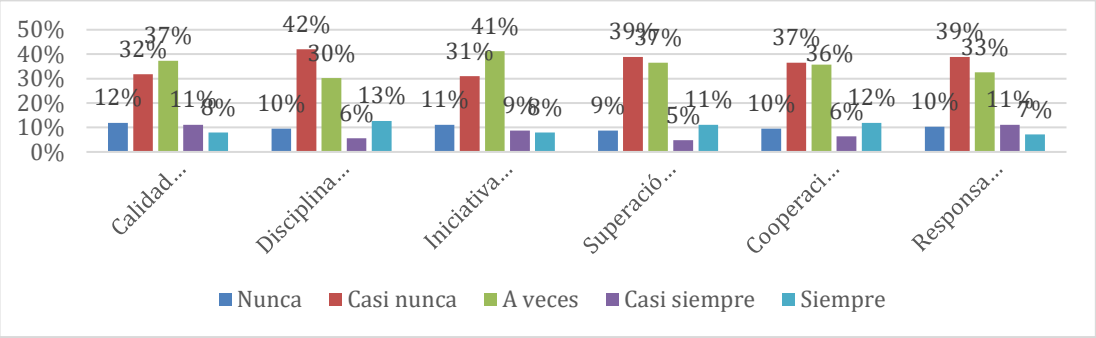


Figura N°*4*. Desempeño a nivel personal

Tal como se observa en la tabla y figura 4, el comportamiento de los indicadores de la dimensión Desempeño a nivel personal, la cual ha manifestado ciertas deficiencias, dado que, el 37% de los encuestados consideran que los colaboradores a veces desempeñan su trabajo con profesionalidad, pero un 32% señalan a veces; asimismo el 42% demuestran que el reglamento disciplinario interno casi nunca es cumplido de forma correcta dentro de la institución, mientras un 30% consideran a veces; también el 41% manifiestan que colaboradores a veces aportan ideas y criterios nuevos hacia la institución, pero el 31% consideran a veces. Por su

parte, el 39% de los encuestados consideran que los resultados alcanzados por los colaboradores casi nunca son los adecuados, pero un 37% señalan a veces; asimismo el 37% demuestran que casi nunca existe constante participación por parte de los colaboradores en los trabajos realizados en equipo y un 36% consideran a veces; por último, el 39% manifiestan que casi nunca los colaboradores dedican tiempo y concentración a su trabajo, pero un 33% consideran a veces.

Tabla N°5

Desempeño a nivel organizacional

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Comunicación	5	8%	22	35%	25	40%	5	8%	6	10%
Solución de problemas	7	11%	24	37%	23	37%	3	5%	7	10%
Cumplimiento del plan de trabajo	5	7%	26	40%	24	38%	5	7%	5	7%
Organización	8	13%	24	38%	20	31%	4	6%	8	13%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Militar Santa Rosa - Iquitos

