

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD



Título

Gestión del Talento Humano y Seguridad en Salud del Enfermero
Hospital Luis N. Sáenz 2018

Tesis para Optar el Grado de Doctor en Gestión en Salud

Autor:

Velásquez Sierra, Valentín Leonidas

Asesor:

Camacho Alva Errol Alberto

Código Orcid: 0000-0002-2066-2461

Huacho – Perú

2021

PALABRAS CLAVE

Tema	Gestión del talento humano
Especialidad	Salud.

KEYWORD

Theme	Human talent management
Specialty	Health

PALAVRAS CHAVE

Assunto	Gestão de talento humano
Especialidade	Saude

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de investigación	Desarrollo de modelos de gestión en la atención de Salud
Área	Ciencias Médicas y de Salud
Sub área	Ciencias de la Salud
Disciplina	Políticas de Salud y Servicios
Sub - líneas o Campos de Investigación	Generación de evidencias para sustentación y propuestas de políticas en salud de la población objetivo

TÍTULO

**Gestión del Talento Humano y Seguridad en Salud del Enfermero Hospital Luis N.
Sáenz 2018**

TITLE

**Management of Human Talent and Health Safety of Nurses Hospital Luis N. Sáenz
2018**

TÍTULO

**Gestão do Talento Humano e Segurança Sanitária dos Enfermeiros do Hospital
Luis N. Sáenz 2018**

ÍNDICE

PALABRAS CLAVE	i
TÍTULO	ii
ÍNDICE	iii
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
RESUMO	vii
INTRODUCCIÓN	1
Antecedente y fundamentos científicos	1
Antecedentes.....	1
Fundamentación científica.....	6
La administración de los recursos humanos.	6
La Seguridad y salud	15
Justificación de la Investigación	17
Problema	18
General:.....	19
Conceptualización y operacionalización de variables	19
Definición conceptual de la variable GTH.....	19
Definición conceptual de la variable Seguridad en salud.....	21
Operacionalización de variables	24
Hipótesis	26
Hipótesis general:	26
Objetivos:	26
General:.....	26
Objetivos específicos:.....	26
METODOLOGIA	27

Tipo y diseño de Investigación	27
Población y Muestra	28
Población.....	28
Muestra.....	28
Técnicas e instrumentos de investigación.....	29
Procesamiento y análisis de la información.....	30
RESULTADOS	32
Valoración por niveles de la Administración del recurso humano y Seguridad de Salud	32
Análisis estadísticos	34
Prueba de hipótesis:	36
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
Conclusiones:.....	48
Recomendaciones:	51
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	53
ANEXOS Y APÉNDICE	56
Anexo 1. Instrumento para medir gestión del talento humano	57
Anexo 2. Instrumento para medir la seguridad en salud.	59
Anexo 3. Matriz de consistencia lógica.	61
Anexo 4. Matriz de consistencia metodológica	63
Anexo 5. Informe de opinión de juicio de expertos.....	65
Anexo N° 6 Propuesta de intervención científica	105

RESUMEN

Se realiza una investigación con la finalidad de conocer la realidad administrativa de los recursos humanos, en materia de seguridad en salud y brindar aporte teórico a la ciencia, el objetivo fue determinar si la administración del personal sanitario, está vinculada con la Seguridad y Salud de profesionales de enfermería desempeñando funciones en el Hospital PNP Luis N. Sáenz. Metodología: Enfoque cuantitativo, aplicada descriptiva correlacional, transversal, hipotético deductivo, la muestra de 162 enfermeros, la data se obtuvo mediante la técnica de encuesta con el empleo de preguntas debidamente elaborados para cada variable una para la administración de personal sanitario de la institución y otra para la Seguridad en Salud, validados por Chilet (2017); para la validación estadística y probar las hipótesis planteadas usó Tau b de Kendall, en SPSS Versión 23, libre; Resultados: se encontró el valor de $p = 0,000 < 0,01$ y con un 99% de confianza se determinó una correlación altamente significativa en la administración del personal sanitario específicamente enfermeros del Hospital Policial Luis N. Sáenz 2018 y la gestión de la seguridad en salud, es decir están vinculados directamente proporcional, a una buena gestión de salud hay buena seguridad en salud del personal enfermero en el Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2018.

ABSTRACT

An investigation is carried out in order to know the administrative reality of human resources, in terms of health safety and provide theoretical contribution to science, the objective was to determine if human resources administration is linked to Health Safety of the nursing professionals who work at the PNP Luis N. Sáenz Hospital. Methodology: Quantitative approach, applied descriptive correlational, cross-sectional, hypothetical deductive, the sample of 162 nurses, the data was obtained through use duly prepared for each of the variables, one for Management or Administration of Human Talents and another for Health Safety, validated by Chilet (2017); for statistical validation and testing the hypotheses, he used Kendall's Tau b, in SPSS Version 23, free; Results: the value of $p = 0.000 < 0.01$ was found and with 99% confidence a highly significant correlation was determined in the Management or administration of human talents and the management of health safety, that is, they are directly proportionally linked, to good health management there is good health security for the nursing staff at the PNP Luis N. Sáenz National Hospital, 2018

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi conhecer a realidade administrativa dos recursos humanos, no plano da segurança em saúde e fornecer aportes teóricos para a ciência, objetivou-se verificar a relação da Gestão de Talentos Humanos e Segurança em Saúde da equipe de enfermagem que trabalha no Hospital PNP Luis N. Sáenz. Metodologia: Abordagem quantitativa, aplicada descritiva correlacional, transversal, hipotética dedutiva, a amostra de 162 enfermeiros, para a coleta de informações, foram utilizados dois questionários como instrumento, um para Gestão de Talentos Humanos e outro para Segurança da Saúde, validado por Chilet (2017); para o teste de hipótese, foi utilizada a estatística Tau b de Kendall, no SPSS Versão 23, gratuito; Resultados: encontrou-se o valor de $p = 0,000 < 0,01$ e com 99% de confiança determinou-se que existe uma correlação altamente significativa entre a Gestão do talento humano e a gestão da segurança em saúde, ou seja, estão diretamente ligados proporcionalmente , para uma boa gestão da saúde, há uma boa segurança de saúde para a equipe de enfermagem do Hospital Nacional Luís N. Sáenz da PNP, 2018.

INTRODUCCIÓN

En toda institución prestadora de servicios de salud, el personal sanitario es primordial y fundamental para su funcionamiento, por ello a través del área de personal, desarrollan lineamientos y políticas específicas para la gestión, encargándose de la admisión de los nuevos integrantes y realiza el proceso de inducción, tiene una política para retener, incentivar preparar y capacitar a través de políticas de desarrollo del cliente interno, esto va de la mano como parte del incentivo y protección del recurso humano, se preocupa que haya una buena gestión en cuanto a la seguridad en salud de los trabajadores de la salud, quienes por el desarrollo propias de su función están en permanente riesgo de sufrir accidentes en cualquiera de sus modalidades, físicos, químicos, ambientales etc. Los recursos humanos de toda organización de salud están considerados como uno de los pilares fundamentales, el término Recurso Humano se refiere a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste, es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización. La seguridad en salud es también una herramienta de gestión que considera al recurso humano como una unidad biopsicosocial, las normas de la organización internacional del trabajo, sobre la seguridad y salud en el trabajo, proporciona elementos esenciales para que las autoridades, los empleadores, y los trabajadores instauren dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo.

Antecedente y fundamentos científicos

Antecedentes

Chilett (2017), En su investigación Administración del recurso del personal y seguridad en la salud, cuyo Objetivo: es aclarar la relación en la creencia de un gerente, que el talento es diferenciación rara y de la fuerza laboral, con un papel mediador del talento exclusivo de la organización enfoque de gestión y un papel moderador. Metodología, descriptiva correlacional, transversal, enfoque cuantitativo no experimental. Muestra doscientos un profesionales de la salud, utilizó el cuestionario en la recolección de

información. Resultados: Spearman positivo alto ($Rho = 0.928$); valor $p = 0,000 < 0.01$); con 99% de probabilidad. Conclusión: Hay relación directamente proporcional en las variables, es decir, cuando hay una buena administración y gestión, habrá un eficiente desarrollo de los procesos y una eficaz atención de la seguridad en salud.

Alvarado (2016), Investigó y presentó su trabajo, Gestión del recurso de personal y su vinculación con la función laboral en la organización. Objetivo: Es identificar la relación de la administración del recurso humano y el desempeño. Metodología: descriptiva transversal, enfoque cuantitativo, correlacional. La muestra constituida por treinta colaboradores, se empleó un cuestionario para captar la información. Resultados: A través del estadístico Rho de Spearman 0.544 y con un p valor de 0.002. Conclusión: queda determinado la evidencia de relación muy significativa de la administración, manejo y gestión del talento humano con el desenvolvimiento funcional de colaboradores.

Saravia (2018), en su estudio, Conocimiento de seguridad y administración del recurso humano en enfermeros que laboran en emergencias. El objetivo fue identificar relación de seguridad y administración del recurso humano. Metodología: Paradigma cuantitativo, descriptivo, transversal y relacional, con un tamaño muestral de 108 enfermeros. Resultados: A través del estadístico Rho de Spearman 0.842 y con un p valor de 0.000. Conclusiones: de los datos obtenidos se halló relación significativa en variables principales del estudio.

Vargas (2018) Administración del recurso humano y la función laboral de profesionales sanitarios. Objetivo: identificar la relación de gestión del recurso humano y el desempeño laboral de profesionales sanitarios. Metodología: Enfoque cuantitativo descriptivo, transversal, correlacional, muestra de 123 colaboradores. Resultados: Rho Spearman 0.833 p valor 0.000 en cuanto al nivel de la gestión, el 56% de los entrevistados manifestaron que es regular. Conclusiones: La relación de las dos variables principales es significativa y directamente proporcional., siendo la

administración del recurso humano vinculante con la función laboral de los trabajadores.

Rojas y Vílchez (2018), Administración del recurso humano y su vinculación con la función de los profesionales sanitario. Se planteó como principal objetivo hallar la vinculación entre la administración de los trabajadores y la función de los profesionales sanitarios. Metodología: Paradigma cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional, muestra de 50 colaboradores. Resultados: p valor de 0,000 en el cruce de variables principales, relación estadísticamente significativa. Conclusiones: Se ha demostrado según resultados estadísticos que hay relación significativa en ambas variables.

Robles (2017), Realizó un trabajo de investigación titulado Grado de conocimientos y prácticas de bioseguridad del personal de salud. Objetivo identificar la relación en el grado de conocimiento y la aplicación, desarrollo y prácticas de las normas de bioseguridad de los profesionales de la salud. Metodología: Paradigma cuantitativo, descriptivo, observacional, transversal. Con un universo de 140 personal de salud, la muestra es de 102. Resultados: El 78% de los encuestados poseen un alto nivel de conocimientos, el 21, 57% bajo nivel de conocimiento. El 58,82% realizan buenas prácticas de bioseguridad, mientras que el 41,18% realiza mala práctica, también se ha demostrado estadísticamente significativa la relación en el grado de conocimiento y el desarrollo de las actividades de bioseguridad. Conclusiones: El grado de conocimientos de los trabajadores de la salud está relacionado directamente proporcional con las buenas prácticas de bioseguridad.

Rodríguez (2017), Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. El estudio tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Metodología: esquema cuantitativo, descriptivo, transversal, correlacional, muestra 161 colaboradores. Resultados: Chi cuadrado de

Pearson 0.000 el valor de $r = 0.815$. Conclusión: hay una correlación significativamente elevada y negativa, significando que cuando la administración del personal es alta, la eficiencia laboral de los trabajadores también será alta.

Albarracín (2017), En su estudio, Gestión del talento humano y su incidencia en la seguridad y salud, planteándose como objetivo identificar la influencia de la administración del recurso humano en la seguridad y salud en el centro laboral. Método: Descriptivo, esquema cualicuantitativo, observacional analítico y transversal. Se acopió una vasta información usando un cuestionario y una lista de chequeo. La población de estudio estuvo conformada por 366 colaboradores y la muestra aleatoria de 128. Resultados: El 59,4 %, de los entrevistados desconocen los factores de riesgo que estaban expuestos en su área de trabajo, el 71,1 % desconocen las medidas preventivas de bioseguridad que evitarían los riesgos. Conclusiones: Se evidenció la ausencia de técnicas en los procesos para la seguridad y salud, asimismo, los procesos de inducción, comunicación, información, capacitación y adiestramiento son muy escasos.

Urquía (2016) Presento una investigación titulada, Gestión del personal sanitario y la calidad del servicio en el Centro de Salud. Objetivo: Determinar la relación de la gestión del personal sanitario y la calidad de servicio. Metodología: Paradigma cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal. Resultados: $Rho = 0,978$ con p valor de 0,000. Conclusiones: La relación de ambas variables es significativa y directa.

Soto (2018). Presentó una investigación titulada Gestión del personal y cultura de seguridad del paciente en laboratorio. Se planteó como objetivo: Identificar la vinculación en la gestión del recurso de personal con la cultura de seguridad del paciente. Metodología: Descriptivo, cuantitativo, correlacional de corte trasversal, la población de estudio conformada por los colaboradores (104) del área de laboratorio del hospital Hipólito Unanue, para el acopio de la información se usó una encuesta y como instrumento dos cuestionarios respectivamente para cada variable de estudio.

Resultados: Rho de Spearman = 0.508, significancia de 0.000, con una confianza de 95%. Conclusiones: se halló una correlación positiva y moderada, significativamente.

Cutipa (2017). Investigó la Evaluación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el hospital geriátrico de Arequipa, 2017. Objetivo: determinar el nivel de conocimiento de los trabajadores de la salud del Hospital Geriátrico de Arequipa sobre seguridad y Salud. Metodología: Paradigma cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal, muestra de 65 colaboradores, utilizó el cuestionario para el acopio de la información. Resultados: El 69.23% de los intervenidos desconocen la ley de seguridad en salud del trabajo, la misma unidad de estudio 58.46% también desconocen el sistema de la administración de su centro de labores, demostrando los trabajadores sanitarios un bajo conocimiento repercutiendo negativamente en la administración.

Mamani (2018). Administración del personal sanitario y el Desempeño Laboral en la Red de Salud –Andabamba – Apurímac-2018. Objetivo: identificar la correlación en la administración del personal sanitario y su desempeño laboral del establecimiento de salud de Antabamba 2018. Metodología: No experimental, descriptivo con esquema cuantitativo, transversal, muestra compuesta por 101 personas trabajadoras en el sector sanitario de la Red Salud Antabamba. Resultados: Rho de Spearman 0.450 con una significancia bilateral de 0.000, para la gestión y el desempeño laboral, en cuanto a los resultados descriptivos predomina en todas las dimensiones entre bueno y regular. Conclusiones: si hay una moderada correlación en las variables principales.

Parque (2018). Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para reducir los Riesgos Laborales en la Empresa JCM Ingeniería Ambiental S.A.C. Objetivo: Proponer un sistema de seguridad y salud en el trabajo. Metodología: Descriptivo, y explicativo, aplicativo de corte transversal, con la muestra censal de estudio (60 participantes). Resultados: Se logró desarrollar un nuevo sistema de

seguridad en salud del trabajo con resultados positivos y económicamente cuantificables muy sustancialmente que se propuso en la organización.

Fundamentación científica

La administración de los recursos humanos.

Es el desarrollo sistemático de identificar el puesto vacante, contratar a la persona adecuada, desarrollar las habilidades y la experiencia de la persona para que coincida con el puesto y retenerlo para lograr objetivos de la organización a largo plazo. El entorno empresarial y económico actual está exponiendo una serie de debilidades en las prácticas de gestión del talento de muchas organizaciones, así como la falta de una comprensión integral de las habilidades, las capacidades, la fuerza laboral clave y los mejores talentos. La estrategia del talento es, de hecho, igualmente importante como cualquier otra parte de la estrategia general de una organización, independientemente de las condiciones comerciales. Desafortunadamente, el duro resplandor de la recesión ha expuesto el hecho de que las capacidades de planificación y gestión del talento de muchas organizaciones no responden a las expectativas. Las empresas inteligentes también estarán atentas a los trabajadores cualificados que, en los buenos tiempos, pueden haber sido demasiado difíciles o costosos de atraer, pero que ahora están disponibles gracias a las reducciones de personal en otras empresas. Bajo el paraguas de la administración de los recursos humanos, hay varios elementos y subprocesos que deben funcionar al unísono para garantizar el éxito de la organización. Se apoyan entre sí y toda la estructura se derrumbaría incluso si un subproceso no estuviera sincronizado. Según Meyers y Van Woerkom la gestión del talento puede verse como una Utilización sistemática de las funciones de recursos humanos para atraer, identificar, desarrollar y retener a las personas que se consideran talentosas. En general, la literatura describe dos enfoques de gestión del talento que están presentes en las organizaciones, a saber, el enfoque exclusivo e inclusivo (Meyers & Van Woerkom). El enfoque exclusivo hacia el talento implica la idea de que el talento es una cualidad

rara, un regalo especial, que solo está poseído por un grupo de élite de la fuerza laboral. En la práctica, el enfoque exclusivo a menudo se centra en la contratación y retención y / o desarrollo de los mejores jugadores / jugadores / personas talentosas (Becker, Huselid y Beatty, 2009). Un enfoque inclusivo hacia la gestión del talento proporciona una gestión del talento prácticas para toda la plantilla sin diferenciación. Este enfoque muestra un interés en encontrar el talento de toda la fuerza laboral y el desarrollo de esos talentos (Meyers & Van Woerkom, Buckingham y Vosburgh, 2001). En la práctica, destacan dos filosofías del talento, a saber, si el talento es visto como un rasgo raro o si el talento es visto como algo que todos tienen. La creencia que el talento es raro se deriva de la literatura que describe el talento como un don, que establece que solo el 15% de la población activa tiene mucho talento (Ulrich y Smallwood, 2012). Por otro lado, la creencia de que el talento es algo que todas las personas poseen (Meyers, Van Woerkom & Dries). La literatura describe que las filosofías subyacentes sobre la naturaleza del trabajo de los recursos humanos como determinantes clave de la configuración de las prácticas de recursos humanos (Meyers & van Woerkom, en prensa; Becker y Gerhart, 1996). Paauwe (2004) subraya lo anterior argumentación de su teoría sobre la llamada coalición dominante. Según Paauwe (2004) el diseño de una práctica o sistema de recursos humanos está influenciado por esta coalición dominante, está formada por tomadores de decisiones organizativos clave que dan forma a las prácticas de recursos humanos, basado en sus creencias, actitudes, valores y normas (Paauwe, 2004) o sus inherentes filosofías (Boxall, 2012; Boxall & Macky, 2009). Además de estas teorías, el comportamiento. El sesgo de confirmación se considera un determinante de pensamiento y comportamiento (Nickerson, 1998). Los tomadores de decisiones tratan la evidencia de manera sesgada para confirmar o defender sus propias creencias o deseos (Arnott, 2006; Nickerson, 1998 Como resultado de la definición de la coalición dominante en combinación con la teoría del sesgo de confirmación, puede esperar un vínculo: la filosofía de talento del gerente y el enfoque de gestión del talento implementado en su organización. Es decir, cuanto más crea un gerente de recursos humanos que el talento raro, es más probable encontrar un enfoque exclusivo para la

gestión del talento en su organización. Por el contrario, cuanto más crea un gerente de recursos humanos que el talento es universal.

La estrategia para gestionar el talento humano, de hecho, es tan importante como cualquier otra parte de la estrategia general de una organización, independientemente de las condiciones comerciales. Desafortunadamente, el duro resplandor de la recesión ha dejado al descubierto el hecho de que las capacidades de planificación y gestión del talento de muchas organizaciones no están preparadas. Las empresas inteligentes también estarán atentas a los trabajadores cualificados que, en los buenos tiempos, pueden haber sido demasiado difíciles o costosos de atraer, pero que ahora están disponibles gracias a las reducciones de personal en otras empresas. Es bastante fácil decir que las empresas que pueden unir a su gente tendrán una mejor oportunidad de prosperar durante y después de la recesión económica. Pero la gestión eficaz del talento no es simplemente una cuestión de exhortación o carisma. Es fundamental realizar un análisis detallado, exhaustivo y científico de las capacidades necesarias para lograr un alto rendimiento. (Figueira 2012).

Si bien a menudo es cíclico en lugar de una progresión lineal genérica de eventos, se podría considerar el proceso de gestión del talento, para comenzar reconociendo la necesidad de talento y conduce a llenar ese vacío y, en última instancia, a hacer crecer y optimizar las habilidades, rasgos y el expertiz de los colaboradores.

