

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA SALUD



**“PERCEPCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL, EN LAS ENFERMERAS DEL
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL
DR. JULIO CESAR DEMARINI CARO, JUNÍN-2022.”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL**

AUTORES: MARGARITA LURDES, PARCO MAITA

SARITA, VALVERDE SERRANO

ASESOR: Mg. WALTER RICARDO, SAAVEDRA LÓPEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD

Callao, 2023

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD:

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO:

“PERCEPCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL, EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO CESAR DEMARINI CARO, JUNÍN-2022.”

AUTORES:

- PARCO MAITA, Margarita Lurdes / Código ORCID 0009-0006-5260-2312 / DNI 20556910
- VALVERDE SERRANO, Sarita / Código ORCID 0009-0007-3092-2507/ DNI 41326320

ASESOR:

Mg. Walter Ricardo Saavedra López / Código ORCID 0000-0002-8172-5868 / DNI 08735737

LUGAR DE EJECUCIÓN:

Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro

UNIDADES DE ANÁLISIS:

Licenciadas en enfermería

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Estudio Cuantitativo, Descriptiva, de Corte Transversal y Prospectivo
Método Hipotético Deductivo.

TEMA OCDE:

3.03.10 – Salud ocupacional

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN

- | | |
|-----------------------------------|------------|
| • DR. HERNÁN CORTÉZ GUTIÉRREZ | PRESIDENTE |
| • DR. CESAR ÁNGEL DURAND GONZALES | SECRETARIO |
| • DRA. NOEMI ZUTA ARRIOLA | MIEMBRO |
| • MG. LAURA MATAMOROS SAMPEN | MIEMBRO |

ASESOR:

MG. WALTER RICARDO SAAVEDRA LÓPEZ / CÓDIGO ORCID 0000-0002-8172-5868 / DNI 08735737

N° DE LIBRO : 02

N° DE FOLIO : 075

N° DE ACTA : 035

FECHA DE APROBACIÓN DE LA TESIS : 15 DE MARZO DE 2023

DEDICATORIA

A nuestros padres por el regalo de vida, a nuestra familia por su comprensión y apoyo en este recorrido.

AGRADECIMIENTO

A Dios por el regalo de vida
A nuestra familia por su apoyo y comprensión
A nuestros docentes por volcar sus conocimientos hacia
nosotros y abrirnos el camino de la superación.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO	1
ÍNDICE DE GRÁFICOS DE CONTENIDO	3
ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO	4
RESÚMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.2. Descripción de la realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Objetivos	13
1.4. Justificación	13
1.5. Delimitantes de la investigación	16
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes	18
2.2. Bases teóricas	30
2.3. Bases Conceptuales	35
2.4. Definición de términos básicos	35
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	37
3.1. Hipótesis	37
3.1.1. Operacionalización de variable (Definición conceptual de variables, Operacionalización de variables, Dimensiones, indicadores, índices/ítems, método y técnica)	37
IV. METODOLOGIA DEL PROYECTO	40
4.1. Diseño metodológico	40
4.2. Método de investigación	40
4.3. Población y muestra	40
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	41
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	42
4.6. Análisis y procesamiento de datos	42
4.7. Aspectos Éticos en investigación	43

V.	RESULTADOS	44
	5.1. Resultados descriptivos	45
	5.2. Resultados inferenciales	59
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADO	66
	6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados ...	66
	6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	68
	6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	78
VII.	CONCLUSIONES	79
VIII.	RECOMENDACIONES	80
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
	ANEXOS	88
	Matriz de consistencia	89
	Instrumentos validados	90
	Consentimiento informado en caso de ser necesario	92
	Solicitud de autorización	93
	Autorización	94
	Validación de instrumentos	95
	Base de datos	106

ÍNDICE DE GRÁFICOS DE CONTENIDO

Gráfico 1 Dimensión principio de Prevención	45
Gráfico 2 Dimensión Principio de Responsabilidad	46
Gráfico 3 Dimensión Principio de Cooperación	47
Gráfico 4 Dimensión Principio de Información y Capacitación	48
Gráfico 5 Dimensión de Principio de Gestión Integral	49
Gráfico 6 Dimensión Principio de Atención Integral	50
Gráfico 7 Dimensión Principio de Consulta y Participación	51
Gráfico 8 Dimensión Principio de Primacía de la Realidad	52
Gráfico 9 Dimensión Principio de Protección	53
Gráfico 10 Variable Seguridad y salud en el Trabajo	54
Gráfico 11 Dimensión Cultura de la Organización	55
Gráfico 12 Dimensión Diseño Organizacional	56
Gráfico 13 Dimensión Potencial Humano	57
Gráfico 14 Variable Clima Organizacional	58

ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO

Tabla 1 Valores de Confiabilidad del Alfa de Cronbach	44
Tabla 2 Tabla del Alfa de Cronbach de la variable Seguridad y Salud en el Trabajo	44
Tabla 3 Tabla del Alfa de Cronbach de la variable Clima Organizacional	44
Tabla 4 Principio de Prevención	45
Tabla 5 Principio de Responsabilidad	46
Tabla 6 Dimensión Principio de Cooperación	47
Tabla 7 Dimensión de Principio de Información y Capacitación	49
Tabla 8 Dimensión de Principio de Gestión Integral	50
Tabla 9 Dimensión Principio de Atención Integral	51
Tabla 10 Dimensión Principio de Consulta y Participación	52
Tabla 11 Dimensión Principio de Primacía y Realidad	53
Tabla 12 Dimensión Principio de Protección	54
Tabla 13 Variable de Seguridad y Salud en el Trabajo	55
Tabla 14 Dimensión Cultura de la Organización	56
Tabla 15 Dimensión Diseño Organizacional	57
Tabla 16 Dimensión Potencial Humano	58
Tabla 17 Variable Clima Organizacional	59
Tabla 18 Prueba de normalidad de variables y dimensiones	59
Tabla 19 Rango de correlación	60
Tabla 20 Tabla cruzada de variable seguridad y salud en el trabajo y dimensión cultura organizacional	61
Tabla 21 Correlación de variable seguridad y salud en el trabajo y cultura de la organización	61
Tabla 22 Tabla cruzada seguridad y salud en el trabajo y diseño Organizacional	62
Tabla 23 Correlación de seguridad y salud en trabajo y diseño Organizacional	63
Tabla 24 Tabla cruzada de seguridad y salud en el trabajo y potencial Humano	63

Tabla 25 Correlación seguridad y salud en el trabajo y dimensión potencial humano	64
Tabla 26 Tabla cruzada seguridad y salud en el trabajo y clima organizacional	64
Tabla 27 Correlación de variable seguridad y salud en el trabajo y variable clima organizacional	65

RESUMEN

La Organización Mundial de la Salud (2020), exhorta a los gobiernos ocuparse de las amenazas a la Seguridad y Salud de los Trabajadores Sanitarios, la Organización Internacional del Trabajo, (2021) señala que 2.78 millones de trabajadores mueren cada año a causa de accidentes o enfermedades ocupacionales, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022) señala para mayo 2022, que el 93.13% de todas las notificaciones corresponde a accidentes de trabajo no mortales, situación que nos conllevó a estudiar la problemática del SGSST y Clima Organizacional.

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Organizacional. La investigación fue un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal, conformada por 40 enfermeras haciendo uso de la fórmula, se aplicó los instrumentos de SST Y CO, empleando la entrevista como técnica y como instrumento el cuestionario.

Los resultados muestran que el 52.50% de enfermeras, manifiesta que hay Muy Mala Seguridad y Salud en el Trabajo y el 47.50% manifiestan que hay Mala Seguridad y Salud en el Trabajo

Así mismo muestra que el 57.50% de los encuestados, manifiesta que hay Buen Clima Organizacional, mientras que el 5% manifiestan que hay Muy Mal Clima organizacional.

Con el procesamiento de datos obtenidos, se concluye que existe correlación positiva débil (Rho de Spearman = ,331) y significativa ($p= ,037$) entre **Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Organizacional**, en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junin-2022.

Palabras Claves: Seguridad y Salud en el Trabajo, Clima Organizacional

ABSTRATO

A Organização Mundial da Saúde (2020), insta os governos a lidar com as ameaças à segurança e saúde dos trabalhadores da saúde, a Organização Internacional do Trabalho, (2021) indica que 2,78 milhões de trabalhadores morrem a cada ano devido a acidentes ou doenças ocupacionais, o Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego (2022) indica para maio de 2022, que 93,13% de todas as notificações correspondem a acidentes de trabalho não fatais, situação que nos levou a estudar a problemática do SGSST e Clima Organizacional.

O objetivo do estudo foi determinar a relação entre a percepção de Segurança e Saúde no Trabalho e Clima Organizacional. A pesquisa foi um estudo quantitativo, descritivo, transversal, composta por 40 enfermeiros, utilizando a fórmula, foram aplicados os instrumentos SST e CO, utilizando a entrevista como técnica e o questionário como instrumento.

Os resultados mostram que 52,50% dos enfermeiros afirmam que há Muito Ruim em Segurança e Saúde no Trabalho e 47,50% afirmam que há Ruim em Segurança e Saúde no Trabalho

Mostra também que 57,50% dos pesquisados afirmam que existe um Clima Organizacional Bom, enquanto 5% afirmam que existe um Clima Organizacional Ruim.