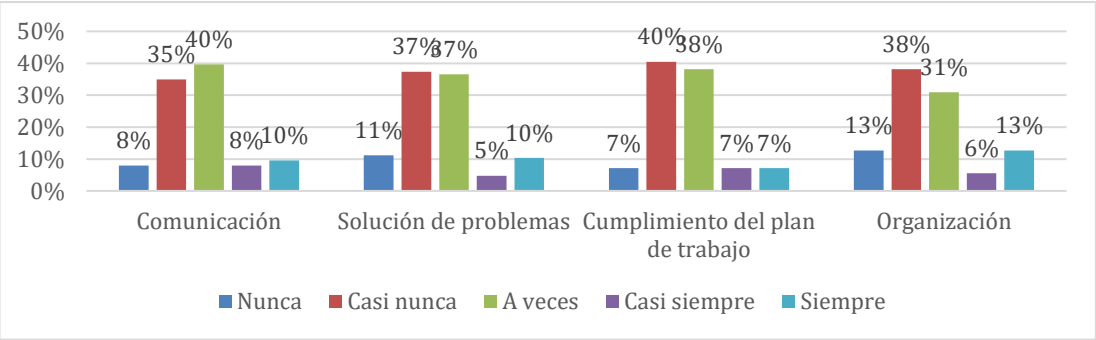


Figura N°*5*. Desempeño a nivel organizacional

En la tabla y figura 5, el comportamiento de los indicadores de la dimensión Desempeño a nivel organizacional, la cual ha manifestado ciertas deficiencias, dado que, el 40% de los encuestados consideran que a veces es fluido y coherente el dialogo interno por parte de los colaboradores en la institución, pero un 35% señalan casi nunca; asimismo el 37% demuestran que los problemas presentados en la institución casi nunca son resueltos sin ningún inconveniente, mientras un 37% consideran a veces; también el 40% manifiestan que las metas propuestas casi nunca son cumplidas de acuerdo a los objetivos trazados, pero el 38% consideran a veces; finalmente, el 38% manifiestan que la estructura técnica casi nunca se encuentra relacionada

con las funciones de los recursos humanos para alcanzar los objetivos, sin embargo un 33% consideran a veces.

La relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020.

Tabla N°6

Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de seguridad y salud ocupacional	,182	63	,000
Desempeño laboral	,208	63	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: resultado extraído del procesamiento de datos en el SPSS

Tal y como se observa en la tabla 6, se ha realizado la prueba de normalidad a los datos recolectados en los cuestionarios, ante ello, se ha calculado una significancia de 0,000 para ambas variables, logrando determinar que no existe una distribución normal entre los datos, corroborada al tener un p-valor menor a lo esperado (0,05). Situación que llevo a optar por establecer la correlación estadística a través del Rho de Spearman.

Tabla N°7

Relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral

			Gestión de seguridad y salud ocupacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de seguridad y salud ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

Fuente: resultado extraído del procesamiento de datos en el SPSS

Tras la prueba de normalidad, en la tabla 7 se observa la prueba de la correlación estadística (Rho de Spearman) entre las variables objeto de estudio, ante ello, se evidencia una significancia de 0,000 que al ser menor

al valor esperado (0,05) se procede a rechazar la hipótesis nula, por ende, se acepta la hipótesis de investigación, la cual establece que "*existe relación significativa entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020*". Relación positiva y considerable que pudo ser contrastada por un coeficiente de correlación de 0,816.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Tras la interpretación de los resultados se ha identificado que la gestión de seguridad y salud ocupacional en el Hospital Militar Santa Rosa - Iquitos en el periodo 2020 ha presentados ciertos problemas, puesto que las dimensiones salud ocupacional, prevención y calidad de vida en el trabajo mostraron un comportamiento desfavorable. Pues los encuestados manifestaron que las relaciones entre compañeros y jefes no son las mejores, asimismo, la institución no posee sistemas de monitoreo y vigilancia tanto interno como externo, tampoco cumple con los estándares de seguridad para prevenir incendios o algún tipo de incidente y casi nunca establece condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños. Resultado similar se identifica en la investigación de Sandoval (2015) pues explica que la entidad demuestra poca preocupación por el bienestar de sus colaboradores, ya que solo cuentan con las señalizaciones respectivas, sin embargo presentan ciertas deficiencias como la falta la higiene, pues no mantienen limpio las áreas de trabajo, asimismo no cuenta con cámaras de seguridad que contribuyan a prevenir robos o actos delictivos, no cuenta con extintores contra incendios, y demás deficiencias que generan descontento en el personal, ya que estos al no sentirse protegidos ni seguros no se desempeñan adecuadamente en sus actividades. Como podemos observar en ambas investigaciones existe deficiencias que son sumamente importantes dar solución, ya que al no poder ofrecer a nuestros recursos humanos una institución segura y en buenas condiciones, esto afectara en su desempeño, por lo que vital protegerlos de cualquier riesgo.