Desarrollo de la administración del talento humano

1. Planificación: como en cualquier proceso con un resultado establecido, implica lo siguiente identificar dónde se encuentran las brechas: el requisito de capital humano, formular descripciones de trabajo para los roles clave necesarios para ayudar a guiar el abastecimiento y la selección y desarrollar un plan de fuerza laboral para las iniciativas de reclutamiento.
2. Atracción: según el plan, el siguiente paso natural es decidir si los requisitos de talento deben cumplimentarse desde dentro de la organización o desde fuentes externas. De cualquier manera, el proceso implicaría atraer un flujo saludable de solicitantes. Las fuentes externas habituales incluyen portales de empleo, redes

sociales y referencias. Los grupos de talentos que deben aprovecharse deben identificarse con anticipación para que el proceso sea lo más fluido y eficiente posible.

3. Selección: esto implica el uso de una serie de pruebas y comprobaciones para encontrar la combinación adecuada para el trabajo: la persona ideal para la organización. Las pruebas escritas, las entrevistas, las discusiones grupales y las pruebas psicométricas, ayudan a evaluar una imagen completa de la persona. En la actualidad, existen software y soluciones habilitadas para inteligencia artificial que los reclutadores pueden utilizar para examinar una amplia población de CV para centrarse en las opciones más adecuadas y encontrar la combinación ideal.
4. Desarrollo: Hoy en día, muchas organizaciones operan con la idea de contratar por actitud y capacitación para habilidades. Esto tiene sentido porque, si bien desea tener predisposición a ciertos conjuntos de habilidades, es la persona a la que está contratando y no el CV. Desarrollar empleados para ayudarlos a crecer con la organización y capacitarlos en la experiencia necesaria para contribuir al éxito empresarial también genera lealtad y mejora el compromiso de los empleados. Esto comienza con un programa de incorporación eficaz para ayudar al empleado a adaptarse al nuevo puesto, seguido de amplias oportunidades para mejorar las habilidades, la aptitud y la competencia, al tiempo que permite el crecimiento a través de esquemas de asesoramiento, entrenamiento, tutoría y rotación de puestos.
5. Retención: Para que cualquier organización sea verdaderamente exitosa y sostenible, el talento debe retenerse de manera eficaz. La mayoría de las organizaciones tratan de retener su mejor talento a través de promociones e incrementos, ofreciendo oportunidades de crecimiento, fomentando la participación en proyectos especiales y toma de decisiones, capacitando para roles y programas de reconocimiento más evolucionados.
6. Transición: la gestión eficaz del talento se centra en una transformación y evolución colectiva de la organización a través del crecimiento de los empleados

individuales. Esto implica hacer que cada empleado sienta que es parte de un todo mayor. Proporcionar beneficios de jubilación, realizar entrevistas de salida y una planificación de sucesión eficaz pueden parecer puntos profesionales no relacionados, pero todas son herramientas de transición que permiten el viaje compartido. (Chiavenato 2009),

Modelo de administración del recurso humano

La administración del recurso humano es un proceso constante que implica atraer y retener empleados de alta calidad, desarrollar sus habilidades y motivarlos continuamente para mejorar su desempeño. El propósito principal de la gestión del talento es crear una fuerza laboral motivada que permanecerá en su empresa a largo plazo. A lo largo de los años, se han creado múltiples modelos para la gestión del talento que han sido creados por organizaciones que han sentido que finalmente han descifrado el código del modelo perfecto. Sin embargo, el problema con la gestión del talento es que debe transformarse para adaptarse a las últimas tendencias de talento, disrupciones digitales y expectativas de los empleados. la gestión del talento puede incluir; adquisición (y reclutamiento) de talento, aprendizaje y desarrollo, valores y visión organizacionales, gestión del desempeño, trayectorias profesionales y planificación de la sucesión.

Los componentes principales del modelo son:

Adquirir: marca del empleador, contratación, incorporación

Evaluar: análisis de talento, planificación de sucesiones y evaluaciones

Desarrollar: planificación de la fuerza laboral, cultura en el trabajo, prácticas de participación y retención.

Implementar: alineación de objetivos, planificación de trayectorias profesionales, aprendizaje y desarrollo y gestión del desempeño.

Esta estructura de componentes es cíclica y se desarrolla en un ciclo sostenido teniendo en cuenta el clima interno de la organización y el entorno externo en el que opera.

El punto a tener en cuenta aquí es que ningún modelo de algo tan dinámico como la gestión del talento está escrito en piedra.

Las siguientes son las seis principales estrategias de gestión del talento que sirven como pilares de las funciones de las personas.

1. Descripciones detalladas de puestos

Una descripción del trabajo detallada y bien informada ayuda al proveedor, al software de abastecimiento y al candidato a comprender mejor el rol del trabajo. La información que debe formar parte de la descripción del trabajo incluye lo siguiente:

- Cargo y ubicación del trabajo

- Deberes generales

- Habilidades requeridas

- Líneas de reporte

- Herramientas y equipos utilizados

- Salario y beneficios

Con estos, los candidatos pueden tomar una decisión informada sobre si postularse o no y los proveedores obtienen CV que se ajustan mejor al proyecto de ley.

2. Ajuste persona-organización

Un empleado que no encaja en la cultura organizacional no puede ser el empleado más feliz ni el más productivo de manera sostenible. Si bien la cultura puede ser difícil de definir en palabras, prevalece en acciones y es bastante fácil de entender si un candidato encajaría bien o no. Los valores personales y organizacionales deben tener cierto grado de superposición para que cualquier empleado se sienta como en casa dentro de la organización. Sin un ajuste cómodo entre la persona y la organización, la mayor cantidad de tiempo, esfuerzo y energía se destinaría a los intentos de ajuste. La contratación de un candidato con el ajuste P-O adecuado (o ajuste PE) mejora en gran medida las posibilidades de un mejor compromiso de los empleados, una mayor satisfacción de los empleados y, por lo general, un mejor desempeño.

3. Colaborar-entrenar-evolucionar

Una estrategia importante para hacer que la gestión del talento sea más eficaz implica la creación de una cultura de coaching, mentoring (incluso mentoring inverso) y colaboración. La retroalimentación constructiva es de gran ayuda cuando se trata de

promocionar a los colaboradores evolucionando y desarrollando sus habilidades y experiencia. Por lo tanto, la gestión del talento también consiste en prepararlos para el futuro de la organización: estar preparados para los cambios que se avecinan y poder confiar unos en otros.

4. Recompense y reconozca el derecho

El proceso de recompensas y reconocimiento forma una parte importante de la estrategia para motivar, involucrar y administrar mejor a los empleados. Esto va más allá de las recompensas económicas y los paquetes de bonificación. Los estudios apuntan hacia el hecho de que los empleados a menudo quieren esquemas de R&R que los motiven con premios que sean más relevantes para ellos como individuos. Esta es una gran oportunidad para que las organizaciones demuestren a sus empleados cuánto se preocupan por ellos como personas y como aspectos integrales de la maquinaria organizacional.

5. Oportunidades de mejora continua

La gestión del talento debe situarse en el contexto del futuro que la organización ha previsto para sí misma. Por lo tanto, los empleados deben estar equipados con las herramientas adecuadas para poder maximizar su propio potencial. Para la mejora continua de la organización, es necesario que exista el alcance y las oportunidades para el desarrollo continuo de sus empleados. Además, esto asegura que las habilidades acumuladas dentro de la organización se actualicen, mejoren y mejoren. La participación organizacional se puede definir como el grado en que la organización crea un ambiente de fertilidad que mejora a los empleados para que tengan una participación considerable en los procesos de decisiones y acciones que impactan en su trabajo. En general, esto afectará el grado de compromiso y unidad del empleado con la organización. Todos tendemos a trabajar mejor si sabemos hacia dónde nos dirigimos y cuál es la próxima parada de nuestras carreras. Esto no implica hacer promesas vacías de ascensos, sino crear un mapa de carrera en diálogo con el empleado, asegurarse de que se relacionen con él y sientan que es realista y, al mismo tiempo, les proporcionan todas las herramientas necesarias para hacer realidad el mapa. Tener un

mapa a seguir también mejora los puntajes de retención, ya que los empleados saben lo que tienen que esperar y trabajar y luego pueden colaborar de manera efectiva para lograrlo. (Chiavenato (2009)).

Teoría del Caos aplicada en la Gestión de Talento Humano

Dirigido principalmente a lo material, al poder, generando corrupción por la misma voracidad por el poder, al consumismo, a que los países desarrollados (por tener más dinero acumulado) pretenden dominar a los que económicamente tienen menos, sin importarles la humanidad en su conjunto, sea tal vez que va llegando a su fin, ya que el caos está presente en todo el mundo como si necesitara concluir una etapa para dar lugar a una nueva, tal vez menos material y más humana o más espiritual o más justa, o menos voraz o menos implacable, menos numérica, menos fundamentalista.

Todas las grandes organizaciones del sistema vigente se van disipando lentamente. Esta nueva etapa tardará mucho en implementarse definitivamente pero ya estamos en los primeros escalones, esta nueva organización tendrá como principal herramienta los programas grupales, la unión, la solidaridad, la espiritualidad, la humanidad.

Va a ser necesario empezar a olvidarnos de los pensamientos tan mecanicistas y estructurados y permitir invadirnos por el movimiento, la libertad, el misterio que genera lo desconocido. El caos en sí mismo guarda también una armonía y genera creatividad, ya que para poder subsistir en él nos veremos obligados a abandonar nuestra zona de comodidad para transitar por otros caminos, donde seguramente descubriremos nuevas posibilidades y oportunidades que jamás se nos hubieran ocurrido antes. Será necesario aceptar la impredecibilidad del caos, en vez de resistirnos a ella. Cuando hay caos hay mucho más sutilezas y ambigüedad, que situaciones concretas, claras o lineales. Es como que existe la necesidad de dar a luz a un nuevo sistema que puede ser aleatorio en el corto plazo, pero determinista en el largo plazo. Como dice Douglas Hofstadter, uno de los matemáticos que más intensamente se ha ocupado del tema: «Sucede que una misteriosa clase de caos acecha detrás de una fachada de orden, y que, sin embargo, en lo más profundo del caos acecha una clase de orden todavía más misterioso».

El caos y los sistemas caóticos no implican necesariamente desorden en el sentido literal y popular de la palabra; los sistemas no lineales son sistemas irregulares, altamente impredecibles, que se manifiestan en muchos ámbitos de la vida y la naturaleza, pero que no se puede decir que tengan comportamientos sin ley, dado que existen reglas que determinan su comportamiento, aunque éstas sean difíciles de conocer en muchas ocasiones.

La Cuántica en la Gestión De Talento

Una nueva técnica de coaching pretende trabajar en este contexto para derribar los condicionamientos que la ecuación, la sociedad, la cultura y hasta los medios imponen en la mente y así, eliminar las limitaciones que dificultan el trabajo productivo de un profesionalista. Se trata de la física cuántica aplicada al coaching o, en otras palabras, coaching cuántico, técnica surgida de las investigaciones de los científicos David Bohm y Fritjof Capra. Esta práctica se centra en el estudio de las partículas elementales, aquellas que se relacionan directamente con la percepción de las personas, ya que experimentos realizados en los últimos años han comprobado que las partículas elementales de la mente son capaces de modificar la conducta de las personas.

Tal es la importancia de esta disciplina que los coaches más reconocidos utilizan estos principios de física cuántica para indagar en el subconsciente de los profesionales y poder establecer los motivos de sus acciones. Esto pretende encontrar una respuesta que explique el comportamiento de algunas personas. El coach cuántico ayuda al profesionalista a cambiar su percepción de la realidad. La idea es que el entrenador muestre el camino correcto a seguir a través de la enseñanza de pensamientos específicos. De este modo, la persona entrenada lleva a cabo un aprendizaje que se basa en el poder de los pensamientos y emociones. Entre los beneficios de esta práctica destaca ayudar a las personas a desarrollar su potencial y talento, lo que se ve maximizado debido a que el control de la conciencia permite encontrar respuestas más fácilmente frente a las interrogantes que surgen. El coaching cuántico también genera una mayor comunicación al interior de la empresa, mayor iniciativa en los empleados,

más confianza en el ambiente laboral, trabajadores con mayores habilidades y maximización de los resultados empresariales. (Guido Mármol 2011)

La Seguridad y salud

Es otra de las variables de estudio que fue definida Medio ambiente (A), salud (S) y seguridad (S) (en conjunto MAS) Se trata implementar aspectos prácticos de la protección ambiental y la seguridad en el trabajo. En términos simples, es lo que deben hacer las organizaciones para asegurarse de que sus actividades no causen daño a nadie. El personal de salud se enfrenta regularmente a varios peligros para la salud y la seguridad, desde posibles exposiciones a sustancias químicas y drogas hasta resbalones y tropiezos. En la atención médica hospitalaria, las lesiones a menudo pueden provenir de levantar y mover personas u objetos pesados, o de doblarse, torcerse o estirarse mucho. Ejemplos de este tipo de trabajo son trasladar a un paciente de la cama a la silla, ayudar a un paciente que se ha caído y manipular carritos y sillas de ruedas. Tareas como estas pueden implicar una manipulación manual peligrosa, que puede provocar trastornos musculoesqueléticos como esguinces y distensiones en la espalda y los hombros. (Briceño Morales 2016)

Manejo seguro del paciente

Los programas de manejo seguro de pacientes pueden reducir lesiones como los trastornos musculoesqueléticos (TME). Reducir las lesiones no solo ayuda a los trabajadores, sino que también mejorará la atención al paciente y el resultado final. Si su hospital está considerando desarrollar o perfeccionar un programa integral de manejo seguro de pacientes para proteger a los trabajadores y pacientes, tener los datos, las pruebas, los ejemplos y las herramientas correctos puede ayudar a garantizar el éxito. OSHA ha desarrollado una serie de recursos en línea para ayudarlo a desarrollar e implementar evaluaciones, políticas, procedimientos, programas, capacitación y educación del paciente sobre el manejo seguro de pacientes en su hospital.

Los informes completos de las lesiones de los trabajadores ayudan a garantizar que tenga los datos disponibles para desarrollar el programa de manejo seguro de pacientes de su hospital. (Castañeda Balladares 2017)

Los empleados aprecian saber que los gerentes se preocupan por su bienestar y es mucho más probable que sigan las políticas de manejo seguro de pacientes si la gerencia los respalda. En los hospitales que han reducido con éxito las lesiones por manipulación de pacientes, es común encontrar administradores que apoyan y promueven una cultura de seguridad. Sin embargo, al sopesar los beneficios de invertir en políticas, procedimientos, capacitación y equipos de manejo seguro de pacientes, los administradores de hospitales pueden necesitar comprender completamente cómo estas inversiones impactan en sus resultados finales.

Varios estudios de casos han demostrado que la inversión de capital inicial en programas y equipos necesarios para tratar a los pacientes de manera segura se puede recuperar en dos a cinco años, particularmente cuando la compra de equipos se combina con capacitación y políticas para producir un impacto duradero. Aunque puede haber costos considerables de equipo, capacitación e infraestructura asociados con la implementación de un manejo seguro de pacientes, los hospitales con programas exitosos han descubierto que los beneficios a largo plazo superan con creces los costos económicos. Estos beneficios incluyen:

- Lesiones reducidas

- Disminuciones en el tiempo perdido y reclamos de compensación para trabajadores

- Productividad incrementada

- Mayor calidad de vida laboral y satisfacción del trabajador

- Retención de personal

- Mejor atención y satisfacción del paciente

Los departamentos como lavandería, mantenimiento e ingeniería son vitales para respaldar el manejo seguro de los pacientes, desde el mantenimiento del equipo y el suministro de eslingas limpias hasta la resolución de problemas de diseño de instalaciones. También es una buena idea que la gerencia hable y colabore con los

representantes sindicales de los empleados, cuando corresponda, antes de lanzar o expandir un programa de manejo seguro de pacientes. (Correa 2017)

Desarrollo de políticas / programas

Las lecciones aprendidas de los programas exitosos de manejo seguro de pacientes contribuyen a muchas mejores prácticas comprobadas que se deben considerar al iniciar un nuevo programa de manejo seguro de pacientes o evaluar un programa existente. Por ejemplo, tener una política escrita facilita la implementación completa y el éxito sostenido, mientras que un liderazgo gerencial constante puede marcar la pauta y hacer que el manejo seguro del paciente sea una prioridad visible. Además, es más probable que un programa tenga éxito si los directores de enfermería y el personal de primera línea participan desde el principio en el desarrollo del programa.

Las políticas de manejo seguro de pacientes establecen expectativas de que el personal utilizará las técnicas más seguras para realizar las tareas de manejo de pacientes, y que los administradores proporcionarán equipos y recursos para apoyar los esfuerzos del personal. Además, es necesaria una formación adecuada sobre el uso del equipo, así como la responsabilidad y el compromiso con la cultura general de seguridad. Las políticas deben abordar la importancia de utilizar correctamente el equipo de elevación y seguir los procedimientos de manipulación adecuados para garantizar la seguridad tanto del paciente como del trabajador. Las políticas de manejo seguro de pacientes deben diseñarse como un compromiso de los administradores y el personal para proteger a los pacientes y trabajadores, y deben incluir metas y expectativas claramente articuladas. (López 2017).

Justificación de la Investigación

En toda organización actualmente, la gestión del talento es básica para el desarrollo siendo un desafío global al que se enfrentan la mayoría en el mundo, como tal tiene que ver varios aspectos incluida la contratación, la formación y el desarrollo de empleados, la evaluación del desempeño y la recompensa, considerándose al recurso humano como un pilar fundamental de la organización, conjuntamente con la seguridad y la salud en el trabajo

son muy importantes y relevantes, por la cual motiva realizar este estudio con la finalidad de conocer la situación real de la gestión y la seguridad en salud en el Hospital Luis N. Sáenz 2018, y determinar fundamentalmente si la gestión y el desarrollo o aplicación de las normas de seguridad y salud se correlacionan entre sí, esa es una de las razones que nos motiva investigar el tema, porque a lo largo del proceso debe introducir estrategias de gestión del talento en su planificación para seguir siendo competitivos para adquirir y retener talentos y mantener sus operaciones y seguir creciendo en términos de servicio y rentabilidad, aplicando las normas y procedimientos que consideran la prevención de riesgos laborales, y todo lo relacionado al bienestar de la persona o colaborador de la organización y evitar los accidentes laborales y enfermedades profesionales que puedan afectar a la calidad de vida de los trabajadores. Con los resultados obtenidos la administración del recurso humano y seguridad en Salud de los Enfermeros que trabajan en el Hospital de la Policía Luis N. Sáenz, y todas las organizaciones tendrán a disposición un nuevo conocimiento como aporte teórico con rigor que exige la comunidad científica, tornándose los resultados en beneficio social en la población sanitaria y que se replicará en las otras instituciones prestadoras de salud a nivel nacional.

Problema

En el país el Ministerio de Salud es el ente rector en términos sanitarios responsable de los lineamientos y política de la salud, es la encargada de supervisar el cumplimiento de las normas sanitarias por otro lado en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo es la superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL), ambas a través de normas legales están atribuidas y son responsables del fiel cumplimiento de los procedimientos relacionados a seguridad y diligenciación de los recursos humanos, sin embargo sabemos que no siempre se lleva a cabo por diversos motivos que puedan existir, precisamente en el Hospital de la Policía Luis N. Sáenz se observa algunas falencias tanto en gestión como en la seguridad y salud por tanto se plantea la siguiente interrogante:

General:

¿Cómo es la vinculación de la gestión del recurso humano versus la seguridad y salud en los enfermeros que laboran en el Hospital de la Policía Lima, noviembre-diciembre 2018?

Conceptualización y operacionalización de variables

Definición conceptual de la variable GTH

Es el proceso sistemático de identificar el puesto vacante, contratar a la persona adecuada, desarrollar las habilidades y la experiencia de la persona para que coincida con el puesto y retenerla para lograr los objetivos comerciales a largo plazo. La definición saca a la luz la naturaleza global de la gestión del talento, es decir, cómo impregna todos los aspectos relativos a los recursos humanos en el trabajo, al tiempo que garantiza que la organización alcance sus objetivos. Por lo tanto, se trata del proceso de conseguir que las personas adecuadas se sumen a la empresa.

Proceso de gestión de talentos

Aunque a menudo se trata de una progresión lineal cíclica y no genérica de acontecimientos, podría considerarse el proceso de gestión de talentos, para comenzar por reconocer la necesidad de talento y llevar a llenar ese vacío y, en última instancia, aumentar y optimizar las aptitudes, los rasgos y la experiencia de los empleados, nuevos y antiguos.

Dimensiones de la administración de recursos humanos:

1. Admisión de las personas: Esto implica el uso de una serie de pruebas y controles para encontrar la correspondencia adecuada para el trabajo - el ajuste ideal entre la persona y la organización. Las pruebas escritas, las entrevistas, los debates en grupo y las pruebas psicométricas, y un exhaustivo análisis toda la información disponible sobre el candidato en las plataformas de acceso público, ayudan a calibrar una imagen completa de la persona. Hoy en día existen soluciones de software y de inteligencia artificial que los reclutadores

pueden utilizar para hojear una vasta población de currículums para centrarse en las opciones más adecuadas y encontrar la pareja ideal.