Com o tratamento dos dados obtidos, conclui-se que existe correlação positiva fraca (Spearman's Rho = 0,331) e significativa ($p= 0,037$) entre Segurança e Saúde no Trabalho e Clima Organizacional, nos enfermeiros do Ensino Regional de Medicina Hospital Tropical Dr. Júlio Cesar Demarini Caro, Junin-2022.

Palavras-chave: Segurança e Saúde no Trabalho, Clima Organizacional.

INTRODUCCIÓN

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) el sector salud, tiene gran relevancia en América Latina y el Caribe (ALC), el mayor grupo está constituido por mujeres, expuestas a los riesgos propios del sector salud y a la inequidad de género. En la última década, introdujeron una serie de reformas para el sector de la salud en América Latina y el Caribe, y las condiciones de trabajo no fueron incorporadas como prioridad, creciendo la inestabilidad laboral, y disminución en las compensaciones económicas, reportando un grupo de enfermeras la necesidad de tener 2 o 3 trabajos para sostener a sus familias, estas malas condiciones de trabajo ha ocasionado que se disminuya el número de profesionales entrenados, haciendo que ellos sean atraídos por países extranjeros quienes ofrecen mejores salarios y abandonan el país, esta situación merma la productividad y el desempeño laboral, en consecuencia los Trabajadores de la Salud se ven obligados a trabajar con escases de personal generando la vulnerabilidad a accidentes y enfermedades laborales, por ello la importancia de gestionar e implementar un área de Seguridad y Salud en el Trabajo, disminuyendo el ausentismo laboral y los costos en atención de salud, lograr trabajadores saludables y motivados, con la mística de colaborar y trabajar en armonía en sus puestos y áreas de trabajo, esto generará mayor productividad y calidad en los servicios que prestan en el día a día. Siendo el empleador, el responsable de proteger la Seguridad y la Salud de los trabajadores y de fomentar el liderazgo de las actividades de salud y seguridad dentro de la organización. (1)

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Desde agosto del 2011 se cuenta con una Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783, en el principio de prevención, detalla que el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. (2).

La “Metodología para el estudio del Clima organizacional” fue aprobada con Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, proporcionada por el Ministerio de Salud con el fin de medir e intervenir en la mejora del Clima Organizacional, las percepciones compartidas por los trabajadores de una institución respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. (3)

El presente informe final titulado “Percepción de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Clima Organizacional, en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022.”, tiene por finalidad medir la percepción de Salud y Seguridad en el Trabajo y el Clima Organizacional.

La presente investigación consta de 10 partes; I: Planteamiento del problema, II: Marco Teórico, III: Hipótesis y Variables, IV: Metodología del proyecto, V: Resultados, VI: Discusión de Resultados, VII. Conclusiones, VIII. Recomendaciones, IX: Referencias Bibliográficas, X: Anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

La Organización Mundial de la Salud (OMS 2020) exhorta a todos los gobiernos y a los dirigentes inmersos en la atención de la salud para que se ocupen de las persistentes amenazas a la Salud y a la Seguridad de los Trabajadores sanitarios, señalando que esta pandemia del COVID 19 nos ha evocado el oficio que realizan los trabajadores del sector salud, en los diferentes niveles de atención, quedando al cuidado y la atención del enfermo, aliviando el sufrimiento y salvando vidas. (4)

La Organización Internacional de Trabajo (OIT 2021) señala que alrededor de 2.78 millones de trabajadores pierden la vida cada año, a causa de accidentes o enfermedades ocupacionales, (de los cuales 2,4 millones están relacionados con enfermedades) generando preocupación la influencia de los cambios climáticos y tecnológicos respecto a la seguridad y salud en el trabajo. También estima que 374 millones de trabajadores sufren accidentes laborales no mortales y que los días de trabajo perdidos representan alrededor del 4 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) mundial y, llegando en algunos países hasta el 6 por ciento. Por lo que considera que el bienestar de los colaboradores recae en el área de recursos humanos, quienes deben prestar atención a la salud física y mental de los trabajadores, con la finalidad de impulsar el desempeño laboral y los índices de permanencia. (5).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE 2022) en el Perú, señala que, de acuerdo con el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, los Incidentes Peligrosos y las Enfermedades Ocupacionales – SAT, para el mes de mayo de 2022 se registraron un total de 3,098 notificaciones, representando un incremento del 19,8% en relación al mes de mayo del año 2021, y un incremento del 10,0% con respecto al mes de abril del año 2022. De la totalidad de notificaciones,

el 98,13% corresponde a los accidentes de trabajo no mortales, el 0,36% corresponde a accidentes mortales, y el 1,36% a los incidentes peligrosos, y un 0,16% a las enfermedades ocupacionales. También menciona que la actividad económica que ha tenido mayor número de notificaciones fue la de industrias manufactureras que alcanzó el 25,95%; y seguido por las actividades inmobiliarias, las actividades empresariales y de alquiler: con el 14,78%; entre otras. (6).