Por otro lado, se ha identificado que el nivel de desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa - Iquitos 2020 en el periodo 2020 es baja, pues el reglamento disciplinario interno no es cumplido de forma correcta por los trabajadores, asimismo los resultados alcanzados casi nunca son los adecuados, ya que no los problemas presentados en la institución casi nunca son resueltos afectando al logro de las metas institucionales. Mejía (2016) en su investigación identificó que el desempeño del personal administrativo se vio disminuida por causa de factores Psicosociales como

cambios físicos, carga mental, cambios sociales y conductuales con sus compañeros de trabajo, estrés y ansiedad, afectan directamente el desempeño laboral. Asimismo, Gallegos (2019) manifestó que los trabajadores no se desempeñaban adecuadamente en sus labores encargadas motivos por el cual no estaban teniendo un buen desempeño laboral.

Por lo tanto, queda demostrado que las deficiencias en la gestión de seguridad y salud ocupacional afectan considerablemente al desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Militar Santa Rosa en la ciudad de Iquitos, determinando que las variables se relacionan significativamente entre ellas, situación que se logró contrastar a través de una significancia (bilateral) de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,816 la cual es positiva y considerable. Respecto a ello, Bellena, Cárdenas y Guerrero (2017) consideran que ante dicha situación problemática es indispensable la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, la cual permita identificar y prevenir los riesgos asociados a las actividades médicas del personal de salud, por lo tanto, el sistema tiene el propósito de crear las condiciones idóneas para que el personal desempeñe sus funciones con total normalidad.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

La seguridad y salud ocupacional está comprendida por las condiciones de trabajo en la que el colaborador desempeña sus funciones, es decir es la consideración del empleador, en donde debe controlar las situaciones para que el personal no se vea expuesto a riesgos o amenazas que afecten su salud física o mental, que a su vez contribuya a mejorar la calidad de trabajo de cada uno.

Respecto a la investigación realizada en el Hospital Militar Santa Rosa en la ciudad de Iquitos, se evidencia grandes deficiencias en la gestión de seguridad y salud ocupacional, lo cual ha venido afectando el desempeño del personal durante el año 2020, ante ello, se ha visto pertinente proponer ciertas actividades que permitirán mejorar las condiciones de higiene labora, condiciones ambientales, condiciones de seguridad y calidad de vida del personal.

Objetivos estratégicos	**Actividades**
Mejorar las condiciones de higiene laboral para proteger la integridad física y mental del empleado	Establecer los exámenes médicos como parte del proceso de selección de personal
	Crear un grupo de supervisión de higiene y la salud laboral
	Realizar el control y eliminación de áreas insalubres
	Presentar el plan organizado de higiene laboral.
Mejorar las condiciones ambientales de trabajo	Fijar en los ambientes de trabajo la iluminación suficiente, constante y uniforme.
	Acondicionar las instalaciones para evitar los ruidos molestos que puedan afectar al personal y usuarios.
	Acondicionar la temperatura de acuerdo a la funcionalidad de cada área.
	Detectar puntos de humedad que podrían afectar las condiciones ambientales
Mejorar las condiciones de seguridad laboral	Formar un grupo responsable de velar por la seguridad en el trabajo.
	Fijar las responsabilidades del personal de línea y staff con la seguridad laboral.
	Otorgar al personal un manual de instrucciones de

	seguridad para cada actividad.
	Capacitar al personal, jefes de área y gerentes respecto a la seguridad laboral.
Establecer los lineamientos de prevención	Realizar un reporte de accidentes ocurridos en dos periodos anuales consecutivos
	Identificar los agentes causantes de accidentes.
	Valorar el nivel de riesgo de las actividades y áreas funcionales de la institución.
	Proporcionar al personal los equipos de protección personal respecto a las actividades de riego que ejecuta.
	Controlar estrictamente el ingreso y salida del personal y vehículos.
	Controlar e inventariar todo equipo, maquinas y herramientas con las que cuenta la institución.
	Establecer un sistema para combatir incendios.
	Capacitar al personal en temas relacionados a prevención de incendios.
Mejorar las condiciones sociales y psicológicas del personal	Incluir a miembros de la familia del personal a los programas de instrucciones sobre la salud.
	Proporcionar al personal y sus familias asesoría nutricional
	Cree un diario o semanario sobre salud y bienestar físico
	Brindar al personal oportunidades y prestaciones para la promoción del puesto.
	Ofrecer salarios mas atractivos para la económica del personal