2. La aplicación, Pueden ser empíricos y anacrónicos, o exigentes y muy refinados, es muy variable, en algunos establecimientos los procesos son rutinarios, usan modelos de rutina y son basados en una mirada lógica y determinante en cómo tratar a las personas, generalmente persiguen el modelo burocrático, los colaboradores responden a las normas impuestas y cumplir las tareas, mecánicamente y sin discernir.
3. Compensación, Desde el punto de vista de un gerente, el paquete de compensación que se ofrece a los empleados de una empresa es esencial no solo porque cuesta dinero, sino porque probablemente sea la razón principal por la que los empleados trabajan para la empresa. Los paquetes de compensación con buenos salarios y ventajas pueden ayudar a atraer y retener a los mejores empleados.
4. Desarrollo. Muchas organizaciones hoy en día operan con la idea de contratar por actitud y entrenar por habilidades. Esto tiene sentido porque, si bien es cierto que se desea una predisposición a determinadas habilidades, es la persona que se contrata y no el CV. Desarrollar a los empleados para ayudarles a crecer con la organización y capacitarles para que adquieran la experiencia necesaria para contribuir al éxito empresarial también crea lealtad y mejora el compromiso de los empleados. Esto comienza con un efectivo programa de incorporación para ayudar al empleado a establecerse en el nuevo rol, seguido por proporcionar amplias oportunidades para mejorar las habilidades, aptitud y destreza, mientras que también permite el crecimiento a través del asesoramiento, entrenamiento, tutoría y esquemas de rotación de puestos.
5. Retención: Para que cualquier organización tenga un verdadero éxito, de manera sostenible, es necesario retener el talento de manera eficaz. La mayoría de las organizaciones tratan de retener a sus mejores talentos mediante ascensos e incrementos, ofreciendo oportunidades de crecimiento,

fomentando la participación en proyectos especiales y en la toma de decisiones, la capacitación para funciones más evolucionadas y programas de recompensas y reconocimiento.

6. Monitoreo: Es el acto de los empleadores que controlan la actividad de los empleados a través de diferentes métodos de vigilancia. Las organizaciones se involucran en el monitoreo de los empleados por diferentes razones, como para rastrear el desempeño, acompañar, orientar y evitar responsabilidades legales, proteger secretos comerciales y abordar otras preocupaciones de seguridad. (Chiavenato, 2009, p.131,132)

Definición conceptual de la variable Seguridad en salud

La salud y la seguridad es importante porque protege el bienestar de empleadores, visitantes y clientes. Cuidar la salud y la seguridad tiene un buen sentido comercial. Los lugares de trabajo que descuidan el enjuiciamiento de riesgos de salud y seguridad pueden perder personal y pueden aumentar los costos y reducir la rentabilidad.

Riesgos biológicos, Los agentes biológicos incluyen virus, bacterias, hongos y parásitos, y pueden causar problemas de salud directamente o por exposición a alérgenos o toxinas relacionados. La exposición laboral a agentes biológicos puede estar asociada con varios problemas de salud, incluidas enfermedades infecciosas, cáncer y alergias. Estas fuentes pueden causar una variedad de efectos en la salud que van desde irritación de la piel y alergias hasta infecciones (por ejemplo, tuberculosis, SIDA), cáncer, etc.

1. Riesgos ambientales

Un peligro ambiental es una sustancia, estado o evento que tiene el potencial de amenazar el entorno natural circundante o afectar negativamente la salud de las personas, los peligros ambientales en el lugar de trabajo pueden variar desde algo tan simple como productos de limpieza que no se almacenan adecuadamente hasta el manejo inadecuado de fluidos corporales. Un peligro ambiental es cualquier peligro que representa un peligro para el medio ambiente circundante.

2. Riesgos físicos

Un peligro físico es un agente, factor o circunstancia que puede causar daño por contacto. Se pueden clasificar como tipo de riesgo laboral o riesgo ambiental. Los peligros físicos incluyen peligros ergonómicos, radiación, estrés por calor y frío, peligros por vibración y peligros por ruido. Los riesgos físicos son factores ambientales que pueden dañar a un empleado sin necesariamente tocarlo, incluidas las alturas, el ruido, la radiación y la presión, son peligros que crean condiciones de trabajo inseguras. Por ejemplo, los cables expuestos o una alfombra dañada pueden resultar en un peligro de tropiezo.

3. Riesgos mecánicos

Los peligros mecánicos se crean como resultado del uso manual o motorizado (humano) de herramientas, equipos o maquinaria y planta. Un ejemplo de peligro mecánico es: contacto y / o enredo con piezas móviles sin protección de una máquina. Este tipo de riesgos provienen de situaciones peligrosas en el lugar de trabajo. Algunos ejemplos comunes incluyen: peligros físicos causados por altos niveles de ruido, clima extremo u otros factores ambientales. Riesgos de equipos causados por equipos defectuosos o procesos deficientes cuando se utilizan equipos como maquinaria. Los principales riesgos mecánicos incluyen cortes, laceraciones, pinchazos de agujas, aplastamientos y contacto con máquinas, así como caídas desde alturas, resbalones, tropiezos y caídas en el mismo nivel y derrumbes de zanjas.

4. Riesgos químicos

Algunos peligros químicos comúnmente utilizados en el lugar de trabajo incluyen:

Ácidos y sustancias cáusticas.

Productos de limpieza como limpiadores de inodoros, desinfectantes, quitamanchas y blanqueadores con cloro.

Metales pesados, incluidos mercurio, plomo, cadmio y aluminio.

Plaguicidas

Productos derivados del petróleo.

5. Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales surgen de un mal diseño, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto social de trabajo deficiente, y pueden dar lugar a resultados psicológicos, físicos y sociales negativos como el estrés relacionado con el trabajo, el agotamiento o la depresión. El riesgo psicológico en la actividad profesional es la probabilidad de ocurrencia de destrucciones personales profesionales y la formación de estados funcionales desfavorables de los empleados en el desempeño de funciones laborales debido al impacto negativo prolongado de factores socio-domésticos y ocupacionales en la falta de personal. Chiavenato 2009 p.44).

Operacionalización de variables

Gestión del talento humano: Procesos mediante el cual administra al recurso humano para retener, incentivar vigilar y proteger de riesgos en salud.

Seguridad en salud: Recursos y medidas de protección y cuidados para evitar riesgos como consecuencia del trabajo realizado.

Variable	Concepto	Definición operacional		
		Dimensiones	Indicadores	Ítems
GTH	Es el proceso de reclutar nuevos integrantes a la organización	Admisión de personas	Reclutamiento Selección del personal	1,2,3,4,5,6
	Proceso en el cual las personas reciben una orientación general de sus funciones, limitaciones y bondades que pueda realizar en la organización	Aplicación de personas	Tratamiento de personas Objetivos y metas	7,8,9,10,11
	Elementos esenciales para incentivar, compensar, y retribuir al buen desempeño del personal.	Compensación del personal	Recompensas financieras Recompensas no financieras	12,13,14,15,16
	Proceso de capacitación permanente para el buen desarrollo de sus funciones como objetivo de la organización, además promover nuevas iniciativas y actitudes del personal.	Desarrollo de personas	Enriquecimiento de la personalidad humana	17,18,19
	Son actividades de la organización dirigidas hacia el personal otorgándoles comodidad y confort, buen ambiente de trabajo, limpieza, cumplimiento a cabalidad en todos sus derechos que le corresponda.	Mantenimiento de personas	Diferencias individuales	20,21
	No es un proceso de control y vigilancia sino es acompañarlo y orientarlo con el objeto de ayudarlo.	Monitoreo de personas	Diferentes contribuciones Acompañar, orientar	22,23,24,25,26

Seguridad en salud	Agentes infecciosos, (bacterias, virus, hongos o parásitos) se transmiten a través del contacto con material contaminado, líquidos o fluidos corporales	Riesgos Biológicos	Bacterias, hongos, virus	1,2,3
	La limitación o deficiente disposición del agua, presencia de insectos y roedores, sustancias toxicas en el aire, de metales pesados u otros.	Riesgos Ambientales	Transmisión de tuberculosis Exposición a Gases Ruido	4,5
	Presencia de agentes en el área de trabajo como la radiación (Rx, láser, etc.), electricidad, temperaturas extremas y ruidos.	Riesgos Físicos	Radiación (Rx, Laser) Electricidad	6,7,8,9,10,11,12,13
	Son factores que se encuentran en el medio ambiente de trabajo y que pueden ocasionar o potencializar accidentes, heridas, daños o incomodidades	Riesgos Mecánicos	Pisos resbaladizos Equipos altos y mal almacenados	13,14,15,16
	Varias formas de sustancias químicas son potencialmente tóxicas o irritantes para el sistema corporal, incluidos los medicamentos, soluciones y gases	Riesgos Químicos	Agujas contaminadas Residuos sólidos peligrosos	17,18,19,20
	Factores y situaciones que se encuentran o asocian con las tareas del trabajador o el ambiente de trabajo, las cuales crean o potencian el estrés, los trastornos emocionales	Riesgos Psicosociales	Estrés, turnos de trabajos	21,22,23,24,25,26

Hipótesis

Hipótesis general:

Se evidencia vinculación significativa en la gestión del recurso humano versus seguridad y salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima, noviembre-diciembre 2018.

Objetivos:

General:

Determinar la vinculación de la gestión del recurso humano versus la seguridad y salud en los enfermeros que laboran en el Hospital de la Policía Lima, noviembre-diciembre 2018.

Objetivos específicos:

Determinar la vinculación en la gestión del recurso humano versus los riesgos biológicos en los enfermeros que laboran en el Hospital de la Policía Lima, noviembre-diciembre 2018.

Determinar la vinculación en la gestión del recurso humano versus los riesgos ambientales en los enfermeros que laboran en el Hospital de la Policía Lima, noviembre-diciembre 2018.

Determinar la vinculación en la gestión del recurso humano versus los riesgos físicos en los enfermeros que laboran en el Hospital de la Policía Lima, noviembre-diciembre 2018.

Determinar la vinculación en la gestión del recurso humano versus los riesgos químicos en los enfermeros que laboran en el Hospital de la Policía Lima, noviembre-diciembre 2018.

Determinar la vinculación en la gestión del recurso humano versus los riesgos mecánicos en los enfermeros que laboran en el Hospital de la Policía Lima, noviembre-diciembre 2018.

Determinar la vinculación en la gestión del recurso humano versus los riesgos psicológicos en los enfermeros que laboran en el Hospital de la Policía Lima, noviembre-diciembre 2018.

METODOLOGIA

Tipo y diseño de Investigación

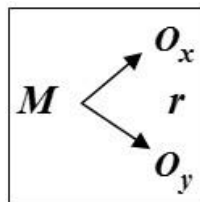
La investigación que se ha realizado es de tipo básico y sustantivo usándose conocimientos establecidos, y a partir ahí generar nuevos conocimientos. Según su finalidad la presente investigación fue aplicada, la cual “tiene fines prácticos y no se esfuerza por el desarrollo de conocimientos teóricos de valor universal” (Villegas, 2005, p. 67).

El estudio fue descriptivo, porque “busca puntualizar las propiedades, perfiles, características, costumbres e idiosincrasias de personas, comunidades, procesos, objetos o todo lo que se realice análisis” (Hernández, 2010), en este caso relacionar la administración del recurso humano con las normas de seguridad y salud.

Asimismo, tuvo un paradigma cuantitativo ya que usó “el acopio de la información con una medición matemática y sometido al análisis estadístico, para luego probar teorías, con el respectivo patrón del comportamiento.” (Hernández, et al., 2010).

En cuanto a su diseño, fue una investigación de un diseño descriptivo múltiple, donde M representó una muestra representando el tamaño muestral, Ox representó la información relevante de la variable gestión, Oy representó la información de la variable seguridad y salud, y “r” indica la correlación de variables.

A continuación, presentamos un esquema que demuestra el diseño del estudio:



Donde:

M = Corresponde a la muestra del estudio

O_x = Es la observación de las variables X: Gestión

O_y = seguridad y salud

r = relación de variables

1.1. Población y Muestra

1.1.1. Población.

La población está conformada por 280 profesionales de enfermería que laboraban en el Hospital Nacional Luis N. Sáenz PNP – Lima, en el año 2018.

1.1.2. Muestra.

La muestra es de 162 colaboradores enfermeros del Hospital Policial Luis N. Sáenz.

Para seleccionar la muestra se utilizó un muestreo probabilístico. fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{Z^2 * (N - 1) + (Z * Q)^2}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra =?

N = Tamaño de la población = 280

Z = Límite de confianza = 1.96

P = Probabilidad de acierto = 0.5

q = Probabilidad de no acierto = 0.5

e = Error máximo permitido = 0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 280 * (0.5)(0.5)}{(0.05)^2(89) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 162$$

Aplicando la fórmula, la muestra quedó conformada por 162 profesionales de enfermería del Hospital Policial Luis N. Sáenz – Lima, en el año 2018.

Criterios de inclusión:

Personal profesional de enfermería colegiado

Personal de enfermería nombrado y a tiempo completo

Criterios de exclusión:

Personal de enfermería que no está laborando en el área asistencial

Personal de enfermería contratado temporalmente (Locación de servicios)

1.1.3. Técnicas e instrumentos de investigación.

Son las siguientes:

Análisis de documentos y archivos: usando fichas textuales, libros, resúmenes y finalmente usaremos la encuesta.

Instrumentos para el acopio de datos:

Se utilizarán dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio ambos instrumentos constan de 26 preguntas de respuestas múltiples según escala tipo Likert. Es un instrumento validado y sometido a juicio de expertos por Chilet (2017).

Validez

Se realizó mediante juicio de expertos, quienes calificaron el instrumento como válido (Cinco expertos en la materia), ver anexos.

Confiabilidad:

Se procedió a validar la consistencia interna (Constructo), aplicando el cuestionario para la variable de estudio, con un tamaño muestral piloto de 30

encuestados, y fue calculado con confiabilidad Alfa de Cronbach, con el programa SPSS Versión 23 en español.

Siendo el coeficiente 0,933, indicándolos elementos estandarizados en 0.931

Estadísticas de fiabilidad Gestión del recurso humano

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,933	,931	26

Fuente: Elaboración propia SPSS V 23

Instrumento para Seguridad y Salud

Para la validación del contenido del instrumento se realizó mediante juicio de expertos, quienes calificaron el instrumento como válido.

Confiabilidad

Se procedió a validar la consistencia interna (Constructo), se aplicó el cuestionario para la variable seguridad en el trabajo, a una muestra piloto de 30 encuestados.

Estadísticas de fiabilidad Seguridad en el trabajo

Cronbach	Cronbach basada en elementos estandarizados	N ° de elementos
,923	,921	26

Fuente: Elaboración propia SPSS V 23

2.2.4. Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de los datos obtenidos se procederá a su codificación, con la finalidad de transformar los datos obtenidos en códigos numéricos de acuerdo con las respuestas.

Se calculó el baremo para cada variable.

Gestión del talento humano.

Deficiente	21 a 61 puntos
Medianamente eficiente	62 a 97 puntos
Eficiente	98 a 130 puntos

Seguridad en salud

Mala	21 a 61 puntos
Regular	62 a 97 puntos
Buena	98 130 puntos

RESULTADOS

Valoración por niveles de la Administración del recurso humano y Seguridad de Salud

Tabla 4

Administración de Seguridad en Salud de los enfermeros que laboran en el Hospital Nacional Luis N. Sáenz 2018.

Gestión de Seguridad en Salud	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Deficiente	63	38,9	38,9
Medianamente eficiente	99	61,1	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018

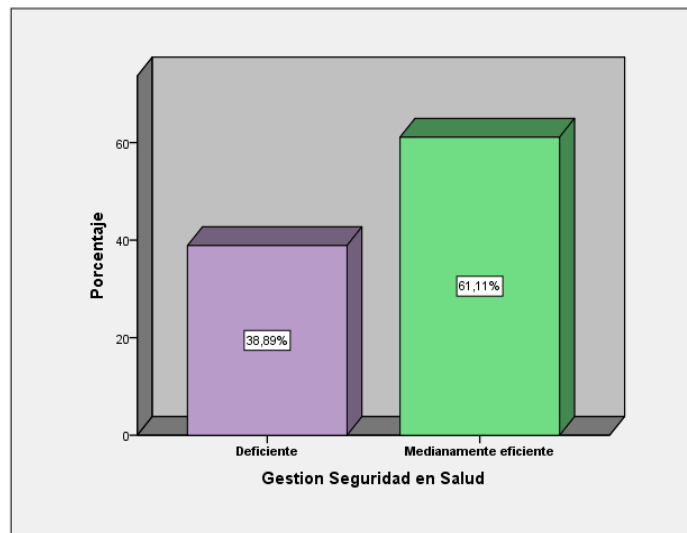


Figura 1. Gestión de Seguridad en Salud, en el personal de enfermería del Hospital Policial Luis N. Sáenz 2018.

Interpretación: En la tabla precedente y figura 4, se visualiza el 61% de los colaboradores de la salud, profesional enfermero que laboran en el Hospital Policial Luis N. Sáenz, considera que la administración de Seguridad en salud está en el nivel, Medianamente Eficiente, asimismo el 38.89% considera que la gestión es Deficiente.

Tabla 5

Gestión del Talento Humano en los enfermeros que laboran en el Hospital de Policía Lima, 2018.

Gestión Talento Humano	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	56	34,6	34,6	34,6
Medianamente eficiente	97	59,9	59,9	94,4
Eficiente	9	5,6	5,6	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

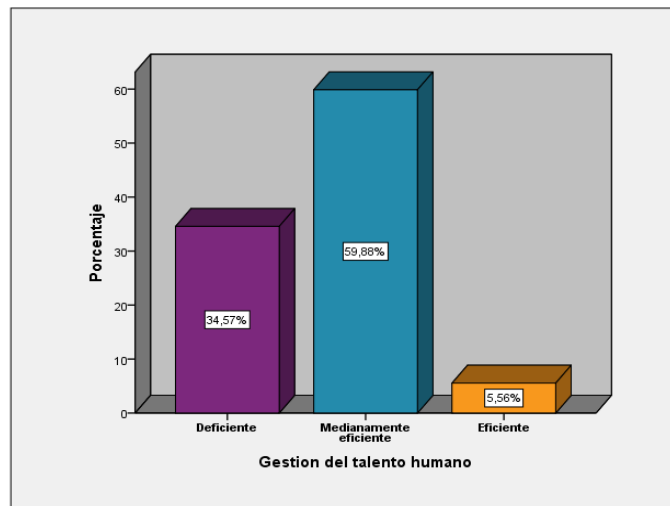


Figura 2. Administración del recurso humano, en el personal enfermero del Hospital Policial Luis N. Sáenz 2018

Interpretación: En el cuadro 5 se visualiza el grado predominante de gestión de los enfermeros que laboran en el hospital de la policía en Lima, año 2018 es medianamente eficiente con 59.9% y en la figura 5 se sintetiza en la barra el 59.89%, considera que la Administración de Seguridad en salud está en el nivel, Medianamente Eficiente, el 34.37 % refieren que están en el nivel Deficiente y solo el 5.56%, considera que la gestión es Eficiente.

Análisis estadísticos

Se realiza la prueba de Hipótesis en las dos variables generales:

Formulamos las Hipótesis estadísticas:

H₁: Se evidencia correlación significativa en la administración de personal y seguridad en salud de enfermeros del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.

H₀: No se evidencia correlación significativa en la administración de personal y seguridad en salud de enfermeros del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.

Tabla 6

Cruce de Variables principales Gestión Talento Humano y Seguridad en Salud Lima 2018

				Deficiente	Medianamente eficiente y eficiente	Total
Gestión de Seguridad en Salud	Deficiente	Recuento	56	0	56	
		% del total	34,6%	0,0%	34,6%	
	Medianamente eficiente y eficiente	Recuento	0	106	106	
		% del total	0,0%	65,4%	65,4%	
Total		Recuento	56	106	162	
		% del total	34,6%	65,4%	100,0%	

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

Tabla 7

Medidas Simétricas Gestión Talento Humano y Seguridad y Salud de los enfermeros que laboran en el Hospital de Policía, Lima 2018.

		Error estándar	T aproximada ^b	Significación
Ordinal x ordinal	Tau-b de Kendall	1,000	,000	19,613
N de casos válidos		162		,000

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

Interpretación: En los parámetros analizados, es decir las variables principales del estudio, se aprecia una significación de 0.000, y con un nivel de confianza de 0,05 no se acepta la hipótesis nula y se acepta alternativa, concluyéndose, que, con un nivel de significación de 0,05, confirma relación altamente significativa en la administración de los recursos humanos y la seguridad en salud del personal enfermero del Centro Hospitalario PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.