En la Región Junín entre el año 2011 – 2019, se registraron 663 accidentes de trabajo e incidentes peligrosos en centros de labores, señala que 44 fueron accidentes mortales principalmente en Huancayo, Tarma y Yauli, información brindada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en el “Encuentro Regional para la Protección de la Vida y la Salud de los Trabajadores”, la titular del MTPE, Sylvia Cáceres Pizarro, quien manifestó que se debe exigir a las autoridades, a los empresarios y a los trabajadores, asumir los compromisos lo cual va a permitir la reducción de los índices de accidentes laborales y detener los mismos que causan el deceso de vidas humanas. (7)

El Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, carece de un área de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuenta con 263 trabajadores en la modalidad de nombrado y 356 trabajadores en la Modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) haciendo un total de 619 trabajadores, por la cantidad de trabajadores el Hospital está considerado como Centro de Trabajo Tipo 6, debiendo contar con Médico Ocupacional y Enfermera con entrenamiento en Salud Ocupacional, tal como señala la R.M. 1275-2021/MINSA; D.A. N° 321/MINSA/DGIESP-2021, a la fecha solo cuenta con un Servicio de Salud Ocupacional, a cargo de un Cirujano Dentista quien no recibe el apoyo adecuado para implementar el área, quedando expuestos los trabajadores a incidentes, accidentes laborales y enfermedades ocupacionales como Covid 19. La institución no cumple

con la Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, D.S. 005-2012-TR: Reglamento de la Ley de Seguridad y salud en el Trabajo, R.M. 050-2013-TR con la información mínima que debe contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, condiciones que afectan indirectamente el clima laboral u organizacional dentro de la institución. Esta situación ha despertado en nosotros, realizar el estudio de investigación y conocer la Percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Clima Organizacional en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro; por lo expuesto anteriormente se formula la siguiente interrogante.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre la percepción de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Clima Organizacional en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022?

1.2.2. Problemas específicos:

- 1) ¿Cuál es la relación entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura de la Organización en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro?
- 2) ¿Cuál es la relación entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Diseño de la Organización en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro?
- 3) ¿Cuál es la relación entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Potencial Humano en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro?

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Clima Organizacional en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- 1) Identificar la relación entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Organizacional en su dimensión **Cultura de la Organización** en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022.
- 2) Identificar la relación entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Organizacional en su dimensión **Diseño de la Organización** en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro.
- 3) Identificar la relación entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Organizacional en su dimensión **Potencial Humano** en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro

1.4. Justificación

1.4.1 Sustento Legal

Desde el punto de vista legal es necesario dar cumplimiento a La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el principio de prevención detalla que el empleador debe garantizar un espacio de trabajo con los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de todos los trabajadores bajo cualquier modalidad de trabajo. Además, dice, el empleador debe implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al reglamento que señala el D.S. N°

005-2012-TR, y los registros obligatorios señalados en la R.M. N° 050-2013-TR, norma que es aplicable para el sector público y privado. (2)

El documento Técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional, aprobada con la Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, es una herramienta que permite medir e intervenir en la mejora del Clima organizacional, a través de tres variables que son: Cultura de la Organización, que viene a ser el conjunto de valores y creencias compuesta por las dimensiones Conflicto y cooperación, Motivación e identidad; Diseño organizacional, la cual se refiere a la estructura de la organización, compuesta por las dimensiones, estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneración, y la dimensión de Potencial humano compuesto por trabajadores que piensan, sienten y pretenden alcanzar sus objetivos, siendo sus dimensiones el liderazgo, la Innovación, recompensa y el confort. (3) la salud ocupacional ES UN DERECHO INHERENTE A TODO TRABAJADOR

1.4.2 Sustento social

La implementación de los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituye un elemento que va a contribuir a la seguridad social del trabajador como uno de los elementos considerados en el desarrollo de sus actividades productivas relacionados al cuidado de la salud.

La Organización internacional del Trabajo (OIT 2021) menciona que las condiciones del trabajo deben ser saludables y seguras. (5)

La Ley N° 29783 menciona en el principio IX, que los trabajadores tienen derecho a que el estado y la institución aseguren sus condiciones laborales, que sean dignas y garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social, dichas condiciones deben pretender que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable y que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar, la dignidad y ofrezcan

posibilidades reales para conseguir los objetivos personales de los trabajadores. (2)

1.4.3 Sustento Metodológico

Permitirá implementar estrategias metodológicas que conlleven a la difusión y sensibilización de la importancia de la Salud Ocupacional al igual que el cumplimiento de la Ley N° 29783.