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

Tras el análisis de los resultados, la presente investigación concluye que:

La gestión de seguridad y salud ocupacional en el Hospital Militar Santa Rosa - Iquitos en el periodo 2020 viene desarrollándose de manera deficiente, puesto a que los encuestados manifestaron que las relaciones entre compañeros y jefes no son las mejores, asimismo, la institución casi nunca posee sistemas de monitoreo y vigilancia (cámaras) tanto externo como interno que permitan tener las medidas preventivas, también casi nunca establece condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños.

Por otro lado, se determina que el nivel de desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa - Iquitos en el periodo 2020 es baja, el reglamento disciplinario interno no es cumplido de forma correcta por los trabajadores, asimismo los resultados alcanzados casi nunca son los adecuados, ya que no los problemas presentados en la institución casi nunca son resueltos afectando al logro de las metas institucionales.

De manera general, se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,000 entre la gestión de seguridad/salud ocupacional y el desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa de Iquitos en el año 2020, se considera además que, la relación es positiva y considerable de 0,816.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

Se recomienda Director General del Hospital Militar Santa Rosa - Iquitos la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, esto con el fin de minimizar accidentes y posibles enfermedades ocupacionales, además permitirá incrementar el desempeño de todo el personal.

Se recomienda al Director General del Hospital Militar Santa Rosa - Iquitos, diseñar un programa de capacitación continua en temas relacionados a la seguridad y salud ocupacional para todo el personal de dicha institución, esto permitirá prevenir accidentes que son ocasionados por acciones inseguras al momento de encontrarse en una situación grave.

Asimismo, a los altos dirigentes del Hospital Militar Santa Rosa - Iquitos se les sugiere realizar una planificación de la prevención en cuanto a la seguridad laboral, es decir asegurar las condiciones laborales idóneos que garanticen al personal de salud un estado saludable y que estén acorde a la dignidad y bienestar del trabajador según la ley del Estado.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alzate, P. (26 de Julio de 2016). La importancia de la evaluación del desempeño laboral. *El Empleo*. Obtenido de http://www.elempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978

Ariza, J. A. (2006). *Dirección y Administración Integrada de Personas.* Madrid - España: Editorial Mc Graw Hill.

Bellena, M., Cárdenas, A., & Guerrero, L. (2017). *Propuesta de implementación de seguridad y salud en el trabajo para el hospital Cayetano Heredia Basado en la norma OHSAS 18001.* Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Callao, Callao, Perú. Obtenido de http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3248

Cahuana, P. M. (2018). *Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Área Operativa de Casa de Fuerza de un Hospital de la Sierra Central.* Tesis de pregrado, Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/598/Cahuana_Pamela_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Campos, M. A. (2018). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017.* Tesis, maestria, UnivercidadCeasrVallejo , lima, peú.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

Chiavenato, I. (2012). *Introduccion a la teoria general de la administracion* (8° ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

Chong, R. (2017). *La motivacion y el desempeño laboral de los tarbajadores de la Muniipalidad Distrital de Punchana - periodo 2014.* Tesis, Maestria, Univercidad Nacional De La AmazóniaPerruana, Iquitos, Perú.

Dessler, G. (2001). *Administración de personal, 8ª Ed.* México: Pearson Educación.

Diaz, P. (2015). *Prevencion de riesgos laborales: seguridad y salud laboral* (2° ed.). Madrid, España: Parainfo.

Gallegos, J. I. (2019). *Proyecto para mejorar el desempeño laboral y satisfacción del personal de enfermería en el Hospital Regional de Ambato 2019.* Tesis, maestría, Univercidad San Fransisco De Quito, ambato, Ecuador.