Asimismo, apreciamos el valor calculado Tau b de Kendall en 1,000 y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, **tienen muy buena correlación.**

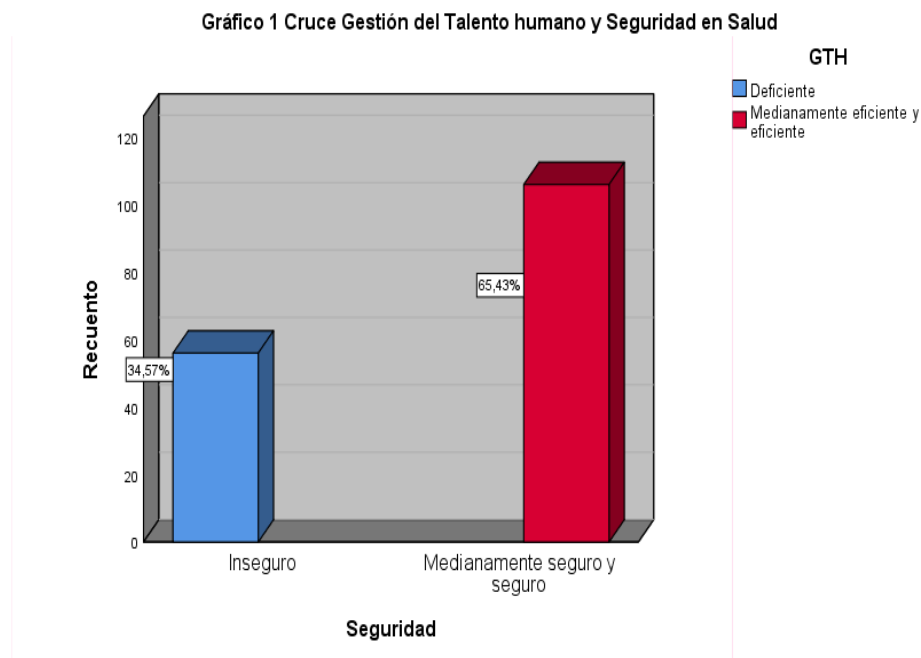


Figura 3. Cruce Administración del recurso humano y Seguridad en Salud

Interpretación: En el gráfico 6, se visualiza el 34,57 % de los entrevistados considera que no hay seguridad en salud, mientras que el 65,43 %, considera que si hay una buena gestión en seguridad en salud.

Prueba de hipótesis:

Tabla 8.

Tabla Cruzada Administración del recurso Humano y la Dimensión 1 Riesgos Biológicos

		Gestión talento humano			Total
		Deficiente	Medianamente eficiente y eficiente		
D1	Inseguro	Recuento	50	0	50
	Riesgos biológicos	% del total	30,9%	0,0%	30,9%
	medianamente seguro y seguro	Recuento	6	106	112
		% del total	3,7%	65,4%	69,1%
Total		Recuento	56	106	162
		% del total	34,6%	65,4%	100,0%

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

Tabla 9.

Medidas simétricas Gestión del Talento Humano- Dimensión 1 Riesgos Biológicos

		E. estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significancia aproximada
Ordinal en línea	Tau-b de Kendall	,919	,031	14,521
Casos válidos		162		,000

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

Interpretación: De los parámetros analizados, se aprecia una significación de 0. 000, siendo inferior al nivel de confianza 0,05 por tanto no se acepta la hipótesis nula y consecuentemente se acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose que a un nivel de significancia de 0,05 existe correlación altamente significativa entre la administración del recurso humano y la dimensión Riesgos biológicos en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.

Asimismo, apreciamos el valor calculado Tau b de Kendall en 0,919 y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, **tienen muy buena correlación.**

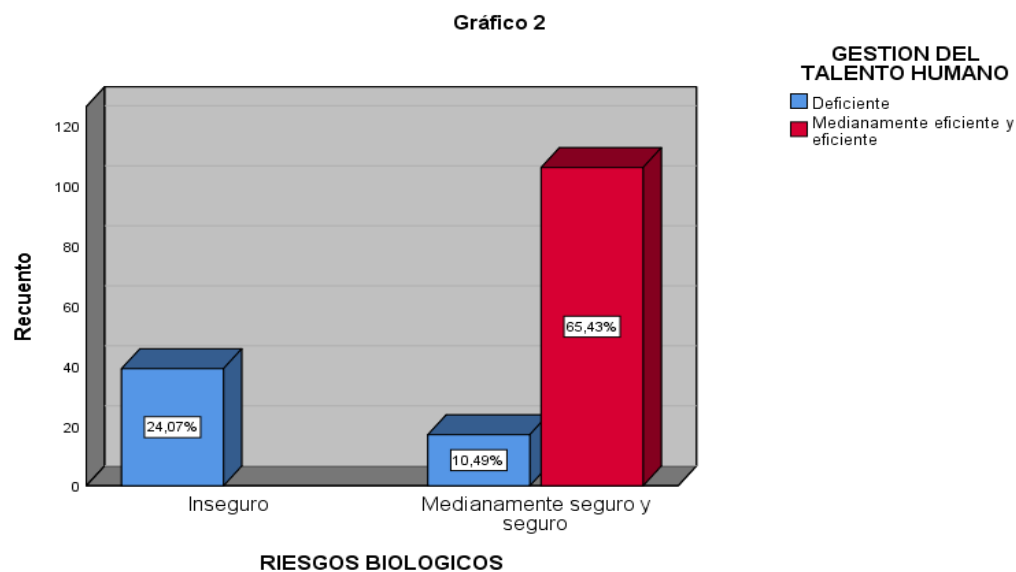


Figura 4. Administración de los recursos humanos y la Dimensión Riesgos Biológicos

Interpretación: En el gráfico 1, observamos el 24,07 % del personal de enfermería considera que no hay inseguridad en cuanto a los riesgos biológicos en salud mientras que el 10,49 %, y considera que si hay una buena gestión en seguridad en salud.

Tabla 1.

Tabla cruzada Administración del recurso humano y la dimensión 2 Riesgos Ambientales

		Administración de los recursos humanos		
		Deficiente	Medianamente eficiente y eficiente	Total
D2	RIESGOS			
	Inseguro	39	0	39
	Recuento			
	% del total	24,1%	0,0%	24,1%
	medianamente seguro y seguro	17	106	123
	Recuento			
	% del total	10,5%	65,4%	75,9%
	Total	56	106	162
	Recuento			
	% del total	34,6%	65,4%	100,0%

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

Tabla 11.

Medidas simétricas Administración del recurso humano - Dimensión 2 Riesgos Ambientales

			Error estándar	T aproximada ^b	Significación
			asintótico ^a		aproximada
Ordinal x ordinal	Tau-b de Kendall	,775	,046	9,814	,000
Casos válidos		162			

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

Interpretación: De los parámetros analizados, se aprecia una significación de 0,000, siendo inferior al nivel de confianza 0,05 por tanto se niega de plano la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose que a un nivel de significancia de 0,05 existe una vinculación altamente significativa en la administración del recurso humano y la dimensión Riesgos Ambientales en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.

Asimismo, apreciamos el valor calculado Tau b de Kendall en 0,775 y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, **tienen buena correlación**

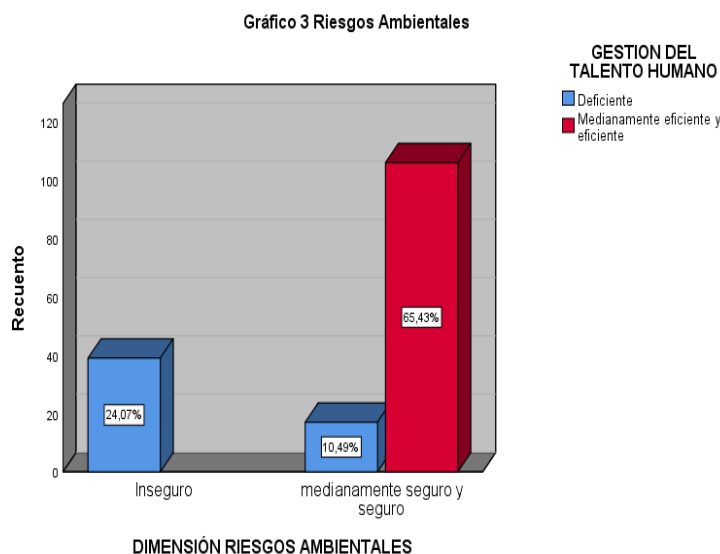


Figura 5. Administración del recurso humano-Riesgos Ambientales

Tabla 12.***Cruce Administración del recurso del Talento Humano y la dimensión 3 Riesgos Físicos***

		Administración del humano			Total
		Deficiente	Medianamente eficiente	y eficiente	
		Recuento	56	0	56
D3 RIESGOS FISICOS	Inseguro	% del total	34,6%	0,0%	34,6%
	medianamente	Recuento	49	57	106
	seguro y seguro	% del total	30,2%	35,2%	65,4%
Total		Recuento	105	57	162
		% del total	64,8%	35,2%	100,0%

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

Tabla 13.***Medidas simétricas Administración del recurso humano - Dimensión 3 Riesgos Físicos***

		E. estándar		Significac.
		asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ord. x Ord.	Tau-b de Kendall	,536	,043	,000
C. válidos		162		

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

Interpretación: De los parámetros analizados, se aprecia una significación de 0.000, siendo inferior al nivel de confianza 0,05 por tanto se niega la hipótesis nula y evidentemente se acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose que, a un nivel de significación de 0, 05 existe relación altamente significativa en la Administración del recurso humano y la dimensión Riesgos Físicos en salud de los enfermeros que desarrollan labor asistencial rotativo en el centro Hospitalario Policial Luis N. Sáenz Lima 2018. Asimismo, apreciamos el valor calculado Tau b de Kendall en 0,536 y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, **tienen moderada correlación.**

Gráfico 4 DIMENSIÓN RIESGOS FISICOS

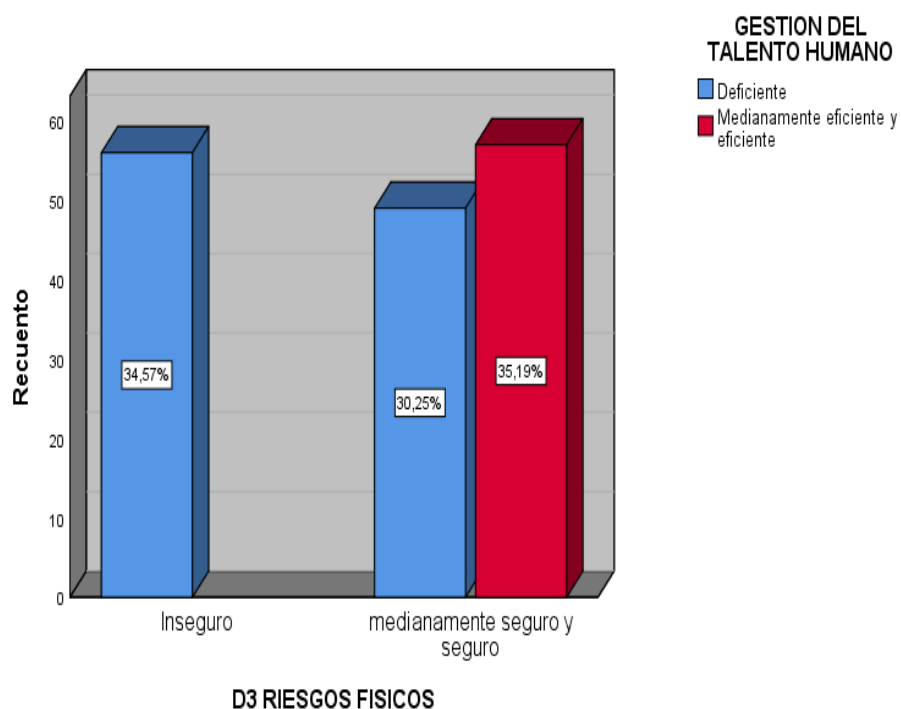


Figura 6. Administración del recurso humano-Dimensión 3 Riesgos Físicos

Tabla 14

Cruzada Administración del recurso humano – Dimensión 4 Riesgos Químicos

		GESTION DEL TALENTO HUMANO			
		Deficiente	Medianamente eficiente y eficiente	Total	
D4 RIESGOS QUIMICOS	Inseguro	Recuento	45	0	45
		% del total	27,8%	0,0%	27,8%
	Medianamente seguro y seguro	Recuento	11	106	117
		% del total	6,8%	65,4%	72,2%
Total	Recuento	56	106	162	
	% del total	34,6%	65,4%	100,0	

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

Tabla 15.

Medidas Simétricas Administración del recurso humano – Dimensión 4 Riesgos Químicos

		Valor	Error estándar	T aproximada ^b	Significación
		asintótico ^a		aproximada	
Ordinal x ordinal	Tau-b de Kendall	,853	,040	11,982	,000
Casos válidos		162			

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

Interpretación: De los parámetros analizados, se aprecia una significación con un valor de 0.000, siendo inferior al nivel de confianza 0,05 por tanto se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose que, a un nivel de significación de 0, 05 existe relación altamente significativa entre la Administración del recurso humano y la dimensión Riesgos Químicos en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.

Asimismo, apreciamos el valor calculado Tau b de Kendall en 0,853 y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, **tienen muy buena correlación.**

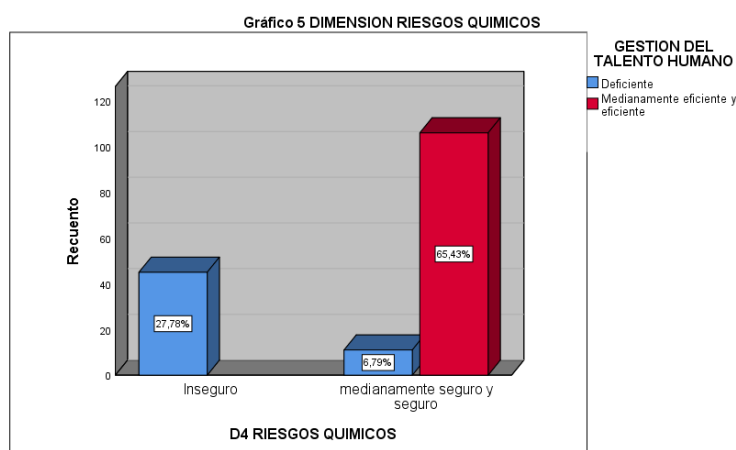


Figura 7. Cruce Administración del recurso humano - Dimensión Riesgos Químicos

Tabla 16.*Tabla cruzada Administración del recurso humano y la dimensión Riesgos Mecánicos*

				Gestión talento humano		
				Deficiente	Medianamente eficiente y	Total
				eficiente		
D5	RIESGOS	Inseguro	Recuento	56	7	63
	MECANICOS		% del total	34,6%	4,3%	38,9%
		medianamente seguro y	Recuento	0	99	99
		seguro	% del total	0,0%	61,1%	61,1%
Total			Recuento	56	106	162
			% del total	34,6%	65,4%	100,0%

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

Tabla 17.*Medidas Simétricas Administración del recurso humano - Dimensión Riesgos Mecánicos*

		Error estándar	T aprox. ^b	Signif.
		asintótico ^a	aproximada	
Ord. x ord.	Tau-b de Kendall	,911	,031	17,496
casos válidos		162		,000

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

Interpretación: De los parámetros analizados, es decir las variables se aprecia una significación de 0.000, siendo inferior al nivel de confianza 0,05 por tanto se niega la hipótesis nula y consecuentemente se acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose que a un nivel de significancia de 0,05 existe relación altamente significativa entre la Administración del recurso humano y la dimensión Riesgos Mecánicos en salud del personal asistencial enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.

Asimismo, apreciamos el valor calculado Tau b de Kendall en 0,911 y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, **tienen muy buena correlación.**

Gráfico 6 DIMENSION RIESGOS MECANICOS

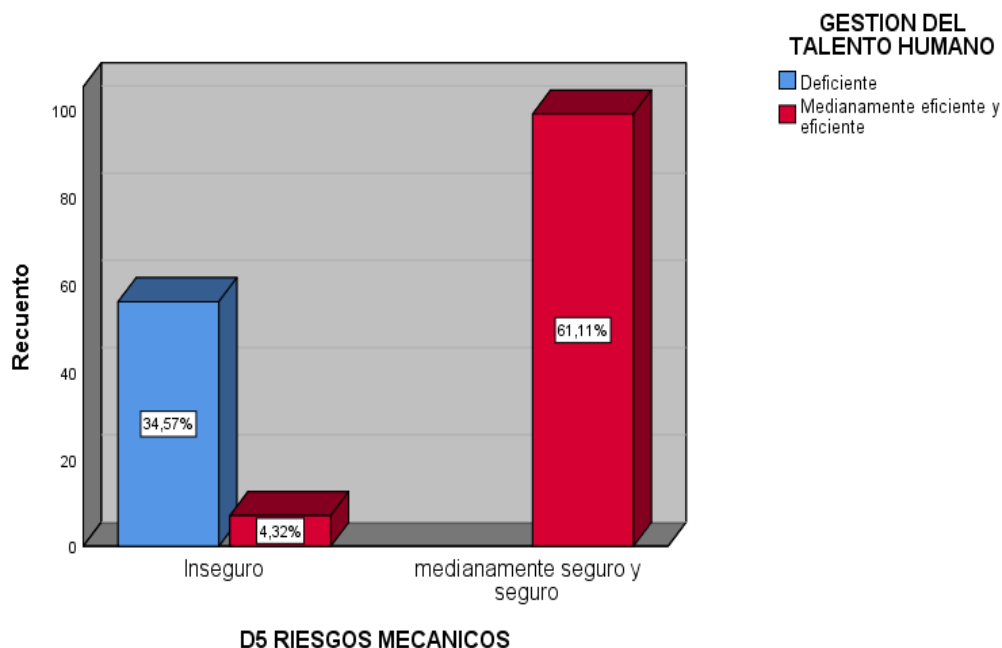


Figura 8. Administración del recurso humano - Dimensión Riesgos Mecánicos

Tabla **18.**
Tabla cruzada Administración del recurso humano-Dimensión Riesgos Psicosociales

			GESTION DEL TALENTO HUMANO		
			Deficiente	Medianamente eficiente y eficiente	Total
D6 RIESGOS PSICOSOCIALES	Inseguro	Recuento	63	0	63
		% del total	38,9%	0,0%	38,9%
	Medianamente seguro y seguro	Recuento	19	80	99
		% del total	11,7%	49,4%	61,1%
Total	Recuento	82	80	162	
	% del total	50,6%	49,4%	100,0%	

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

Tabla 19.

Medidas Simétricas Administración del recurso humano-Dimensión Riesgos Psicosociales

		Valor	E. estándar	T aprox. ^b	Signif.
Ord. x Ord.	Tau -b de Kendall	,788	,041	16,481	,000
Casos válidos		162			

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

Interpretación: De los parámetros analizados, es decir las variables se aprecia una significación de 0,000, siendo menor al nivel de confianza 0,05 por tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 existe relación altamente significativa entre la Administración del recurso humano y la dimensión Riesgos Psicosociales en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.

Asimismo, apreciamos el valor calculado Tau b de Kendall en **0,788** y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, **tienen muy buena correlación.**

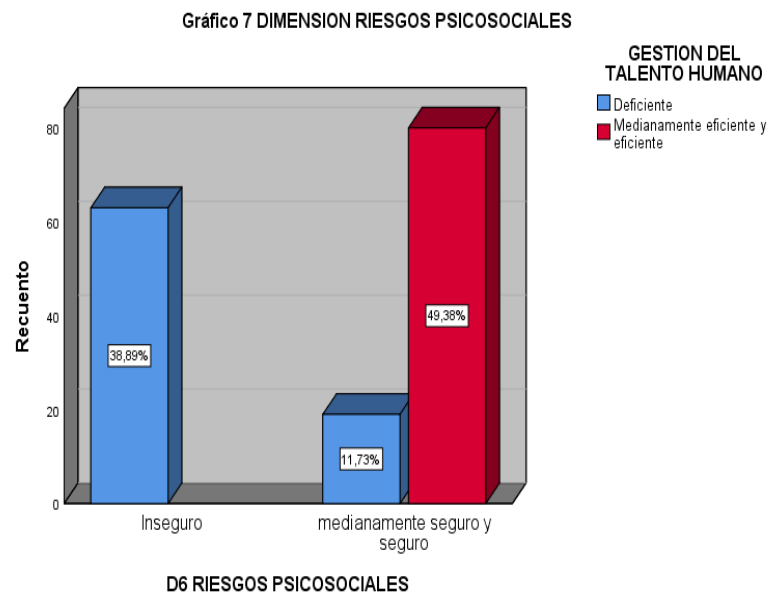


Figura 9. Administración del recurso humano-Dimensión 6 Riesgos Psicológicos

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El objetivo general del presente estudio, fue hallar la relación en la Administración del recurso humano con la seguridad y salud del personal asistencial enfermero del Hospital Policial Luis N. Sáenz Lima-2018, luego de realizar el análisis inferencial, con el estadístico pertinente se obtuvo una significación de 0,000, siendo inferior al nivel de confianza 0, 01 por tanto no se aceptó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa, luego se concluye que a un nivel de significancia de 0,000 existe relación altamente significativa entre la Administración del recurso humano y la seguridad en salud en los enfermeros del Hospital Nacional de Policía Luis N. Sáenz año 2019. Estos resultados al ser comparado con **Chilet Coronado, (2017)**. En su trabajo realizado en el hospital Guillermo Almenara Irigoyen sobre seguridad y salud – gestión del recurso humano, logró hallar la correlación de sus variables de estudio con r de Spearman positiva alta que se traduce estadísticamente significativa con un resultado de $r = 0.928$; y con un valor de $p = 0,000 < 0.01$; por tanto, se afirma que existe una coincidencia plena en ambos estudios.