Para identificar la percepción de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Clima Organizacional, se desarrolló de la siguiente manera:

- Se revisó la Ley N° 29783 modificada por la Ley 30222, D.S. N° 005-2012-TR y la R.M. N° 050-2013-TR.
- Se revisó la R.M. N° 468-2011/MINSA “Metodología para el estudio del Clima Organizacional”
- Se elaboró la Operacionalización de variables seguido de la elaboración del instrumento a usar.
- Se aplicó el instrumento que consiste en una encuesta a la población muestral.
- Se obtuvo los resultados y se brindará las recomendaciones para la institución.

1.4.4 Sustento práctico

La implementación de la unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo es primordial, permitirá controlar la salud del trabajador, elemento clave en la productividad y en la calidad de los servicios de salud prestados por la institución.

Para efectuar el estudio de investigación las autoras han revisado y analizado bibliografías, Normas y Leyes para las variables Seguridad y Salud en el Trabajo y la variable Clima Organizacional, se ha adaptado los instrumentos para la recolección de datos, y aplicadas a la población muestra constituida por Licenciadas en Enfermería cuyas respuestas se

han procesado en el SPSS versión 21, para finalmente realizar la descripción e interpretación de los resultados.

1.4.5 Sustento económico

Al existir un área de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitirá que el trabajador tenga una buena percepción en este aspecto, además contribuirá a disminuir los riesgos laborales, los gastos y costos por enfermedad y se disminuirá el ausentismo laboral.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1 Delimitantes Teórica:

Para realizar el estudio de investigación sobre la “Percepción de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Clima Organizacional, en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022.” Las autoras no han encontrado autores que hayan realizado estudios sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima organizacional, lo que indica que no se cuenta con antecedentes, cabe señalar que si existe autores que han hecho estudios para cada variable las cuales se han tomado de referencia.

1.5.2 Delimitantes Temporal:

Al realizar el estudio de investigación se encontró las siguientes limitaciones: para la entrevista y el desarrollo del cuestionario, se ha tenido que esperar el breve tiempo disponible del profesional de enfermería, que por sus labores asistenciales están casi todo el tiempo ocupadas, la mayor dificultad para la entrevista y respuesta al cuestionario ha sido en el turno mañana, con regular accesibilidad en el turno tarde después de las 04.00 pm, y con mayor facilidad de entrevista y desarrollo del cuestionario en el turno noche pasado las 10.00 pm. Este proceso ha demorado 2 semanas y se ha realizado fuera de nuestros turnos laborales.

1.5.3 Delimitante Espacial:

Se contó con la apertura y aprobación de la entidad a través de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación (UADI) para la aplicación del cuestionario.

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado en las instalaciones del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, en los servicios asistenciales que cuenta con el profesional de enfermería, que a continuación se detalla: Servicio de cirugía, servicio de traumatología, servicio de pediatría, servicio de medicina, Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), servicio de emergencia, y el área preventivo promocional, en los meses de setiembre octubre y noviembre de año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

Ordoñez J (Guayaquil-2022), en su investigación titulado: “Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Semvra – Veconsa S.A en base a la norma ISO 45001:2018”, refiere en su objetivo de investigación, presentar una estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la norma ISO 45001:2018, para reducir índice de accidentabilidad, cumplir con los requisitos legales y garantizar un ambiente de trabajo seguro y libre de lesiones. Metodología: en su estudio de tipo aplicada y de nivel descriptivo, cualitativo, empleó entrevistas aleatorias, observaciones directas de las condiciones de trabajo y riesgo presentes en la empresa mediante las inspecciones. Obteniendo como resultado el 13% de incumplimiento, en la autoevaluación de los requisitos técnicos; en la elaboración de matrices de riesgos GTC-45 evidenció áreas de mayor riesgo: vegetales, autoclaves y embalado. Desarrolló una propuesta de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base a la norma ISO 45001:2018 la cual tendrá un costo de implementación de \$13.700,00 mientras que, el costo de los problemas más significativos es de \$25.240,00 de tal manera que mediante un análisis costo beneficio da como resultado 1,84 por ende la propuesta es viable, llegando a la siguiente conclusión, en la auditoria de cumplimiento mediante el formado del MDT (Ministerio de Trabajo) se evidenció que la empresa cumple un 77% de los requisitos técnicos legales mientras que no cumple en un 13%, La empresa SEMVRA-VECONSA-Planta – FACUNDO cuenta con las bases para postular a una certificación ISO 45001:2018, en la identificación de los riesgos se evidenció que las zonas más críticas son en los procesos de producción específicamente en las áreas de vegetales, Autoclaves y embalado. (8).