Guachichullca, M. C. (2015). *Evaluación del desempeño laboral y propuesta de mejoramiento, utilizando el método 360º en el personal del área administrativa del Hospital Militar de Cuenca, Periodo 2014 – 2015.* Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca, Cuenca – Ecuador. Obtenido de http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/22313/1/tesis.pdf

Guerrero, M. (2013). *"Sistema de archivo y clasificacion de documentos"* (1° edicion ed.). Malaga: IC Editorial.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V. Obtenido de https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Huergo, J. (2013). *Los procesos de Gestion.* Argentina. Obtenido de http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf

Ivancevich, J. M. (2005). *Administración de Recursos Humanos (9ª Edición).* México: Editorial McGraw Hill.

Maristany. J. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (2° ed.). Mexico: Pearson educacion S.A.

Mejía, C. S. (2016). *Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el área administrativa del IESS Hospital de Latacunga provincia de Cotopaxi.* Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador. Obtenido de http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22987/1/TESIS%20CARLOS%20MEJIA.pdf

Ministerio de Trabajo. (2005). *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo.* Lima: Mintra. Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/DS_009_2005_TR.pdf

Mondy. W. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimera ed.). México: Pearson Educación.

Montes. G. (09 de Mayo de 2016). *9 ventajas de la evaluación del desempeño*. Obtenido de Escuela Europea de Management: http://www.escuelamanagement.eu/direccion-general-2/9-ventajas-la-evaluacion-del-desempeno

Organización Mundial de la Salud - OMS. (27 de enero de 2020). *Consejos actualizados de la OMS para el transporte internacional en relación con el brote del nuevo coronavirus 2019-nCoV*. Obtenido de Viajes internacionales y salud: https://www.who.int/ith/2019-nCoV_advice_for_international_traffic/es/

Organización Mundial de Salud. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de Centro de Prensa: http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/

Quintanilla, R. (2013). *prevencion de riesgos, seguridad laboral y medio ambiental.*Malaga: Innovacion y Cualificacion.

Sandoval, J. (2015). *Seguridad laboral y su relacion con la satisfaccion laboral de los colaboradores del Hotel San Antonio de la ciudad de Tarapoto, 2017.* (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de San Martin, Tarapoto. Obtenido de Biblioteca de la Universidad

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020.	**Problema general** ¿Cuál es la relación existente entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020? **Problemas especificas** ¿Cómo es la gestión de seguridad y salud ocupacional en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020?	**Objetivo general** Determinar la relación existente entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020. **Objetivos específicos** Conocer la gestión de seguridad y salud ocupacional en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020. Conocer el nivel de desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020.	**Hipótesis general** Hi: Existe relación significativa entre a gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020. **Hipótesis especificas** Hi1: La gestión de seguridad y salud ocupacional en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020, es deficiente. Hi2: El nivel de desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020, es baja.	**Tipo de estudio:** Descriptiva y correlacional. **Diseño de estudio:** No experimental	**Población:** Estuvo conformada por 63 trabajadores del Hospital Militar. **Muestra:** estuvo conformada por la totalidad de la población. **Procesamiento de datos:** Excel y SPSS.	**Instrumen** **to:** Cuestionario Guía de observación.

2. Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Gestión de seguridad y salud ocupacional	Es el conocimiento e identificación de los orígenes de peligros, por el cual las organizaciones buscan emplear métodos apropiadas con el objetivo de evitar resultados negativos que afecten la integridad de los colaboradores. (Chiavenato, 2011)	Para la evaluación de la presente variable se procedió a la implementación de un cuestionario como instrumento de recolección de datos, conformada por 12 ítems.	Salud ocupacional	Ambiente físico de trabajo	¿Considera que la institución presenta índices de iluminación y ventilación adecuada, además de prevenir ruidos estruendos, para el buen desarrollo de las actividades?	Cuestionario
				Ambiente psicológico de trabajo	¿Considera que las relaciones entre compañeros de trabajo y jefes son las mejores, creando un ambiente armonioso?	
				Aplicación de principios de ergonomía	¿Cree Ud., que la institución realiza cambios constantes en el ambiente laboral y que esta se adapte a las necesidades y condiciones del personal?	
			Prevención	Prevención de accidentes	¿Considera que la institución cuenta con sistema de prevención de accidentes, tomando en cuenta el tipo de trabajo que realiza el personal?	
				Prevención de Robos (Vigilancia)	¿La institución posee sistemas de monitoreo y vigilancia (cámaras) tanto de su entorno externo como interno, que le permitan tener las medidas preventivas?	
				Prevención de Incendios	¿La institución cumple con los estándares de seguridad para prevenir incendios o algún tipo de incidente?	
			Calidad de vida en el trabajo	Suficiencia en las Retribuciones	¿La institución ofrece un salario pertinente para mantener un estándar social aceptable para vivir?	
				Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo	¿La institución establece condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños?	
				Oportunidades Inmediatas para Desarrollar las Capacidades Humanas	¿Considera que la institución ofrece oportunidades para el desarrollo de las capacidades humanas?	
				Oportunidades de Crecimiento Continuo	¿La institución ofrece oportunidad para el crecimiento laboral continuo, así como estabilidad en el trabajo?	
				Integración Social en el Trabajo de la Organización	¿Se recibe el apoyo constante por parte de los directivos para mejorar las relaciones y el trabajo en equipo?	

2. Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
				Balancear entre Trabajo y Vida	¿La institución toma en cuenta en la creación de puestos de trabajo, la disponibilidad del empleado, relacionando el trabajo con la vida?	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Desempeño laboral	El desempeño laboral, se basa en las capacidades y habilidades que el colaborador demuestra para desarrollar las actividades y funciones que le han sido delegadas por la institución. (Morales, 2009)	La variable fue evaluada a partir de los indicadores propuestos por Morales (2009), a partir del cual se ha formulado un cuestionario con 20 ítems.	Desempeño a nivel personal	Calidad del trabajo	¿Los colaboradores desempeñan su trabajo con profesionalidad?	Cuestionario
					¿El servicio prestado por los colaboradores tiene baja frecuencia de error?	
				Disciplina laboral	¿El aprovechamiento en la jornada laboral por parte del colaborador trae buenos resultados para la institución?	
					¿El reglamento disciplinario interno es cumplido de forma correcta dentro de la institución?	
				Iniciativa y creatividad	¿Los colaboradores aportan ideas y criterios nuevos hacia la institución?	
					¿Se ven constantes mejoras y cumplimiento de responsabilidades dentro de la institución?	
				Superación personal	¿Los resultados alcanzados por los colaboradores los adecuados?	
					¿Las acciones programadas dentro de la institución son alcanzas a tiempo?	
				Cooperación y trabajo en equipo	¿Existe constante participación por parte de los colaboradores en los trabajos realizados en equipo?	
					¿Las orientaciones del jefe y su colaborador son eficaces en la institución?	
				Responsabilidad	¿Los colaboradores dedican tiempo y concentración a su trabajo?	
					¿Es eficiente el cumplimiento de las tareas alcanzadas en la institución?	
			Desempeño a nivel organizacional	Comunicación	¿Es fluido y coherente tal dialogo interno por parte de los colaboradores en la institución?	
					¿Considera que la comunicación crea buenas relaciones entre compañeros de trabajo?	
				Solución de problemas	¿Los problemas presentados en la institución son resueltos sin ningún inconveniente?	
					¿Considera que existe alguien que se encargue de solucionar los problemas de la institución?	
				Cumplimiento del	¿Las metas propuestas son cumplidas de acuerdo a los objetivos	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
				plan de trabajo	trazados?	
					¿El personal cumple con los parámetros establecidos para desarrollar sus actividades laborales?	
				Organización	¿La estructura técnica se encuentra relacionada con las funciones de los recursos humanos para alcanzar los objetivos?	
					¿El Personal demuestra ser organizado en las actividades que desarrolla en la institución?	