Con respecto a los objetivos específicos (6) se encontró en la **Administración del recurso humano con la Dimensión Riesgos biológicos** del personal asistencial enfermero que laboran en el Hospital Policial Luis N. Sáenz una significación de 0.00, siendo inferior al nivel de confianza 0, 01 por lo que no se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, luego se concluye que a un nivel de significancia de 0, 01 hay relación altamente significativa en la Administración del recurso humano y la dimensión Riesgos biológicos en salud del personal asistencial enfermero del Hospital Policial Luis N. Sáenz Lima 2018. Asimismo, se observa el valor calculado Tau b de Kendall en 0,919 y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, las variables **tienen muy buena correlación. por su parte Vargas (2018)** En su estudio administración de los recursos humanos buscó la relación con el desempeño laboral del personal sanitario del hospital de Rioja 2017,

manifestaron el 56% que era regular, el 43% consideró a la gestión como medio, asimismo en la estadística inferencial con 0,833 y un p valor de 0.00, reportó una estrecha vinculación en la gestión y desempeño laboral de los colaboradores sanitarios del Hospital de Rioja en el año 2017, concluyéndose una correlación directa significativa. Al compararse con lo encontrado en el estudio presente se aprecia una concordancia significativa en ambos estudios.

En el análisis de Administración del recurso humano con la Dimensión Riesgos Ambientales específicamente en los enfermeros que realizan una función asistencial en el Hospital de la policía, se aprecia una significación de 0,000, siendo menor al nivel de confianza 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa, luego se concluye que a un nivel de significancia de 0,01 existe relación altamente significativa entre la administración del recurso humano y la dimensión Riesgos Ambientales en salud del personal enfermero del Hospital de la Policía en Lima año 2018.

Asimismo, apreciamos el valor calculado Tau b de Kendall en 0,775 y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, **tienen buena correlación, Robles (2017)** en su estudio investigativo sobre el grado de conocimiento y aplicaciones y cumplimiento de las normas de bioseguridad del personal sanitario que laboran en el Hospital Dos de Mayo 2017, Se halló el 78.43% poseen un alto grado de conocimiento de las normas de bioseguridad, el 21.57% un bajo grado de conocimiento, de los cuales el 58,82% del personal sanitario que intervinieron en el estudio, si aplican las normas de bioseguridad, el 41 .18 no lo hacen. El resultado estadístico de Spearman, evidencia una relación significativa en las dos variables de estudio. $Rho = 0,407$, con un 95% de confianza, por tanto, se puede afirmar que tiene relación de coincidencia con el presente estudio, puesto que el conocimiento en bioseguridad que abarca los riesgos físicos, químicos y mecánicos, si bien no hay una relación explícita, sin embargo, si se asocia directamente porque a mayor conocimiento de los riesgos hay mayor seguridad en los riesgos de la salud.

Con respecto al resultado obtenido en **Administración del recurso humano con la Dimensión Riesgos Psicosociales** de los enfermeros que realizan labor asistencial turnos rotativos en el Centro hospitalario PNP Luis N. Sáenz se aprecia una significación de 0,000, siendo menor al nivel de confianza 0,01 por tanto se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa, luego se concluye que a un nivel de significancia de 0,01 existe relación altamente significativa entre la Administración del recurso humano y la dimensión Riesgos Psicosociales en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.

Asimismo, apreciamos el valor calculado Tau b de Kendall en **0,788** y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, **tienen muy buena correlación.**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Se determinó a un nivel de significancia de 0,01 la evidencia de relación altamente significativa en la Administración del recurso de personal y la seguridad en salud de los enfermeros con función asistencial que laboran en el centro hospitalario Policial Luis N. Sáenz Lima 2018, es decir la Administración del recurso humano enfermero del Hospital Policial Luis N. Sáenz, está vinculado directamente con la gestión de seguridad de los mismos y son directamente proporcionales.

Se determinó la relación de la **Administración del recurso humano con la Dimensión Riesgos biológicos** del personal asistencial enfermero que laboran en el Hospital Policial Luis N. Sáenz se aprecia una significación de 0,000, siendo menor al nivel de confianza 0, 05 consecuentemente no se acepta (rechaza) la hipótesis nula y si se acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose que a un nivel de significación de 0, 05 se evidencia relación altamente significativa en la Administración del recurso humano y la dimensión Riesgos biológicos en salud del personal asistencial enfermero que laboran en el Hospital Policial Luis N. Sáenz Lima 2018.

También se aprecia en el valor calculado Tau b de Kendall en 0,919 y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, **tienen muy buena correlación.**

Se determinó la relación administración del recurso humano con la **Dimensión Riesgos Ambientales** del personal asistencial enfermero que laboran en el Hospital Policial Luis N. Sáenz una significación de 0,000, siendo menor al nivel de confianza 0,05 por tanto se niega la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose que a un nivel de significancia de 0,01 existe relación altamente significativa en la Administración del recurso humano y la dimensión

Riesgos Ambientales en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.

Asimismo, se halló el valor calculado Tau b de Kendall en 0,775 y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, tienen **buena correlación**.

Se determinó la relación Administración del recurso humano con la **Dimensión Riesgos Físicos** del personal de enfermería del Hospital PNP Luis N. Sáenz una significación de 0,000, siendo inferior al nivel de confianza 0,01 por tanto se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa, luego se concluye que a un nivel de significación de 0,01 hay relación altamente significativa en la Administración del recurso humano y la dimensión Riesgos Físicos en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.

Asimismo, se halló el valor calculado Tau b de Kendall en 0,536 y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, tienen moderada correlación.

Se determinó **Administración del recurso humano con la Dimensión Riesgos Químicos** del personal de enfermería del Hospital Policial Luis N. Sáenz una significación de 0. 000, siendo inferior al nivel de confianza 0,01 por tanto no se acepta (rechazo) la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, luego se concluye que a un nivel de significación de 0,01 existe relación altamente significativa en la Administración del recurso humano y la dimensión Riesgos Químicos en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.

Asimismo, se calculó el valor Tau b de Kendall en 0,853 y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, **tienen muy buena correlación**.

Se determinó la **Administración del recurso humano con la Dimensión Riesgos Mecánicos** del personal de enfermería del Hospital Policial Luis N. Sáenz una significación de 0,000, siendo menor al nivel de confianza 0,01 por tanto no se acepta (rechazo) la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego se concluye que a un nivel de significación de 0,01 existe relación altamente significativa entre la Administración del recurso humano y la dimensión Riesgos Mecánicos en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.

Asimismo, se apreció el valor calculado Tau b de Kendall en 0,911 y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, **tienen muy buena correlación.**

Se determinó la relación **Administración del recurso humano con la Dimensión Riesgos Psicosociales** del personal asistencial enfermero Hospital Policial Luis N. Sáenz una significación de 0,000, siendo menor al nivel de confianza 0,01 por tanto no se acepta (rechazo) la hipótesis nula y si se acepta la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0, 01 existe relación altamente significativa en la Administración del recurso humano y la dimensión Riesgos Psicosociales en salud del personal asistencial enfermero del Hospital Policial Luis N. Sáenz Lima 2018.

Asimismo, apreciamos el valor calculado Tau b de Kendall en 0,788 y de acuerdo a la tabla de valores estadísticos representa que las variables analizadas, tienen muy buena correlación.

Recomendaciones:

Se recomienda a las autoridades decisorias mantener una adecuada gestión en recursos humanos con profesionales especializados en la materia, brindando capacitaciones y/o programas de sensibilización del personal asistencial enfermero del Hospital Policial Luis N. Sáenz. los resultados y conclusiones alcanzados en el objetivo general del presente estudio, determinó que, a mejor Administración del recurso humano hay mejor gestión de seguridad en salud, del establecimiento de salud debiera considerarse como uno de los objetivos primordiales el fortalecimiento de la Administración del recurso humano, asignándole partida presupuestal y priorizar con el apoyo logístico necesario a fin de cumplir con la Seguridad en Salud del recurso humano de la institución.

A las autoridades del Establecimiento de salud establecer plan de actividades y brindar apoyo en el personal responsable de la Administración del recurso humano Imponer programa de capacitación específico relacionado a los eventos adversos biológicos, en el personal asistencial de enfermeros del hospital PNP Luis N. Sáenz, incidir en la mejora de la Administración del recurso humano, a mejor gestión mejor gestión de seguridad en salud.

A las autoridades pertinentes impulsar programa de capacitación y sensibilización de los riesgos ambientales en vista que se evidenció una correlación siendo muy significativa (p valor = 0,000), siendo menor al nivel de confianza 0,01, se afirma que existe relación altamente significativa entre la Administración del recurso humano y la dimensión Riesgos Ambientales en salud de los enfermeros del Hospital Policial Luis N. Sáenz Lima 2018.

En el cruce de variables Administración del recurso humano con la **Dimensión Riesgos Físicos** del personal asistencial enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz, se recomienda a las autoridades pertinentes y en específico al Departamento de enfermería del Hospital Policial Luis N. Sáenz, coordinar con el área de

capacitación y docencia a fin de aplicar un programa de educación continua periódicamente y de carácter obligatorio.

Con respecto a la **Administración del recurso humano con la Dimensión Riesgos Químicos**, se encontró en el análisis inferencial que existe relación altamente significativa en la Administración del recurso humano y la dimensión Riesgos Químicos en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018. Las dos variables están vinculadas directamente proporcional, por tanto, se recomienda a las autoridades proveer de logística necesaria para evitar complicaciones o deterioro de la salud de las enfermeras del Hospital PNP Luis N. Sáenz.

En **Administración del recurso humano con la Dimensión Riesgos Mecánicos** del personal de enfermería del Hospital PNP Luis N. Sáenz, recomendando, cumplir estrictamente con las normas técnicas de salud específicamente en lo que se refiere a los Riesgos Mecánicos en Salud, evitando exposiciones al peligro, asimismo capacitar al personal de enfermería en cuanto al desplazamiento por los ambientes del hospital y la manera correcta de movilizar a los pacientes obesos y/o de dependencia alta, a fin de evitar problemas de en la columna vertebral

Recomendar a las autoridades pertinentes del establecimiento de salud, realizar un programa de desarrollo e higiene mental dirigido a todos los colaboradores especialmente al personal de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albarracín, A. (2017) *Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo.*
- Alvarado, C. (2016). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la empresa importaciones Quiroz médica S.A.C. Lima*
- Arnott, (2006) *explicitly uses a slightly modified version of the DSR-IS development cycle shown in Figure 4.4 and it is convenient to discuss the paper's grounding literature with reference to that illustration*
- Boxall, (2012); Boxall & Macky, *Redesigning organisations and work processes matters for better performance and jobs in general.* Boxall
- Briceño, R. (2016). *Seguridad y salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de Elevatronic S.A., Comas – Lima, año 2016.* Universidad César Vallejo.
- Castañeda, L. (2017). *Plan de Seguridad y Salud Ocupacional y su Efecto en el índice de Accidentes de Empresa Agroindustrial cayaltí s.a.a.* Universidad Nacional de Trujillo
- Chang, W. (2015). *Implementación de una adecuada administración de recursos humanos en la oficina de recursos humanos de la red asistencial Rebagliati en la ciudad de Lima 2014.* Universidad César Vallejo
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones.* McGraw-Hill Interamericana.
- Chilet, E. (2017). *Gestión del talento humano y seguridad en salud del personal asistencial del hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima -Perú.*

- Correa, C. (2017). *Propuesta de implementan de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, para minimizar los factores de riesgos y accidentes laborales de la empresa C&M Engineering S.A.C.* Universidad Nacional de Trujillo
- Figueira, S. (2019) *Integration of human factors principles in LARG organizations - A conceptual model', Work, Vol. 41(SUPPL.1).*
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas.*
- López, P. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública, 43, 3-15.*
- Maldonado, M. (2016). Competencias básicas y genéricas: una visión desde los trabajadores sociales ubicados en el área de Gestión del Talento Humano. *Hojas y Hablas, (10), 54-69*
- Meyers, M. C.(2018). *Talent—Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management. Human Resource Management Review, 23(4), 305-321.*
- Narváez, M. (2014). Gestión del conocimiento: experiencias de instituciones académicas y hospitalarias. *Revista Ciencias de la Salud, 12(2), 169-181*
- Nickerson (1998) *describes this type of phenomenon as confirmatory bias (CB) (see also Burke, 2006). That is: 'The seeking or interpreting of evidence in ways that are partial to existing beliefs or a hypothesis in hand'*
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014.*

- Pinedo, C. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa PETREX S.A.*
- Robles, K. (2017). *Nivel de conocimiento y prácticas de bioseguridad del personal de salud en los servicios de Cirugía del Hospital Nacional Dos de mayo 2018*
- Rodríguez, A. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016.*
- Rojas, J. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*
- Santa María, C. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017*
- Saravia, R. (2018). *Cultura de seguridad del paciente y gestión del talento humano en el personal de enfermería en áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.* Universidad César Vallejo
- Urquía, A. (2017). *Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Centro de Salud Villa Victoria Porvenir - Surquillo, 2016.*
- Vargas, M. (2018). *Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja, 2017.*

ANEXOS Y APÉNDICE

Anexo 1. Instrumento para medir gestión del talento humano.

Sírvase responder las siguientes preguntas, con la mayor objetividad posible, por favor

1. Sexo (M) (F) 2. edadAños 3. Tiempo de servicios

Leer cuidadosamente y marcar la respuesta con un aspa (X) según su apreciación en la casilla correspondiente siendo el valor como sigue:

	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre	Siempre					
					1	2	3	4	5	
	ITEM									
1	La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de planes, programas, proyectos o procesos.									
2	El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos.									
3	En el proceso de selección priorizan la institución de formación académica del postulante.									
4	El proceso de selección del nuevo personal implica pasar cada una de las etapas del proceso (Eliminatorio)									
5	En su área de trabajo, se realiza la inducción antes de empezar a laborar.									
6	El orden de mérito de los ganadores en una selección de personal, se hace de conocimiento público.									
7	Su jefe de área, le brinda información acerca de manuales y protocolos de cada servicio									
8	La entidad adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación									
9	Se interesa por mejorar el área de trabajo de los colaboradores respecto a los factores de riesgo existentes									
10	Las labores que se desarrollan en su área de trabajo están en función del cumplimiento de objetivos y metas.									
11	Su jefe fortalece el trabajo según objetivos y metas establecidas por la institución									
12	El salario que percibe cubre sus expectativas									

13	La Institución, le brinda reconocimiento por el buen desempeño de sus funciones					
14	En el logro de metas y objetivos les otorgan reconocimientos a sus colaboradores.					
15	La institución motiva a través de buenas calificaciones por su buen desempeño anual.					
16	La Institución promueve fechas especiales para reconocimiento de los mejores colaboradores.					
17	Recibe capacitaciones por parte de su institución.					
18	Le brindan información acerca de manuales y protocolos de cada servicio.					
19	Cuando asume una responsabilidad, la institución le proporciona las facilidades para el desarrollo del mismo.					
20	Participa en campañas informativas sobre riesgos, poner en práctica todos y cada uno de los pasos para proteger su salud y la salud de sus compañeros de trabajo.					
21	Protegen su salud y proporcionan condiciones adecuadas de trabajo.					
22	Realizan las inspecciones pertinentes y proceden a identificar los riesgos presentes según área o proceso de trabajo.					
23	Contribuye activamente en la organización de su institución.					
24	Realiza actividades a favor de su servicio.					
25	Las condiciones físicas de su área de trabajo son cómodas.					
26	Luego de un monitoreo de sus funciones le dan un reforzamiento.					

Anexo 2. Instrumento para medir la seguridad en salud.

Sírvase responder las siguientes preguntas, con la mayor objetividad posible, por favor

1. Sexo (M) (F) 2. edadAños 3. Tiempo de servicios

Leer cuidadosamente y marcar la respuesta con un aspa (X) según su apreciación en la casilla correspondiente siendo el valor como sigue:

	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5	
N°	Item	1	2	3	4	5
1	Su área de trabajo está protegida contra agentes infecciosos					
2	En el desarrollo de s contaminados de hongos u otros agentes contaminantes					
3	Toma precauciones para evitar la exposición a los agentes patógenos, transmisión sanguínea tales como el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), el de la hepatitis B y otros, durante la atención brindada al paciente.					
4	Cuenta con normas para la prevención de la transmisión de la tuberculosis en su establecimiento de salud					
5	Tiene el personal programas de exámenes apropiados, consejería, vacunas, medicamentos. Sobre la TBC					
6	Está protegido ante la exposición de algún tipo de gas en su centro de trabajo					
7	Cuenta con implementación de controles adecuados para la condición riesgo; por ejemplo, controles de ingeniería, tales como sistemas de ventilación apropiados					
8	Cuenta con provisión del equipo de protección personal necesario proteger su salud (por ej., guantes para las precauciones universales, máscaras, ropas etc.) y del equipo de seguridad a fin de prevenir accidentes con agujas y objetos cortantes (cajas duras adecuadas para el deshecho de material usado en inyecciones y operaciones quirúrgicas)					
9	Su área de trabajo cuenta con la provisión de un recipiente de basura de un material sólido, de los cuales deben ser cerrados antes de estar completamente llenos para evitar accidentes					

10	Los trabajadores que recogen la basura están provistos de equipamiento de protección personal (guantes etc.). Cuentan con la disposición del transporte, desde el lugar de acopio				
11	Hace uso de barreras físicas (cuartos cerrados, paneles absorbentes, estuches cerrados para instrumentos), engranes y contraventanas				
12	Entrenan a los trabajadores en el uso adecuado de los rayos láser				
13	Aseguran que los puntos de impacto del láser estén libres de sustancias inflamables o combustibles				
14	Se previene y da uso apropiado de protectores visuales o gafas para los pacientes y los trabajadores de la salud.				
15	Cuentan con protección de ojos, piel y tejidos mientras el láser esté en uso				
16	Usan correctamente, todos los equipos y las instalaciones eléctricas				
17	Cuando un tipo de equipo eléctrico está en uso, la célula y la fuente de energía está rotulada con una señal de "PELIGRO – ALTO VOLTAJE"				
18	Los equipos han sido instalados adecuadamente por una persona calificada y de acuerdo con las instrucciones del fabricante				
19	Su área de trabajo está expuesta a niveles excesivos de ruido				
20	Está usted expuesto en su área de trabajo a residuos, gases y vapores de anestésicos (gases como el óxido nitroso, enflorano halotano e isoflurano.)				
21	En su área de trabajo hay educación del personal respecto a los riesgos químicos				
22	Existe vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos				
23	Puede identificar las fuentes de ruido molestos				
24	Está expuesto a quimioterapéuticos (drogas antineoplásicas y citotóxicos, drogas antivíricas o antibacteriales.				
25	Los equipos médicos de su área de trabajo son seguros y se esterilizan antes de su uso.				
26	Se respetan los horarios y turnos de trabajo de los colaboradores.				

Anexo 3. Matriz de consistencia lógica.