Jattin J (Córdoba-2022), en su estudio de tipo descriptivo titulado “Análisis de la aplicabilidad del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo en una empresa social del estado de segundo nivel de atención. Córdoba 2019”, refiere en su objetivo de investigación, indagar el cumplimiento de los requisitos de la normatividad legal vigente (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.), con el fin de proponer acciones para la mejora continua. La metodología de su estudio fue de tipo descriptivo, analítico y de enfoque cuantitativo, la población muestral fue 82 funcionarios, y los instrumentos usados fueron la entrevista y el cuestionario. Obteniendo como resultados de la muestra de estudios que el sistema de seguridad y salud en el trabajo es “moderadamente aceptable”, por el incumplimiento de ciertos requisitos que afectan la adecuada funcionalidad y afecta la seguridad y salud de los empleados y colaboradores, pacientes y usuarios en general, llegando a la conclusión que existe fallas en su aplicabilidad del sistema, dando las recomendaciones proponer un plan integral de mejoramiento continuo con el fin de crear un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores, contratistas y demás personal adscrito a la entidad; además, de cumplir con los requisitos de ley obligatorios por el Gobierno Nacional (9).

Forero H y otros (Colombia-2021), en su estudio de investigación titulado “Propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para la Fundación Casa de los Abuelos del municipio de Machetá, Cundinamarca”, refiere en su objetivo desarrollar el diagnóstico inicial para determinar el grado de cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 e identificar peligros y valorar los riesgos asociados a las actividades laborales, con el fin de definir prioridades a incluir en el plan de trabajo anual. La metodología en su estudio fue de tipo descriptivo cuantitativo de enfoque mixto, su población estaba conformada por 10 trabajadores, para recolección de información usaron una plantilla Excel con formato lista de chequeo, Obteniendo como

resultado, el 26,5 % de cumplimiento que, según el criterio de valoración propuesto por la norma citada, es inferior al 60 %, lo cual es considerado como CRITICO. Donde el autor arribo a la siguiente Conclusión el Diagnóstico inicial del estado de implementación del SGSST de acuerdo con la autoevaluación del cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, arrojó una calificación como estado CRITICO, Lo que básicamente conduce a la Fundación a cumplir con lo requerido en el Artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019, de seguir con un plan de mejoramiento inmediato (10).

Gonzales J (Bogotá-2021), en su estudio de tipo descriptivo titulado “Diseño de la línea base del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la Mina Los Balsos, Vereda La Floresta, Municipio de Yolombo, Departamento de Antioquia”, refiere en su objetivo Desarrollar la línea base del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la mina Los Balsos, que permita identificar los factores de riesgo en la actividad minera. Obteniendo como resultado el 64%, lo que indica un porcentaje moderadamente aceptable, que invita a la empresa a realizar un plan de mejoramiento. Por lo tanto, la línea base del sistema de seguridad y salud en el trabajo permite establecer medidas y controles necesarios para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores por puesto de trabajo y todo el personal tenga el conocimiento y entrenamiento necesario para actuar en caso de emergencia. Con el diseño de políticas, protocolos, procedimientos y sistemas permiten mejorar las condiciones de seguridad, favoreciendo el control del riesgo frente a los peligros dentro y fuera de la mina, Donde al autor arribo a la siguiente conclusión que la mina los balsos del municipio de yolombo no cumple con los parámetros establecidos en cuanto al sistema de seguridad y salud en el trabajo establecidos en la resolución 0312 del 2019 por lo consiguiente los trabajadores están expuestos a factores de riesgo que comprometen la salud y la vida, con el desarrollo de la línea base del sistema de seguridad y salud en el trabajo permite establecer

medidas y controles necesarios para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en cada uno de los puestos de trabajo y su vez que todo el personal tenga el conocimiento y entrenamiento necesario para saber cómo actuar en caso de emergencia (11).

Ospina R (Colombia-2020), en su estudio titulado “consultoría para el establecimiento de línea base en seguridad y salud laboral en la empresa Caucaled del Municipio de Santander de Quilichao – Cauca”, refiere en su objetivo establecer mediante consultoría una línea de base para el proceso de implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa CAUCARED del municipio de Santander de Quilichao – Cauca. Metodología de tipo descriptivo, con enfoque mixto con datos cualitativos y cuantitativos, su población fueron 3 colaboradores de la empresa, los instrumentos que utilizaron fue un cuestionario, formato de autoevaluación establecido en la resolución 0312. Obteniendo como resultado el 5,5 % de los 60 estándares que representan el 100%, donde evidenciaron que la implementación del SG-SST está en estado crítico y la necesidad urgente que tiene la empresa es implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es imperativo que la empresa partiendo de esta línea base implemente las acciones desde un análisis concienzudo de la importancia de invertir en seguridad, planteándose objetivos realistas y alcanzables desde los recursos con los cuentan. Arriba a la siguiente conclusión la empresa CAUCARED se encuentra en un estado crítico en cuando a la implementación del SG-SST, esto se traduce en que la empresa se encuentra vulnerable, pues no cuenta con un blindaje jurídico al no cumplir la normatividad vigente y los requisitos mínimos, teniendo en cuenta que sus colaboradores realizan trabajo en altura y está se categoriza como una tarea de alto riesgo que se valoró como no aceptable en su matriz IPVRDC, en la cual es inherente el riesgo de caída que al no gestionarse correctamente puede convertirse en un accidente mortal o grave que implique pérdidas humanas (12).