3. Estadística complementaria

Análisis de fiabilidad

Variable 1: Gestión de seguridad y salud ocupacional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	63	100,0
	Excluidos[a]	0	,0
	Total	63	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	12

Variable 2: Desempeño laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	63	100,0
	Excluidos[a]	0	,0
	Total	63	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	20

4. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES

Buen día:

La encuesta tiene como finalidad evaluar la gestión de seguridad y salud ocupacional en el Hospital Militar Santa Rosa, por ende, le pide que su respuesta sea con total sinceridad.

	Salud Ocupacional	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Considera que la institución presenta índices de iluminación y ventilación adecuada, además de prevenir ruidos estruendos, para el buen desarrollo de las actividades?					
2	¿Considera que las relaciones entre compañeros de trabajo y jefes son las mejores, creando un ambiente armonioso?					
3	¿Cree Ud., que la institución realiza cambios constantes en el ambiente laboral y que esta se adapte a las necesidades y condiciones del personal?					
	Prevención	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
4	¿Considera que la institución cuenta con sistema de prevención de accidentes, tomando en cuenta el tipo de trabajo que realiza el personal?					
5	¿La institución posee sistemas de monitoreo y vigilancia (cámaras) tanto de su entorno externo como interno, que le permitan tener las medidas preventivas?					
6	¿La institución cumple con los estándares de seguridad para prevenir incendios o algún tipo de incidente?					
	Calidad de vida en el trabajo	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
7	¿La institución ofrece un salario pertinente para mantener un estándar social aceptable para vivir?					
8	¿La institución establece condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños?					
9	¿Considera que la institución ofrece oportunidades para el desarrollo de las capacidades humanas?					
10	¿La institución ofrece oportunidad para el crecimiento laboral continuo, así como estabilidad en el trabajo?					
11	¿Se recibe el apoyo constante por parte de los directivos para mejorar las relaciones y el trabajo en equipo?					
12	¿La institución toma en cuenta en la creación de puestos de trabajo, la disponibilidad del empleado, relacionando el trabajo con la vida?					

GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR A LOS COLABORADORES

Buen día:

La observación tiene como finalidad evaluar el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Militar Santa Rosa, por ende, le pide que su respuesta sea con total sinceridad.

	Desempeño a nivel personal	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Los colaboradores desempeñan su trabajo con profesionalidad?					
2	¿El servicio prestado por los colaboradores tiene baja frecuencia de error?					
3	¿El aprovechamiento en la jornada laboral por parte del colaborador trae buenos resultados para la institución?					
4	¿El reglamento disciplinario interno es cumplido de forma correcta dentro de la institución?					
5	¿Los colaboradores aportan ideas y criterios nuevos hacia la institución?					
6	¿Se ven constantes mejoras y cumplimiento de responsabilidades dentro de la institución?					
7	¿Los resultados alcanzados por los colaboradores los adecuados?					
8	¿Las acciones programadas dentro de la institución son alcanzas a tiempo?					
9	¿Existe constante participación por parte de los colaboradores en los trabajos realizados en equipo?					
10	¿Las orientaciones del jefe y su colaborador son eficaces en la institución?					
11	¿Los colaboradores dedican tiempo y concentración a su trabajo?					
12	¿Es eficiente el cumplimiento de las tareas alcanzadas en la institución?					
	Desempeño a nivel organizacional	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
13	¿Es fluido y coherente tal dialogo interno por parte de los colaboradores en la institución?					
14	¿Considera que la comunicación crea buenas relaciones entre compañeros de trabajo?					
15	¿Los problemas presentados en la institución son resueltos sin ningún inconveniente?					
16	¿Considera que existe alguien que se encargue de solucionar los problemas de la institución?					
17	¿Las metas propuestas son cumplidas de acuerdo a los objetivos trazados?					
18	¿El personal cumple con los parámetros establecidos para desarrollar sus actividades laborales?					
19	¿La estructura técnica se encuentra relacionada con las funciones de los recursos humanos para alcanzar los objetivos?					
20	¿El Personal demuestra ser organizado en las actividades que desarrolla en la institución?					

5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada: Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en el Hospital Militar Santa Rosa, Iquitos 2020, del Sr. …….…. tiene como objetivo medir la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:
……

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

……
NOMBRE
Investigador Responsable