TITULO

Gestión del Talento Humano y Seguridad en Salud del Personal Enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/INDICADORES
<p>General: ¿Como es la vinculación entre la gestión del talento humano y la seguridad en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>a. ¿Como es la vinculación entre la gestión del talento humano y los riesgos biológicos del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018?</p> <p>b. ¿Como es la vinculación entre la gestión del talento humano y los riesgos ambientales del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018?</p> <p>c. ¿Como es la vinculación entre la gestión del talento humano y los riesgos físicos del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la seguridad en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima-2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los riesgos biológicos del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018</p> <p>b. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los riesgos ambientales del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018</p> <p>c. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los riesgos físicos del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la seguridad en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los Riesgos biológicos en seguridad de salud del personal enfermero Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.</p> <p>b. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los Riesgos Ambientales en seguridad de salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.</p> <p>c. Existe relación significativa la gestión del talento humano y los Riesgos Físicos en seguridad de salud del personal enfermero del</p>	<p>Gestión del talento humano Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Admisión de personas 2. Aplicación de personas 3. Compensación de personal 4. Desarrollo de personas 5. Mantenimiento de personas 6. Monitoreo de personas <p>Seguridad en salud Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Riesgos biológicos 2. Riesgos ambientales 3. Riesgos físicos 4. Riesgos químicos 5. Riesgos mecánicos 6. Riesgos psicosociales

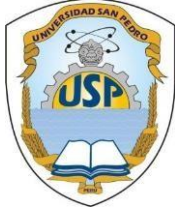
<p>d. ¿Como es la vinculación entre la gestión del talento humano y los riesgos químicos del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018?</p> <p>e. ¿Como es la vinculación entre la gestión del talento humano y los riesgos mecánicos del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018?</p> <p>f. ¿Como es la vinculación entre la gestión del talento humano y los riesgos psicosociales del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018?</p>	<p>d. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los riesgos químicos del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018</p> <p>e. Determinar es la relación entre la gestión del talento humano y los riesgos mecánicos del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018</p> <p>f. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los riesgos psicosociales del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018</p>	<p>Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018</p> <p>d. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los Riesgos Químicos en seguridad de salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018</p> <p>e. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los Riesgos Mecánicos en seguridad de salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018</p> <p>f. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los Riesgos Psicosociales en seguridad de salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018.</p>
--	---	--

Anexo 4. Matriz de consistencia metodológica

Gestión del Talento Humano y Seguridad en Salud del Personal Enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Según la intervención del investigador: Observacional</p> <p>Según el número de ocasiones que se mide la variable: transversal</p> <p>Enfoque cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN-</p> <p>La población de estudio está conformada por todos los enfermeros que laboran (280) en el Hospital PNP Luis N. Sáenz 2018.</p> <p>Muestra: de estudio 162</p>	<p>TÉCNICA</p> <p>Para la recolección de datos se hará dos encuestas individualizada, para la variable Gestión del Talento Humano con 26 ítems igualmente para la variable Seguridad en Salud con 26 ítems que responderán los profesionales enfermeros que laboran en el Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz.</p>	<p>Para el procesamiento de los datos obtenidos se procederá a su codificación, con la finalidad de transformar los datos obtenidos en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas.</p> <p>Luego se procederá al vaciamiento de los datos en el programa Excel para Windows en la matriz de datos. Para el procesamiento de datos se</p>	<p>Para medir la variable <i>Gestión del Talento Humano</i> y la <i>Seguridad en Salud</i> de los profesionales de enfermería, se utilizará el Cuestionario N° 1 Gestión del talento Humano y el cuestionario N° 2 Seguridad en Salud. Ambos instrumentos constan de 26 preguntas de respuestas múltiples según escala tipo Likert. Es un instrumento validado y sometido a juicio de expertos.</p>

			<p>utilizará el programa de computación SPSS Versión 23, y los resultados obtenidos se presentarán en tablas de frecuencia, de contingencia y figuras para su mejor interpretación. Se utilizará la Estadística descriptiva según los objetivos de investigación.</p>	
--	--	--	---	--



Anexo 5. Informe de opinión de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECCIÓN DE POSGRADO

INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL PROYECTO DE: Gestión del Talento Humano y Seguridad en salud del Personal Enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018

2. INVESTIGADOR: Valentín Leonidas Velasquez Sierra

3. OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la seguridad en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima-2018

4. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN: Profesionales enfermeros que laboran en las diferentes especialidades del Hospital PNP Luis N. Sáenz.

5. TAMAÑO DE LA MUESTRA:

La población de estudio es de 280 personas, siendo la muestra calculada de ciento sesenta y dos (162), profesionales de la salud.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- a. Cuestionario para la Gestión del Talento Humano
- b. Cuestionario para la Seguridad en Salud

II. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

Segundo Anselmo Reyes Risco

2. PROFESIÓN Y/O GRADO ACADÉMICO:

Doctor en gestión de salud

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Clínica Odontológica PNP Angamos.

a. Cuestionario para la Gestión del Talento Humano	INDICADOR DE EVALUACION DEL ITEM								OBSERVACIONES
	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
	SI	NO	S I	N O	S I	N O	SI	N O	
1. La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos?	✓		✓		✓		✓		
2. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos?	✓		✓		✓		✓		
3. En el proceso de selección la institución prioriza la formación académica del postulante?	✓			✓		✓			✓
4. El proceso de selección implica pasar cada una de las etapas del proceso	✓		✓		✓		✓		
5. En su área de trabajo se realiza la inducción antes de empezar a laborar	✓		✓		✓		✓		
6. El orden de mérito de los ganadores en una selección de personal, se hace conocimiento público	✓			✓		✓		✓	
7. Su jefe de área, le brinda información acerca de manuales y protocolos de cada servicio	✓		✓		✓		✓		
8. La entidad adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación	✓		✓		✓		✓		
9. Se interesa por mejorar el área de trabajo de los colaboradores respecto a los riesgos existentes	✓		✓		✓		✓		

10. Las labores que se desarrollan en su área de trabajo están en función del cumplimiento de objetivos y metas	✓		✓		✓		✓		
11. Su jefe fortalece el trabajo según objetivos y metas establecidas por la institución	✓		✓		✓		✓		
12. El salario que percibe cubre sus expectativas	✓		✓		✓		✓		
13. La Institución da incentivos económicos, a sus colaboradores	✓		✓		✓		✓		
14. En el logro de metas y objetivos les otorgan reconocimientos a sus colaboradores	✓		✓		✓		✓		
15. La institución motiva a través de promociones laborales a sus colaboradores	✓		✓		✓		✓		
16. La Institución promueve fechas especiales para reconocimiento de los mejores colaboradores	✓		✓		✓		✓		
17. Recibe capacitaciones por parte de su institución	✓		✓		✓		✓		
18. Le brindan información acerca de manuales y protocolos de cada servicio	✓		✓		✓		✓		
19. Cuando asume una responsabilidad, la institución le proporciona las facilidades para el desarrollo del mismo.	✓		✓		✓		✓		
20. Participa en campañas informativas sobre riesgos poner en práctica todos y cada uno de los pasos para proteger su salud y la salud de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓		
21. Protegen su salud y proporcionan condiciones adecuadas de trabajo	✓		✓		✓		✓		
22. Realizan las inspecciones pertinentes y proceden a identificar los riesgos presentes según el área o proceso de trabajo	✓		✓		✓		✓		
23. Contribuye a la organización de su institución	✓		✓		✓		✓		

24. Realiza actividades a favor de su servicio	✓		✓		✓		✓		
25. La condición física de su área de trabajo es cómoda	✓		✓		✓		✓		
26. Luego de un monitoreo de sus funciones le dan un reforzamiento	✓		✓		✓		✓		
b. Cuestionario para la Seguridad en Salud ITEMS	INDICADOR DE EVALUACION DEL ITEM								OBSERVACIONES
	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
	SI	NO	S I	N O	S I	N O	SI	N O	
1. Su área de trabajo está protegida contra agentes infecciosos	✓		✓		✓		✓		
2. En el desarrollo de sus funciones se protege del contacto directo con materiales contaminados de hongos u otros agentes contaminantes	✓		✓		✓		✓		
3. Toma precauciones para evitar la exposición a los agentes patógenos transmisión sanguínea tales como el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), el de la hepatitis B y otros, durante la atención prestada al paciente.	✓		✓		✓		✓		
4. Cuenta con normas para la prevención de la transmisión de la tuberculosis en su establecimiento de salud.	✓		✓		✓		✓		

5. Tiene el personal programas de exámenes apropiados, consejería, vacunas, medicamentos. Sobre la TBC	✓		✓		✓		✓		
6. Está protegido ante la exposición de algún tipo de gas en su centro de trabajo	✓		✓		✓		✓		
7. Cuenta con implementación de controles adecuados para la condición riesgo; por ejemplo, controles de ingeniería, tales como sistemas de ventilación apropiados.	✓		✓		✓		✓		
8. Cuenta con provisión del equipo de protección personal necesario para proteger su salud (por ej., guantes, para las precauciones, universales máscaras, ropas etc.) y del equipo de seguridad a fin de prevenir accidentes con agujas y objetos cortantes (cajas duras adecuadas para el deshecho de material usado en inyecciones y operaciones quirúrgicas)	✓		✓		✓		✓		
9. Su área de trabajo cuenta con la provisión de un recipiente de basura de un material sólido, de los cuales deben ser cerrados antes de estar completamente llenos para evitar accidentes	✓		✓		✓		✓		
10. Los trabajadores que recogen la basura están provistos de equipamiento de protección personal (guantes etc.). Cuentan con la disposición del transporte, desde el lugar de acopio final hasta el lugar de disposición final del residuo	✓		✓		✓		✓		
11. Hace uso de barreras físicas (cuartos cerrados, paneles absorbentes, estuches cerrados para instrumentos), engranes y contraventanas	✓		✓		✓		✓		
12. Entrenan a los trabajadores en el uso adecuado de los rayos láser	✓		✓		✓		✓		

13. Aseguran que los puntos de impacto del láser estén libres de sustancias inflamables o combustibles	✓		✓		✓		✓		
14. Se previene y da uso apropiado de protectores visuales o gafas para los pacientes y los trabajadores de la salud.	✓		✓		✓		✓		
15. Cuentan con protección de ojos, piel y tejidos mientras el láser esté en uso	✓		✓		✓		✓		
16. Usan correctamente, todos los equipos y las instalaciones eléctricas	✓		✓		✓		✓		
17. Cuando un tipo de equipo eléctrico está en uso, la célula y la fuente de energía está rotulada con una señal de “PELIGRO – ALTO VOLTAJE	✓		✓		✓		✓		
18. Los equipos han sido instalados adecuadamente por una persona calificada y de acuerdo con las instrucciones del fabricante	✓		✓		✓		✓		
19. Su área de trabajo está expuesta a niveles excesivos de ruido	✓		✓		✓		✓		
20. Está usted expuesto en su área de trabajo a residuos, gases y vapores de anestésicos (gases como el óxido nitroso, enflurano halotano e isoflurano.)	✓		✓		✓		✓		
21. En su área de trabajo hay educación del personal respecto a los riesgos químicos	✓		✓		✓		✓		
22. Existe vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos	✓		✓		✓		✓		
23. Puede identificar las fuentes de ruido molestos	✓		✓		✓		✓		
24. Está expuesto a quimioterapéuticos (drogas antineoplásicas y citotóxicos, drogas antivíricas o antibacteriales.	✓		✓		✓		✓		

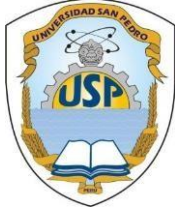
25. Los equipos médicos de su área de trabajo son seguros y se esterilizan antes de su uso.	✓		✓		✓		✓		
26. Se respetan los horarios y turnos de trabajo de los colaboradores.	✓		✓		✓		✓		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se ha revisado el presente cuestionario Seguridad en Salud y Gestión del talento humano a criterio del suscrito y con las observaciones previamente coordinadas con el interesado y oportunamente levantadas, reúne todas las condiciones de validez consecuentemente puede ser aplicada en la población de estudio. A continuación, lo suscribo con mi firma:

Lugar y fecha: Lima, 12 de diciembre de 2019

Dr. Segundo Anselmo Reyes Risco
DNI



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECCIÓN DE POSGRADO

INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL PROYECTO DE: Gestión del Talento Humano y Seguridad en salud del Personal Enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018

2. INVESTIGADOR: Valentín Leonidas Velasquez Sierra

3. OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la seguridad en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima-2018

4. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN: Profesionales enfermeros que laboran en las diferentes especialidades del Hospital PNP Luis N. Sáenz.

5. TAMAÑO DE LA MUESTRA:

La población de estudio es de 280 personas, siendo la muestra calculada de ciento sesenta y dos (162), profesionales de la salud.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- a. Cuestionario para la Gestión del Talento Humano
- b. Cuestionario para la Seguridad en Salud

II. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

Ana Elvira Santa Cruz Barboza

2. PROFESIÓN Y/O GRADO ACADÉMICO:

Doctor en gestión de salud

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: HN.PNP. LNS.

a. Cuestionario para la Gestión del Talento Humano	INDICADOR DE EVALUACION DEL ITEM								OBSERVACIONES
	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
	SI	NO	S I	N O	S I	N O	SI	N O	
1. La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos?	✓		✓		✓		✓		
2. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos?	✓		✓		✓		✓		
3. En el proceso de selección la institución prioriza la formación académica del postulante?	✓			✓		✓			✓
4. El proceso de selección implica pasar cada una de las etapas del proceso	✓		✓		✓		✓		
5. En su área de trabajo se realiza la inducción antes de empezar a laborar	✓		✓		✓		✓		
6. El orden de mérito de los ganadores en una selección de personal, se hace conocimiento público	✓			✓		✓		✓	
7. Su jefe de área, le brinda información acerca de manuales y protocolos de cada servicio	✓		✓		✓		✓		
8. La entidad adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación	✓		✓		✓		✓		
9. Se interesa por mejorar el área de trabajo de los colaboradores respecto a los riesgos existentes	✓		✓		✓		✓		

10. Las labores que se desarrollan en su área de trabajo están en función del cumplimiento de objetivos y metas	✓		✓		✓		✓		
11. Su jefe fortalece el trabajo según objetivos y metas establecidas por la institución	✓		✓		✓		✓		
12. El salario que percibe cubre sus expectativas	✓		✓		✓		✓		
13. La Institución da incentivos económicos, a sus colaboradores	✓		✓		✓		✓		
14. En el logro de metas y objetivos les otorgan reconocimientos a sus colaboradores	✓		✓		✓		✓		
15. La institución motiva a través de promociones laborales a sus colaboradores	✓		✓		✓		✓		
16. La Institución promueve fechas especiales para reconocimiento de los mejores colaboradores	✓		✓		✓		✓		
17. Recibe capacitaciones por parte de su institución	✓		✓		✓		✓		
18. Le brindan información acerca de manuales y protocolos de cada servicio	✓		✓		✓		✓		
19. Cuando asume una responsabilidad, la institución le proporciona las facilidades para el desarrollo del mismo.	✓		✓		✓		✓		
20. Participa en campañas informativas sobre riesgos poner en práctica todos y cada uno de los pasos para proteger su salud y la salud de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓		
21. Protegen su salud y proporcionan condiciones adecuadas de trabajo	✓		✓		✓		✓		
22. Realizan las inspecciones pertinentes y proceden a identificar los riesgos presentes según el área o proceso de trabajo	✓		✓		✓		✓		
23. Contribuye a la organización de su institución	✓		✓		✓		✓		

24. Realiza actividades a favor de su servicio	✓		✓		✓		✓		
25. La condición física de su área de trabajo es cómoda	✓		✓		✓		✓		
26. Luego de un monitoreo de sus funciones le dan un reforzamiento	✓		✓		✓		✓		
b. Cuestionario para la Seguridad en Salud ITEMS	INDICADOR DE EVALUACION DEL ITEM								OBSERVACIONES
	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
	SI	NO	S I	N O	S I	N O	SI	N O	
1. Su área de trabajo está protegida contra agentes infecciosos	✓		✓		✓		✓		
2. En el desarrollo de sus funciones se protege del contacto directo con materiales contaminados de hongos u otros agentes contaminantes	✓		✓		✓		✓		
3. Toma precauciones para evitar la exposición a los agentes patógenos transmisión sanguínea tales como el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), el de la hepatitis B y otros, durante la atención prestada al paciente.	✓		✓		✓		✓		
4. Cuenta con normas para la prevención de la transmisión de la tuberculosis en su establecimiento de salud.	✓		✓		✓		✓		

5. Tiene el personal programas de exámenes apropiados, consejería, vacunas, medicamentos. Sobre la TBC	✓		✓		✓		✓		
6. Está protegido ante la exposición de algún tipo de gas en su centro de trabajo	✓		✓		✓		✓		
7. Cuenta con implementación de controles adecuados para la condición riesgo; por ejemplo, controles de ingeniería, tales como sistemas de ventilación apropiados.	✓		✓		✓		✓		
8. Cuenta con provisión del equipo de protección personal necesario para proteger su salud (por ej., guantes, para las precauciones, universales máscaras, ropas etc.) y del equipo de seguridad a fin de prevenir accidentes con agujas y objetos cortantes (cajas duras adecuadas para el deshecho de material usado en inyecciones y operaciones quirúrgicas)	✓		✓		✓		✓		
9. Su área de trabajo cuenta con la provisión de un recipiente de basura de un material sólido, de los cuales deben ser cerrados antes de estar completamente llenos para evitar accidentes	✓		✓		✓		✓		
10. Los trabajadores que recogen la basura están provistos de equipamiento de protección personal (guantes etc.). Cuentan con la disposición del transporte, desde el lugar de acopio final hasta el lugar de disposición final del residuo	✓		✓		✓		✓		
11. Hace uso de barreras físicas (cuartos cerrados, paneles absorbentes, estuches cerrados para instrumentos), engranes y contraventanas	✓		✓		✓		✓		
12. Entrenan a los trabajadores en el uso adecuado de los rayos láser	✓		✓		✓		✓		

13. Aseguran que los puntos de impacto del láser estén libres de sustancias inflamables o combustibles	✓		✓		✓		✓		
14. Se previene y da uso apropiado de protectores visuales o gafas para los pacientes y los trabajadores de la salud.	✓		✓		✓		✓		
15. Cuentan con protección de ojos, piel y tejidos mientras el láser esté en uso	✓		✓		✓		✓		
16. Usan correctamente, todos los equipos y las instalaciones eléctricas	✓		✓		✓		✓		
17. Cuando un tipo de equipo eléctrico está en uso, la célula y la fuente de energía está rotulada con una señal de “PELIGRO – ALTO VOLTAJE	✓		✓		✓		✓		
18. Los equipos han sido instalados adecuadamente por una persona calificada y de acuerdo con las instrucciones del fabricante	✓		✓		✓		✓		
19. Su área de trabajo está expuesta a niveles excesivos de ruido	✓		✓		✓		✓		
20. Está usted expuesto en su área de trabajo a residuos, gases y vapores de anestésicos (gases como el óxido nitroso, enflurano halotano e isoflurano.)	✓		✓		✓		✓		
21. En su área de trabajo hay educación del personal respecto a los riesgos químicos	✓		✓		✓		✓		
22. Existe vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos	✓		✓		✓		✓		
23. Puede identificar las fuentes de ruido molestos	✓		✓		✓		✓		
24. Está expuesto a quimioterapéuticos (drogas antineoplásicas y citotóxicos, drogas antivíricas o antibacteriales.	✓		✓		✓		✓		

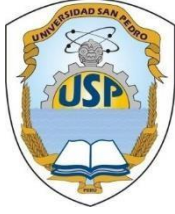
25. Los equipos médicos de su área de trabajo son seguros y se esterilizan antes de su uso.	✓		✓		✓		✓		
26. Se respetan los horarios y turnos de trabajo de los colaboradores.	✓		✓		✓		✓		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se ha revisado el presente cuestionario Seguridad en Salud y Gestión del talento humano a criterio del suscrito y con las observaciones previamente coordinadas con el interesado y oportunamente levantadas, reúne todas las condiciones de validez consecuentemente puede ser aplicada en la población de estudio. A continuación, lo suscribo con mi firma:

Lugar y fecha: Lima, 12 de diciembre de 2019

Dra. Ana Elvira Santa Cruz Barboza
DNI



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECCIÓN DE POSGRADO

INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL PROYECTO DE: Gestión del Talento Humano y Seguridad en salud del Personal Enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018

2. INVESTIGADOR: Valentín Leonidas Velasquez Sierra

3. OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la seguridad en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima-2018

4. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN: Profesionales enfermeros que laboran en las diferentes especialidades del Hospital PNP Luis N. Sáenz.