Guerrero C y otro (Bogotá-2020), en su investigación titulado “Propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo los parámetros de la Resolución 0312 de 2019 en la compañía Precoom S.A.S”, refiere en su objetivo Realizar diagnóstico de la situación actual del sistema de seguridad y salud, para establecer qué aspectos de la mencionada resolución están siendo cumplidos a cabalidad por la compañía, cuáles deben ser reforzados y cuáles deben ser completamente implementados. Metodología de estudio descriptivo, transversal, su población fue de 52 empleados, usaron cuestionarios, documentos y reportes. Obteniendo como resultados de la muestra, la empresa no cumple con los estándares mínimos requeridos, presentando un incumplimiento del 82,25%, donde recomienda implementar sin demoras las mejoras de sistema de salud y seguridad, esta implementación, debe realizarse con personal experimentado en la materia. Donde arribo a la siguiente conclusión donde menos del 20% de los elementos básicos requeridos bajo la resolución 0312 de 2019 se estaban cumpliendo a cabalidad, con ese nivel de cumplimiento la organización no habría podido aprobar ningún tipo de auditoría sobre el tema en cuestión, por donde recomienda implementar sin demoras las mejoras de sistema de salud y seguridad, esta implementación, debe realizarse con personal experimentado en la materia (13).

Moreno M (Guayaquil-2019), en su investigación titulado “Evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional del Hospital General Dr. León Becerra Camacho del Cantón Milagro”, refiere en su objetivo, desarrollar una propuesta de mejora que permita incrementar el índice de cumplimiento de Requisitos Técnicos Legales en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, socializar acciones de mejora a los trabajadores de la institución. Metodología, de tipo descriptivo. Obteniendo como resultado el incumplimiento del 19% y como oportunidades de mejora plantearon optimizar ingeniería del sistema

eléctrico, Optimizar conexiones y abastecimiento de suministro de agua, Optimizar los recursos humanos de la institución del SGSSO, Regular los permisos, certificaciones, Requisitos Técnicos Legales (RTL) en materia de Seguridad y Salud Ocupacional. Donde arribo a la siguiente conclusión la presente propuesta de Mejora del SGSSO es considerada como efectiva y viable con los recursos que cuenta el establecimiento de salud, producto de la evaluación se determina las siguientes oportunidades de mejora: optimizar ingeniería del sistema eléctrico, Optimizar conexiones y abastecimiento de suministro de agua, Optimizar los recursos humanos de la institución del SGSSO, Regular los permisos, certificaciones, Requisitos Técnicos Legales (RTL) en materia de Seguridad y Salud Ocupacional (14).

Farfán J y otros (Bogota-2019), en su investigación titulado “propuesta de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo basado la resolución 0312 / 2019 para la empresa CONCRETO & ACABADO SAS”, refiere en su objetivo presentar una propuesta de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312/ 2019. Metodología de estudio de tipo exploratorio descriptivo, cuya población fueron 29 trabajadores, usando la técnica de observación directa e indirecta y check list. Obteniendo como resultado el peso porcentual correspondiente a la Planificación del sistema de un 25% del total de la gestión del sistema, donde la empresa obtiene un 23%, lo cual representa un porcentaje de cumplimiento adquirido por la empresa es 90%, donde arribo a la siguiente conclusión la validez de la propuesta de mejoramiento del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo basado en los estándares mínimos del cumplimiento de la 0312 de 2019, como un mecanismo de mejorar de forma continua la conveniencia, adecuación y eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa CONCRETO & ACABADO SAS (15).

Castillo L y otros (Colombia-2019), en su investigación titulado “relación entre el clima organizacional y el ausentismo laboral de una empresa distribuidora de plásticos y planificación de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la ciudad de Santiago de Cali”, refiere en su objetivo definir un programa de capacitación conducente a prevenir los accidentes de trabajo y a mejorar las condiciones de salud de los colaboradores. Su Metodología es un estudio descriptivo, exploratorio, su población de estudio fueron 25 trabajadores, utilizaron técnicas cuantitativas y cualitativas. Obteniendo como resultado el 14,5% que arroja un cumplimiento menor del 60% por lo tanto se considera en estado crítico. Donde arribo a la siguiente conclusión dio a conocer la importancia que tiene el fortalecer la estructura y los procesos organizacionales de las empresas, con el fin de que se dé paso a la construcción de un ambiente laboral seguro para los trabajadores, que permita su desarrollo personal y profesional y por ende su satisfacción laboral. Además, la evaluación del clima organizacional permite mejorar aspectos relacionados con el mismo, con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales y los estilos de liderazgo presentes en la organización de manera que esto constituya un factor protector para sus trabajadores y apalanque el desarrollo empresarial (16).