5. TAMAÑO DE LA MUESTRA:

La población de estudio es de 280 personas, siendo la muestra calculada de ciento sesenta y dos (162), profesionales de la salud.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- a. Cuestionario para la Gestión del Talento Humano
- b. Cuestionario para la Seguridad en Salud

II. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

De la Cruz Mendoza Paul Ítalo

2. PROFESIÓN Y/O GRADO ACADÉMICO:

Doctor En Gestión de Salud

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Hospital De Policía Luis N. Sáenz

<u>a. Cuestionario para la Gestión del Talento Humano</u> ITEM	INDICADOR DE EVALUACION DEL ITEM								OBSERVACIONES
	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
	SI	NO	S I	N O	S I	N O	SI	N O	
1. La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos?	✓		✓		✓		✓		
2. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos?	✓		✓		✓		✓		
3. En el proceso de selección la institución prioriza la formación académica del postulante?	✓			✓		✓			✓
4. El proceso de selección implica pasar cada una de las etapas del proceso	✓		✓		✓		✓		
5. En su área de trabajo se realiza la inducción antes de empezar a laborar	✓		✓		✓		✓		
6. El orden de mérito de los ganadores en una selección de personal, se hace conocimiento público	✓			✓		✓		✓	
7. Su jefe de área, le brinda información acerca de manuales y protocolos de cada servicio	✓		✓		✓		✓		
8. La entidad adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación	✓		✓		✓		✓		

9. Se interesa por mejorar el área de trabajo de los colaboradores respecto a los riesgos existentes	✓		✓		✓		✓		
10. Las labores que se desarrollan en su área de trabajo están en función ✓ cumplimiento de objetivos y metas	✓		✓		✓				
11. Su jefe fortalece el trabajo según objetivos y metas establecidas por la institución	✓		✓		✓		✓		
12. El salario que percibe cubre sus expectativas	✓		✓		✓			✓	
13. La Institución da incentivos económicos, a sus colaboradores	✓		✓		✓			✓	
14. En el logro de metas y objetivos les otorgan reconocimientos a sus ✓ colaboradores	✓		✓		✓				
15. La institución motiva a través de promociones laborales a sus colaboradores	✓		✓		✓		✓		
16. La Institución promueve fechas especiales para reconocimiento de los mejores colaboradores	✓		✓		✓		✓		
17. Recibe capacitaciones por parte de su institución	✓		✓		✓			✓	
18. Le brindan información acerca de manuales y protocolos de cada servicio	✓		✓		✓			✓	
19. Cuando asume una responsabilidad, la institución le proporciona las facilidades para el desarrollo del mismo.	✓		✓		✓		✓		
20. Participa en campañas informativas sobre riesgos poner en práctica todos y cada uno de los pasos para proteger su salud y la salud de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓				
21. Protegen su salud y proporcionan condiciones adecuadas de trabajo	✓		✓		✓		✓		
22. Realizan las inspecciones pertinentes y proceden a identificar los riesgos ✓ presentes según el área o proceso de trabajo	✓		✓		✓				

23. Contribuye a la organización de su institución	✓		✓		✓		✓		
24. Realiza actividades a favor de su servicio	✓		✓		✓		✓		
25. La condición física de su área de trabajo es cómoda	✓		✓		✓		✓		
26. Luego de un monitoreo de sus funciones le dan un reforzamiento	✓		✓		✓		✓		
b. Cuestionario para la Seguridad en Salud ITEMS	INDICADOR DE EVALUACION DEL ITEM								OBSERVACIONES
	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
	SI	NO	S I	N O	S I	N O	SI	N O	
1. Su área de trabajo está protegida contra agentes infecciosos	✓		✓		✓		✓		
2. En el desarrollo de sus funciones se protege del contacto directo con materiales contaminados de hongos u otros agentes contaminantes	✓		✓		✓		✓		
3. Toma precauciones para evitar la exposición a los agentes patógenos transmisión sanguínea tales como el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), el de la hepatitis B y otros, durante la atención prestada al paciente.	✓		✓		✓		✓		

4. Cuenta con normas para la prevención de la transmisión de la tuberculosis en su establecimiento de salud.	✓		✓		✓		✓		
5. Tiene el personal programas de exámenes apropiados, consejería, vacunas, medicamentos. Sobre la TBC	✓		✓		✓		✓		
6. Está protegido ante la exposición de algún tipo de gas en su centro de trabajo	✓		✓		✓		✓		
7. Cuenta con implementación de controles adecuados para la condición riesgo; por ejemplo, controles de ingeniería, tales como sistemas de ventilación apropiados.	✓		✓		✓		✓		
8. Cuenta con provisión del equipo de protección personal necesario para proteger su salud (por ej., guantes, para las precauciones, universales máscaras, ropas etc.) y del equipo de seguridad a fin de prevenir accidentes con agujas y objetos cortantes (cajas duras adecuadas para el deshecho de material usado en inyecciones y operaciones quirúrgicas)	✓		✓		✓		✓		
9. Su área de trabajo cuenta con la provisión de un recipiente de basura de un material sólido, de los cuales deben ser cerrados antes de estar completamente llenos para evitar accidentes	✓		✓		✓		✓		
10. Los trabajadores que recogen la basura están provistos de equipamiento de protección personal (guantes etc.). Cuentan con la disposición del transporte, desde el lugar de acopio final hasta el lugar de disposición final del residuo	✓		✓		✓		✓		
11. Hace uso de barreras físicas (cuartos cerrados, paneles absorbentes, estuches cerrados para instrumentos), engranes y contraventanas	✓		✓		✓		✓		

12. Entrenan a los trabajadores en el uso adecuado de los rayos láser	✓		✓		✓		✓		
13. Aseguran que los puntos de impacto del láser estén libres de sustancias inflamables o combustibles	✓		✓		✓		✓		
14. Se previene y da uso apropiado de protectores visuales o gafas para los pacientes y los trabajadores de la salud.	✓		✓		✓		✓		
15. Cuentan con protección de ojos, piel y tejidos mientras el láser esté en uso	✓		✓		✓		✓		
16. Usan correctamente, todos los equipos y las instalaciones eléctricas	✓		✓		✓		✓		
17. Cuando un tipo de equipo eléctrico está en uso, la célula y la fuente de energía está rotulada con una señal de “PELIGRO – ALTO VOLTAJE	✓		✓		✓		✓		
18. Los equipos han sido instalados adecuadamente por una persona calificada y de acuerdo con las instrucciones del fabricante	✓		✓		✓		✓		
19. Su área de trabajo está expuesta a niveles excesivos de ruido	✓		✓		✓		✓		
20. Está usted expuesto en su área de trabajo a residuos, gases y vapores de anestésicos (gases como el óxido nitroso, enflorano halotano e isofluorano.)	✓		✓		✓		✓		
21. En su área de trabajo hay educación del personal respecto a los riesgos químicos	✓		✓		✓		✓		
22. Existe vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos	✓		✓		✓		✓		
23. Puede identificar las fuentes de ruido molestos	✓		✓		✓		✓		

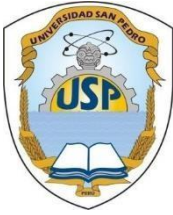
24. Está expuesto a quimioterapéuticos (drogas antineoplásicas y citotóxicos, drogas antivíricas o antibacteriales.	✓		✓		✓		✓		
25. Los equipos médicos de su área de trabajo son seguros y se esterilizan antes de su uso.	✓		✓		✓		✓		
26. Se respetan los horarios y turnos de trabajo de los colaboradores.	✓		✓		✓		✓		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se ha revisado el presente cuestionario Seguridad en Salud y Gestión del talento humano a criterio del suscrito y con las observaciones previamente coordinadas con el interesado y oportunamente levantadas, reúne todas las condiciones de validez consecuentemente puede ser aplicada en la población de estudio. A continuación, lo suscribo con mi firma:

[Lugar y fecha: Lima, 12 de diciembre de 2019

Dr. Paul Ítalo De La Cruz Mendoza
DNI



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SECCIÓN DE POSGRADO

INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL PROYECTO DE: Gestión del Talento Humano y Seguridad en salud del Personal Enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018

2. INVESTIGADOR: Valentín Leonidas Velasquez Sierra

3. OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la seguridad en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima-2018

4. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN: Profesionales enfermeros que laboran en las diferentes especialidades del Hospital PNP Luis N. Sáenz.

5. TAMAÑO DE LA MUESTRA:

La población de estudio es de 280 personas, siendo la muestra calculada de ciento sesenta y dos (162), profesionales de la salud.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

a. Cuestionario para la Gestión del Talento Humano

b. Cuestionario para la Seguridad en Salud

II. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

Edith León Rojas

2. PROFESIÓN Y/O GRADO ACADÉMICO:

Doctor En Gestión de Salud

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Clínica Odontológica PNP Angamos

<u>a. Cuestionario para la Gestión del Talento Humano</u> ITEM	INDICADOR DE EVALUACION DEL ITEM								OBSERVACIONES
	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
	SI	NO	S I	N O	S I	N O	SI	N O	
1. La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos?	✓		✓		✓		✓		
2. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos?	✓		✓		✓		✓		
3. En el proceso de selección la institución prioriza la formación académica del postulante?	✓			✓		✓			✓
4. El proceso de selección implica pasar cada una de las etapas del proceso	✓		✓		✓		✓		
5. En su área de trabajo se realiza la inducción antes de empezar a laborar	✓		✓		✓		✓		
6. El orden de mérito de los ganadores en una selección de personal, se hace conocimiento público	✓			✓		✓		✓	
7. Su jefe de área, le brinda información acerca de manuales y protocolos de cada servicio	✓		✓		✓		✓		
8. La entidad adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación	✓		✓		✓		✓		

9. Se interesa por mejorar el área de trabajo de los colaboradores respecto a los riesgos existentes	✓		✓		✓		✓		
10. Las labores que se desarrollan en su área de trabajo están en función ✓ cumplimiento de objetivos y metas	✓		✓		✓				
11. Su jefe fortalece el trabajo según objetivos y metas establecidas por la institución	✓		✓		✓		✓		
12. El salario que percibe cubre sus expectativas	✓		✓		✓			✓	
13. La Institución da incentivos económicos, a sus colaboradores	✓		✓		✓			✓	
14. En el logro de metas y objetivos les otorgan reconocimientos a sus ✓ colaboradores	✓		✓		✓				
15. La institución motiva a través de promociones laborales a sus colaboradores	✓		✓		✓		✓		
16. La Institución promueve fechas especiales para reconocimiento de los mejores colaboradores	✓		✓		✓		✓		
17. Recibe capacitaciones por parte de su institución	✓		✓		✓			✓	
18. Le brindan información acerca de manuales y protocolos de cada servicio	✓		✓		✓			✓	
19. Cuando asume una responsabilidad, la institución le proporciona las facilidades para el desarrollo del mismo.	✓		✓		✓		✓		
20. Participa en campañas informativas sobre riesgos poner en práctica todos y cada uno de los pasos para proteger su salud y la salud de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓				
21. Protegen su salud y proporcionan condiciones adecuadas de trabajo	✓		✓		✓		✓		
22. Realizan las inspecciones pertinentes y proceden a identificar los riesgos ✓ presentes según el área o proceso de trabajo	✓		✓		✓				

23. Contribuye a la organización de su institución	✓		✓		✓		✓		
24. Realiza actividades a favor de su servicio	✓		✓		✓		✓		
25. La condición física de su área de trabajo es cómoda	✓		✓		✓		✓		
26. Luego de un monitoreo de sus funciones le dan un reforzamiento	✓		✓		✓		✓		
b. Cuestionario para la Seguridad en Salud ITEMS	INDICADOR DE EVALUACION DEL ITEM								OBSERVACIONES
	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
	SI	NO	S I	N O	S I	N O	SI	N O	
1. Su área de trabajo está protegida contra agentes infecciosos	✓		✓		✓		✓		
2. En el desarrollo de sus funciones se protege del contacto directo con materiales contaminados de hongos u otros agentes contaminantes	✓		✓		✓		✓		
3. Toma precauciones para evitar la exposición a los agentes patógenos transmisión sanguínea tales como el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), el de la hepatitis B y otros, durante la atención prestada al paciente.	✓		✓		✓		✓		

4. Cuenta con normas para la prevención de la transmisión de la tuberculosis en su establecimiento de salud.	✓		✓		✓		✓		
5. Tiene el personal programas de exámenes apropiados, consejería, vacunas, medicamentos. Sobre la TBC	✓		✓		✓		✓		
6. Está protegido ante la exposición de algún tipo de gas en su centro de trabajo	✓		✓		✓		✓		
7. Cuenta con implementación de controles adecuados para la condición riesgo; por ejemplo, controles de ingeniería, tales como sistemas de ventilación apropiados.	✓		✓		✓		✓		
8. Cuenta con provisión del equipo de protección personal necesario para proteger su salud (por ej., guantes, para las precauciones, universales máscaras, ropas etc.) y del equipo de seguridad a fin de prevenir accidentes con agujas y objetos cortantes (cajas duras adecuadas para el deshecho de material usado en inyecciones y operaciones quirúrgicas)	✓		✓		✓		✓		
9. Su área de trabajo cuenta con la provisión de un recipiente de basura de un material sólido, de los cuales deben ser cerrados antes de estar completamente llenos para evitar accidentes	✓		✓		✓		✓		
10. Los trabajadores que recogen la basura están provistos de equipamiento de protección personal (guantes etc.). Cuentan con la disposición del transporte, desde el lugar de acopio final hasta el lugar de disposición final del residuo	✓		✓		✓		✓		
11. Hace uso de barreras físicas (cuartos cerrados, paneles absorbentes, estuches cerrados para instrumentos), engranes y contraventanas	✓		✓		✓		✓		

12. Entrenan a los trabajadores en el uso adecuado de los rayos láser	✓		✓		✓		✓		
13. Aseguran que los puntos de impacto del láser estén libres de sustancias inflamables o combustibles	✓		✓		✓		✓		
14. Se previene y da uso apropiado de protectores visuales o gafas para los pacientes y los trabajadores de la salud.	✓		✓		✓		✓		
15. Cuentan con protección de ojos, piel y tejidos mientras el láser esté en uso	✓		✓		✓		✓		
16. Usan correctamente, todos los equipos y las instalaciones eléctricas	✓		✓		✓		✓		
17. Cuando un tipo de equipo eléctrico está en uso, la célula y la fuente de energía está rotulada con una señal de “PELIGRO – ALTO VOLTAJE	✓		✓		✓		✓		
18. Los equipos han sido instalados adecuadamente por una persona calificada y de acuerdo con las instrucciones del fabricante	✓		✓		✓		✓		
19. Su área de trabajo está expuesta a niveles excesivos de ruido	✓		✓		✓		✓		
20. Está usted expuesto en su área de trabajo a residuos, gases y vapores de anestésicos (gases como el óxido nitroso, enflorano halotano e isofluorano.)	✓		✓		✓		✓		
21. En su área de trabajo hay educación del personal respecto a los riesgos químicos	✓		✓		✓		✓		
22. Existe vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos	✓		✓		✓		✓		
23. Puede identificar las fuentes de ruido molestos	✓		✓		✓		✓		

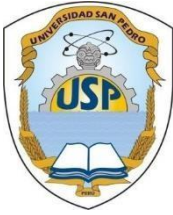
24. Está expuesto a quimioterapéuticos (drogas antineoplásicas y citotóxicos, drogas antivíricas o antibacteriales.	✓		✓		✓		✓		
25. Los equipos médicos de su área de trabajo son seguros y se esterilizan antes de su uso.	✓		✓		✓		✓		
26. Se respetan los horarios y turnos de trabajo de los colaboradores.	✓		✓		✓		✓		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se ha revisado el presente cuestionario Seguridad en Salud y Gestión del talento humano a criterio del suscrito y con las observaciones previamente coordinadas con el interesado y oportunamente levantadas, reúne todas las condiciones de validez consecuentemente puede ser aplicada en la población de estudio. A continuación, lo suscribo con mi firma:

Lugar y fecha: Lima, 12 de diciembre de 2019

Dra. Edith León Rojas
DNI



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SECCIÓN DE POSGRADO

INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL PROYECTO DE: Gestión del Talento Humano y Seguridad en salud del Personal Enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018

2. INVESTIGADOR: Valentín Leonidas Velasquez Sierra

3. OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la seguridad en salud del personal enfermero del Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima-2018

4. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN: Profesionales enfermeros que laboran en las diferentes especialidades del Hospital PNP Luis N. Sáenz.

5. TAMAÑO DE LA MUESTRA:

La población de estudio es de 280 personas, siendo la muestra calculada de ciento sesenta y dos (162), profesionales de la salud.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

a. Cuestionario para la Gestión del Talento Humano

b. Cuestionario para la Seguridad en Salud

II. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

Janet Rosario Romero Gutiérrez

2. PROFESIÓN Y/O GRADO ACADÉMICO:

Doctor En Gestión de Salud

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: DIRSAPOL PNP.

ITEM	INDICADOR DE EVALUACION DEL ITEM								OBSERVACIONES
	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
	SI	NO	S I	N O	S I	N O	SI	N O	
1. La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos?	✓		✓		✓		✓		
2. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos?	✓		✓		✓		✓		
3. En el proceso de selección la institución prioriza la formación académica del postulante?	✓			✓		✓			✓
4. El proceso de selección implica pasar cada una de las etapas del proceso	✓		✓		✓		✓		
5. En su área de trabajo se realiza la inducción antes de empezar a laborar	✓		✓		✓		✓		
6. El orden de mérito de los ganadores en una selección de personal, se hace conocimiento público	✓			✓		✓			
7. Su jefe de área, le brinda información acerca de manuales y Protocolos cada servicio	✓	d ✓		✓		✓			
8. La entidad adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación	✓		✓		✓		✓		
	✓		✓		✓		✓		

9. Se interesa por mejorar el área de trabajo de los colaboradores respecto a los riesgos existentes	✓		✓		✓		✓			
10. Las labores que se desarrollan en su área de trabajo están en función de ✓ cumplimiento de objetivos y metas	✓		✓		✓					
11. Su jefe fortalece el trabajo según objetivos y metas establecidas por la institución	✓		✓		✓		✓			
12. El salario que percibe cubre sus expectativas ✓	✓		✓		✓					
13. La Institución da incentivos económicos, a sus colaboradores ✓	✓		✓		✓					
14. En el logro de metas y objetivos les otorgan reconocimientos a sus ✓ colaboradores	✓		✓		✓					
15. La institución motiva a través de promociones laborales a sus colaboradores	✓		✓		✓		✓			
16. La Institución promueve fechas especiales para reconocimiento de los mejores colaboradores	✓		✓		✓		✓			
17. Recibe capacitaciones por parte de su institución ✓	✓		✓		✓		✓			
18. Le brindan información acerca de manuales y protocolos de cada servicio ✓	✓		✓		✓		✓			
19. Cuando asume una responsabilidad, la institución le proporciona las facilidades para el desarrollo del mismo.	✓		✓		✓		✓			
20. Participa en campañas informativas sobre riesgos poner en práctica todos y cada uno de los pasos para proteger su salud y la salud de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓					
21. Protegen su salud y proporcionan condiciones adecuadas de trabajo	✓		✓		✓		✓			
22. Realizan las inspecciones pertinentes y proceden a identificar los riesgos presentes según el área o proceso de trabajo	✓		✓		✓					

23. Contribuye a la organización de su institución	✓		✓		✓		✓		
24. Realiza actividades a favor de su servicio	✓		✓		✓		✓		
25. La condición física de su área de trabajo es cómoda	✓		✓		✓		✓		
26. Luego de un monitoreo de sus funciones le dan un reforzamiento	✓		✓		✓		✓		
b. Cuestionario para la Seguridad en Salud ITEMS	INDICADOR DE EVALUACION DEL ITEM								OBSERVACIONES
	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
	SI	NO	S I	N O	S I	N O	SI	N O	
1. Su área de trabajo está protegida contra agentes infecciosos	✓		✓		✓		✓		
2. En el desarrollo de sus funciones se protege del contacto directo con materiales contaminados de hongos u otros agentes contaminantes	✓		✓		✓		✓		
3. Toma precauciones para evitar la exposición a los agentes patógenos transmisión sanguínea tales como el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), el de la hepatitis B y otros, durante la atención prestada al paciente.	✓		✓		✓		✓		

4. Cuenta con normas para la prevención de la transmisión de la tuberculosis en su establecimiento de salud.	✓		✓		✓		✓		
5. Tiene el personal programas de exámenes apropiados, consejería, vacunas, medicamentos. Sobre la TBC	✓		✓		✓		✓		
6. Está protegido ante la exposición de algún tipo de gas en su centro de trabajo	✓		✓		✓		✓		
7. Cuenta con implementación de controles adecuados para la condición riesgo; por ejemplo, controles de ingeniería, tales como sistemas de ventilación apropiados.	✓		✓		✓		✓		
8. Cuenta con provisión del equipo de protección personal necesario para proteger su salud (por ej., guantes, para las precauciones, universales máscaras, ropas etc.) y del equipo de seguridad a fin de prevenir accidentes con agujas y objetos cortantes (cajas duras adecuadas para el deshecho de material usado en inyecciones y operaciones quirúrgicas)	✓		✓		✓		✓		
9. Su área de trabajo cuenta con la provisión de un recipiente de basura de un material sólido, de los cuales deben ser cerrados antes de estar completamente llenos para evitar accidentes	✓		✓		✓		✓		
10. Los trabajadores que recogen la basura están provistos de equipamiento de protección personal (guantes etc.). Cuentan con la disposición del transporte, desde el lugar de acopio final hasta el lugar de disposición final del residuo	✓		✓		✓		✓		
11. Hace uso de barreras físicas (cuartos cerrados, paneles absorbentes, estuches cerrados para instrumentos), engranes y contraventanas	✓		✓		✓		✓		

12. Entrenan a los trabajadores en el uso adecuado de los rayos láser	✓		✓		✓		✓		
13. Aseguran que los puntos de impacto del láser estén libres de sustancias inflamables o combustibles	✓		✓		✓		✓		
14. Se previene y da uso apropiado de protectores visuales o gafas para los pacientes y los trabajadores de la salud.	✓		✓		✓		✓		
15. Cuentan con protección de ojos, piel y tejidos mientras el láser esté en uso	✓		✓		✓		✓		
16. Usan correctamente, todos los equipos y las instalaciones eléctricas	✓		✓		✓		✓		
17. Cuando un tipo de equipo eléctrico está en uso, la célula y la fuente de energía está rotulada con una señal de “PELIGRO – ALTO VOLTAJE	✓		✓		✓		✓		
18. Los equipos han sido instalados adecuadamente por una persona calificada y de acuerdo con las instrucciones del fabricante	✓		✓		✓		✓		
19. Su área de trabajo está expuesta a niveles excesivos de ruido	✓		✓		✓		✓		
20. Está usted expuesto en su área de trabajo a residuos, gases y vapores de anestésicos (gases como el óxido nitroso, enflorano halotano e isofluorano.)	✓		✓		✓		✓		
21. En su área de trabajo hay educación del personal respecto a los riesgos químicos	✓		✓		✓		✓		
22. Existe vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos	✓		✓		✓		✓		
23. Puede identificar las fuentes de ruido molestos	✓		✓		✓		✓		

24. Está expuesto a quimioterapéuticos (drogas antineoplásicas y citotóxicos, drogas antivíricas o antibacteriales.	✓		✓		✓		✓		
25. Los equipos médicos de su área de trabajo son seguros y se esterilizan antes de su uso.	✓		✓		✓		✓		
26. Se respetan los horarios y turnos de trabajo de los colaboradores.	✓		✓		✓		✓		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se ha revisado el presente cuestionario Seguridad en Salud y Gestión del talento humano a criterio del suscrito y con las observaciones previamente coordinadas con el interesado y oportunamente levantadas, reúne todas las condiciones de validez consecuentemente puede ser aplicada en la población de estudio. A continuación, lo suscribo con mi firma:

Lugar y fecha: Lima, 12 de diciembre de 2019

Dra. Janet Rosario Romero Gutiérrez
DNI

Anexo N° 6 Propuesta de intervención científica

1. Presentación

La administración de los recursos humanos de una institución prestadora de salud se vuelve cada día prioritario y coyuntural, porque se considera pilar fundamental como recurso de la organización, asimismo la seguridad y salud en el trabajo se aplica de forma obligatoria bajo la supervisión y fiscalización de la entidad estatal en la institución policial materia del presente estudio se ha observado falencias en la administración y control de seguridad en salud de sus trabajadores, no hay un control y supervisión para el cumplimiento mínimo de las normas establecidas, por ello se hace imprescindible el plan de mejora que alcanzamos para su aplicación urgente, producto de la investigación realizada.

2. Finalidad

Concientizar a las autoridades decisorias sobre la importancia del recurso humano y la relación que tiene con la seguridad y salud en el trabajo y asuman la responsabilidad de proveer recursos necesarios para el cumplimiento de las normas de bioseguridad establecida por la autoridad correspondiente.

3. Objetivos

General

Diseñar un plan de mejora para la intervención de la gestión del recurso humano y la seguridad y salud en el trabajo

Específicos

- Diseñar el plan de mejoramiento en la administración de recursos humanos
- Diseñar el plan de mejoramiento para el cumplimiento de las disposiciones de la seguridad y salud en el trabajo.

4. Estrategias

La seguridad y la Salud Ocupacional son temas fundamentales, a pesar de que a la fecha en el Perú, hay organizaciones que no toman conciencia de esto, considerándolo en muchos casos como merma, una actitud negativa, que no permite que exista una cultura de seguridad dentro de la organización.

Salud. Se puede enfocar como primer punto el equilibrio somático-psíquico-social, pasando de un simple concepto a uno más amplio que toma en cuenta que el hombre posee funciones psíquicas, intelectuales y emocionales, los cuales unidos a su vida en sociedad es capaz de manifestar sus sentimientos y en consecuencia perder su bienestar. Concluyendo del concepto anterior, se deduce que la salud individual no solo depende del correcto funcionamiento de su estructura orgánica y psíquica, sino que este se ve influenciado por factores ecológicos, ambientales y el ambiente del trabajo la cual tiene relación directa con la salud ocupacional de los trabajadores, la cual trata de abarcar todos los ámbitos de la empresa

5. Acciones

Las capacitaciones son fundamentales para el aprendizaje de nuevas técnicas de seguridad que todo el personal del hospital debe de tener en cuenta, ayudaran a disuadir al personal de la organización y evitaran que recurran a situaciones sub estándar o se encuentren en condiciones sub estándar. Por ello, dentro de la presente propuesta de mejora se considera necesario identificar cuáles son los temas de las capacitaciones que se deberán llevar a cabo durante un periodo determinado. Se considera necesario que el hospital implemente un Plan de Capacitación dónde se detalle todos los temas a capacitación durante un año. Como parte de la mejora, se proponen los siguientes temas:

- Fundamentos legales de la prevención de riesgos.

- Observación preventiva.

- Formación de capacitadores - facilitando una capacitación efectiva.

- La conducta preventiva como instrumento de liderazgo.

- Liderazgo del comportamiento preventivo.

- Respuesta ante emergencias.

- Primeros auxilios.

- Respuesta contraincendios.

- Riesgos eléctricos.

- Trabajos en altura.

- Responsabilidad de implementación y área administración.

Análisis de riesgos.
Análisis de Trabajo Seguro (A.T.S.).
Estándares generales de seguridad.
Estándar Básico.
Escaleras, rampas, andamios y plataformas.
Trabajos en Altura.
Trabajos en Caliente.
Orden y Limpieza en el Área de Trabajo.
Trabajos en Espacios Confinados.
Protección Ambiental.
Revisión de Herramientas Manuales y Equipos Portátiles.
Trabajos de Movimiento de Tierras.
Trabajos con Energía Eléctrica.
Trabajos de Excavaciones.
Uso de Herramientas Manuales y Equipos Portátiles.
Uso de Equipos de Protección Individual.
Manejo de Materiales Peligrosos

Protección personal esta combinación de palabras hacen referencia de inmediato al uso de casco, lentes, guantes, zapatos de seguridad, etc. A continuación, pasaremos a describir los diferentes EPP. Protección para los ojos El uso de los lentes de seguridad se ha ampliado tanto y se está aplicando en todos los trabajos, los gerentes de seguridad lo ven como una necesidad fundamental el uso de los mismos, por lo que dentro de sus políticas su uso es obligatorio. Teniendo en cuenta que los lentes de sol no se pueden considerar lentes de seguridad, los lentes de seguridad deben de pasar pruebas mucho más rigurosas que las normales, debe de cumplir con las normas internacionales ANSI33.

Pasos para el mantenimiento de los lentes o gafas

Limpie los lentes/gafas cuidadosamente con agua y jabón.

Desinfecte las gafas de protección que han estado expuestas a sustancias peligrosas o que han sido usadas por otra persona.

Guarde las gafas de protección limpias en un estuche o en una caja en la que no entre polvo. Las bolsas de plástico de cierre hermético o de cremallera también funcionan bien. Protección para los oídos El problema del ruido es uno de los mayores problemas de protección ambiental, si las medidas de ingeniería o administración no logran eliminar el riesgo de ruido en el trabajo, la gerencia debe de recurrir a equipos de protección personal.

Pelotillas de algodón; son pelotillas de algodón ordinario que uno mismo las hace, y son usadas en su mayoría de los casos por el personal, pensando o asumiendo que ayuda, pero en realidad son inútiles como medio de protección.

Lana sueca; la lana sueca es una fibra mineral que tiene valores de atenuación mucho mejores que el algodón.

Tapones para los oídos; el tipo de protección más popular y económico son los tapones de hule, plástico y espuma.

Cubre oídos moldeados; los cubre oídos tienen un molde que se ajusta al oído externo y cuenta con un pequeño tapón de oído.

Orejeras Acústicas; las orejeras son más grandes que todos los elementos antes mencionados, pero sus propiedades de atenuación de ruido son considerablemente mejores. Cabe resaltar que la capacidad de atenuación depende del diseño. Protección respiratoria. El problema de contaminación del aire es uno de los mayores problemas de protección ambiental, si las medidas de ingeniería o administración no logran eliminar el riesgo de las partículas en suspensión en el trabajo, la gerencia debe de recurrir a equipos de protección personal. Tener presente que si el problema es la falta de oxígeno o deficiencia del mismo es inútil será inútil utilizar una mascarilla.

Dispositivos purificadores de aire

Mascara de polvos

Cuarto de mascara

Media mascara

Mascara completa

Mascara para gas

Respirador bucal

Respirador de suministro de aire

Respirador de manguera de aire.

Mascara con manguera.

Aparato independiente de respiración. Protección a la cabeza El casco de seguridad está ya bien relacionado con la seguridad y la salud en el trabajo, casi en todas las empresas a nivel mundial el casco es parte fundamental de la industria y esto lo tienen bien claro los gerentes de seguridad, cabe resaltar que los cascos de seguridad deben de ser empleados en las áreas donde se requiera, pero deben de cumplir con las normas internacionales ANSI. Protección a los Pies

El calzado de seguridad es uno de los accesorios imprescindibles dentro de tu área de trabajo, en algunos casos el empleado puede comprar su propio calzado de seguridad, siempre y cuando cumpla con las normas internacionales ANSI. Donde se debe de llevar o utilizar el calzado de seguridad, lo debe de definir los gerentes/jefes de seguridad, mediante el mapa de riesgos ellos evaluarán las zonas críticas donde el personal debe de utilizar protección para los pies y deben de asegurarse de que lo lleven puesto. Protección cutánea o ropa protectora Las enfermedades cutáneas, en especial la dermatitis se debe a contacto con agentes irritantes, el gerente de seguridad debe de informarse de los diversos peligros de riesgo cutáneo que existe en su empresa y tratar de controlarlos o eliminarlos, de caso contrario tendrá que proveer a sus colaboradores equipo de protección personal para reducir cualquier incidencia o el riesgo de las mismas. Protección para las manos En la actualidad los guantes están siendo usados en toda la industria, los gerentes de seguridad han visto como una medida de control utilizarlo en algunas áreas de trabajos, cumpla con las normas internacionales ANSI. Hay una gran variedad de modelos en el mercado, el gerente de seguridad tiene una gran responsabilidad debido a que tiene que evaluar cada área de trabajo y definir qué tipo de guante debe de utilizar cada área, ya que puede ser perjudicial pensar que todas las áreas deben de utilizar el mismo guante, en vez de ser una protección puede provocar molestias u hasta accidentes, en vez de prevenirlos.

Conclusiones

Con la implementación de la propuesta de mejora se identifican y definen las actividades rutinarias para los diferentes procesos del área de seguridad. Esto, contribuye directamente, al incremento de la disponibilidad de las unidades y a la optimización del tiempo empleado por intervención. La eficiencia en la administración de los recursos humanos y al cumplimiento de las normas de bioseguridad se sujeta al conocimiento y conciencia de los directores quienes deben tomar las decisiones, por ello están obligados en conocer las normas relacionados a la seguridad y salud y poner en marcha estrategias que conjuntamente con los trabajadores de la salud, que redundarían en beneficio de la comunidad sanitaria del hospital.

6. Referencias bibliográficas

- CORTES, José (2012) Seguridad e Higiene del Trabajo Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales 10ª ed. Madrid: Editorial Tébar.
- GOMEZ, Genaro (2009) 1000 Soluciones en Prevención de Riesgos Laborales 1ª ed. Valencia: Editorial Tébar.
- GOETSCH, David (1998) Administración de la seguridad total: seguridad salud y competitividad en el mercado mundial México: Editorial Prentice Hall.
- ASFAHL, Ray (2000) Seguridad Industrial y Salud 4ª ed. México: Editorial Prentice Hall.
- OHSAS 18001 (2007) Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- AMPARO Oliver, TOMÁS José Manuel, ALISTAIR Cheyne (2005) Clima de Seguridad Laboral: naturaleza y poder predictivo, pp. 253-268. ISSN: 1576-5962 en Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Volumen 21, N° 3. España (Consulta: 06 de enero de 2015)

Anexo 7 Resultados Demográficos

Tabla 1

Distribución de los profesionales enfermeros en el Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, Lima 2018 según grupo etario

Grupo etario	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
	(f)	(%)	acumulado
25 a 35	53	32,7	32,7
36 a 45	49	30,2	63,0
46 a 55	58	35,8	98,8
56 a 62	2	1,2	100,0
Total	162	100,0	

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

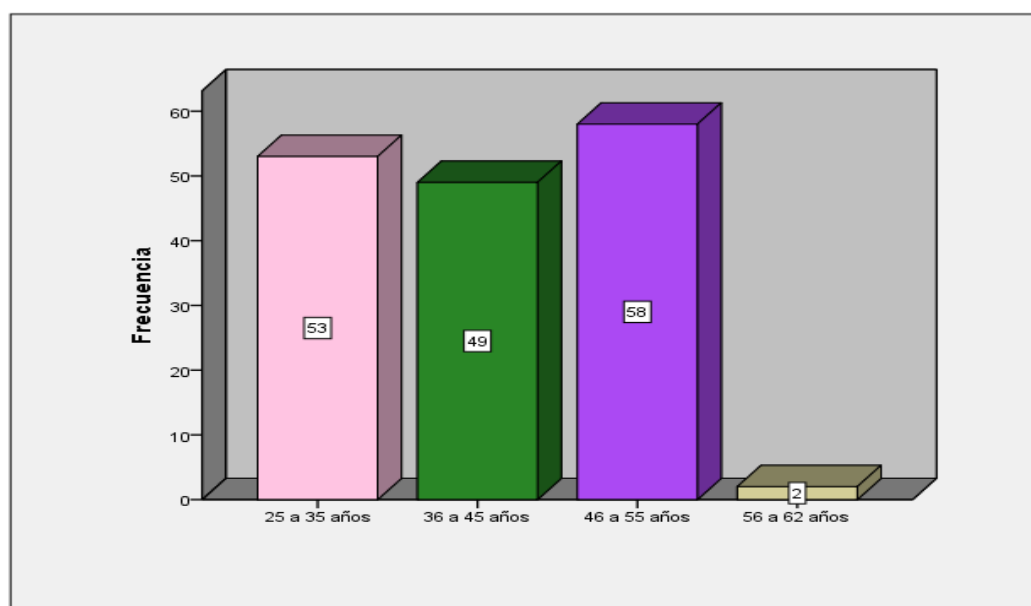


Figura 10 Distribución del personal de enfermería en el Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018, según grupo etario

Interpretación: Los datos muestran que el 35.8% del personal de Enfermería que laboran en el Hospital Nacional PNP “Luis N. Sáenz,” se encuentra en el grupo etario de 46 a 55 años, el 32.7% pertenece al grupo etario de 25 a 35 años, el 30.2% está comprendido entre los 36 a 45 años de edad, y el 1.2% está comprendido entre los 56 a 62 años.

Tabla 2

Distribución de los profesionales enfermeros, según tiempo de servicios en el Hospital PNP Luis N. Sáenz Lima 2018

Tiempo de servicios	Frecuencia	Porcentaje
en años	(f)	(%)
1 a 15	75	46,3
26 a 35	87	53,7
Total	162	100,0

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz, 2018

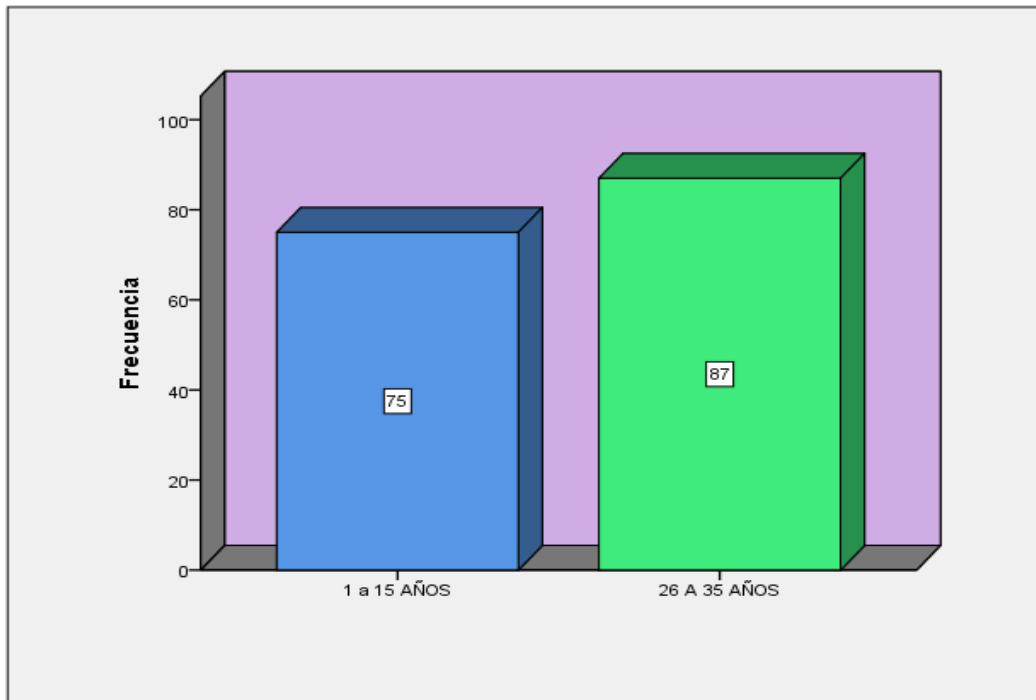


Figura 11. Distribución de los profesionales enfermeros que laboran en el Hospital Policial “Luis N. Sáenz”, Lima, 2018 según tiempo de servicio

En la tabla 2 y figura N° 2, el 53,7% de los enfermeros que laboran en el Hospital Nacional “Luis N. Sáenz”, se encuentran entre 26 y 35 años de servicios y el 46.3% están entre 1 a 15 años, es decir prácticamente cuenta con personal experimentado y de reciente ingreso a la institución en una misma proporción.

Tabla 3

Distribución del Personal de Enfermería según sexo en el Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
	(f)	(%)
Femenino	132	81,5
Masculino	30	18,5

Fuente: Hospital PNP Luis N. Sáenz. 2018

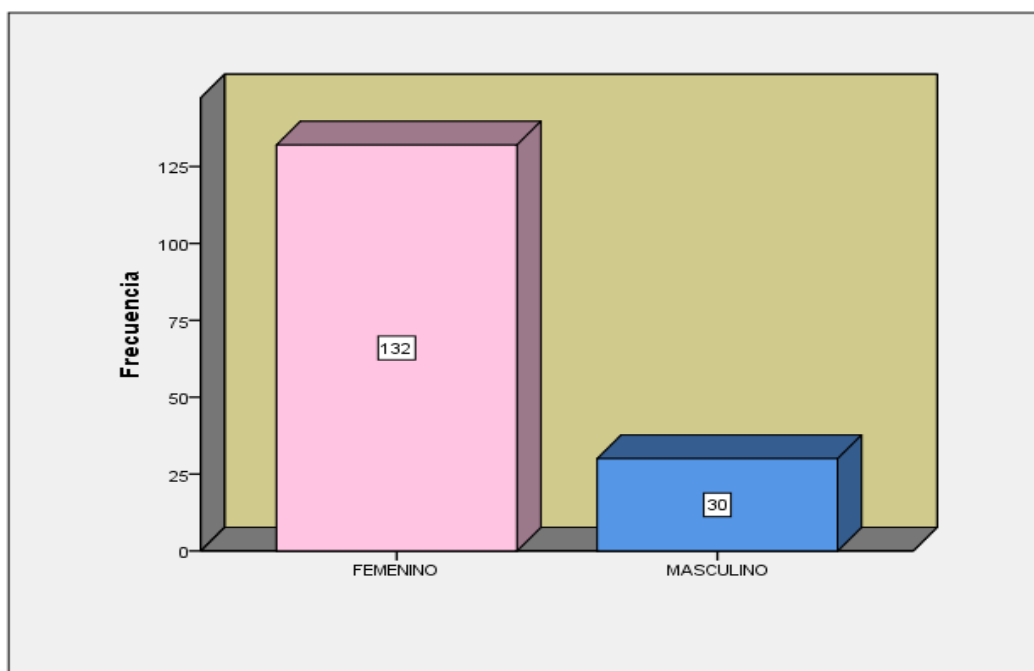


Figura 12. Distribución del personal de Enfermería en el Hospital Policial “Luis N. Sáenz”, Lima, 2018 según sexo.

Interpretación:

En la figura 3 se presenta que el 81.5% del personal de enfermería en el Hospital Nacional PNP “Luis N. Sáenz” son del sexo femenino, mientras que el 18.5% son masculino, predominando significativamente el sexo femenino en los trabajadores del centro hospitalario.