Jaimes A (Colombia 2019), en su investigación titulado “Incidencia de la implementación del SGSST en las variables clima laboral, accidentalidad y riesgos laborales en las empresas del sector calzado”, refiere en su objetivo establecer buenas prácticas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para pequeñas empresas del sector calzado que aporten a su productividad y sostenibilidad a partir de estudio de caso en empresas. En su Metodología su estudio fue exhaustivo, cuantitativo, Obteniendo como resultado el 57% no lo ha implementado, mientras tanto el 43% lo diseñó y lo implementó. Concluye que las empresas que implementan SG-SST tienen una ventaja competitiva frente a aquellas que no lo han adoptado, por ejemplo, en el ambiente de trabajo, la satisfacción de los

empleados es mayor, además de otros factores como el trabajo en equipo, condiciones de trabajo, etc., a lograr un desempeño adecuado. Proporcionar a los empleados un buen ambiente de trabajo de acuerdo con sus capacidades, los empleados tienen la conciencia de participar en actividades recreativas, lo que es beneficioso para la salud y la calidad de vida de los empleados, y aceptar planes y acciones para mejorar el trabajo, con el objetivo de reducir accidentes de trabajo y protección de la salud de los trabajadores, para implicar comandos de seguridad en las labores diarias que deben realizar los trabajadores, mejorando así su calidad de vida. Estas empresas cuentan con mecanismos preventivos efectivos para reducir el riesgo de los trabajadores y empleados en general. (17)

2.1.2. A nivel Nacional

Córdova L y otros (Huancayo-2022), en su investigación titulado “Influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los accidentes laborales en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de Huancayo”, refiere en su objetivo de investigación determinar la influencia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los accidentes laborales. La Metodología de estudio utilizada es de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, el tamaño de la muestra es de 298 personas, y el instrumento aplicado es la entrevista y el cuestionario. Obteniendo como resultado una correlación Rho de Spearman ($Rho = -0,269$), con una significancia de $p = 0,000$ demostrando una correlación inversa y una correlación negativa débil, concluye que a la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se reducirán de manera significativa los peligros, incidentes, accidentes laborales, recomienda las autoridades cumplir con los que señala la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizar la vigilancia y el control de riesgos, adoptar medidas y evitar estos riesgos y peligros causen daños a los trabajadores (18).

Aguinaga F (Chiclayo-2022), en su investigación titulado “Implementación de controles para mejorar los indicadores del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional de un hospital público” refiere en su objetivo de investigación elaborar y establecer propuestas de mejora consistente en revisar los requerimientos del tipo legal, implementar controles para mejorar los indicadores del SGSST del hospital público. La metodología utilizada en su estudio de tipo cuantitativo, explicativo, de diseño experimental, la muestra de estudio fue de 1286 trabajadores, como instrumento utilizó el check list o lista de verificación. Obteniendo como resultado de la muestra de estudio, que el diagnóstico en materia de SST, en base al cumplimiento legal del SGSST se encontraba en un 62%, comenzaron a implementar en la medida posible alcanzando un 72.1 %, datos que arrojaron una relación positiva en la implementación de controles e indicadores de sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y una influencia positiva para Clima Organizacional y la salud de los trabajadores (19).

Ojeda R y otros (Lima-2020), en su investigación titulado “Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal”, cuyo objetivo es evaluar la relación y las características que existe entre la variable Clima organizacional y la variable cultura de seguridad, la metodología utilizada es de tipo descriptivo, transversal, correlacional y no experimental, su población es de 53 enfermeros, el instrumento que utilizaron fue el cuestionario y la encuesta. obteniendo como resultado que un 70 % de 53 enfermeros encuestados percibe un clima organizacional no saludable y el 56,35% de 53 enfermeros encuestados manifestó una Cultura de Seguridad positiva. Concluye que el Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Cultura de Seguridad. (20)

Padilla F (Callao-2020), en su estudio de tipo descriptivo – correlacional, de corte transversal, titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral

del personal profesional de enfermería. Hospital san José del callao” refiere como objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional con la satisfacción laboral. Obteniendo como resultado que el 91 % de los 80 profesionales de enfermería encuestados considera que hay un clima organizacional favorable y un 9% de enfermeros encuetado considera que hay un clima organizacional desfavorable, para la segunda variable denominada Satisfacción laboral un 96.3 % de enfermeros encuestados manifiestan estar satisfechos con su condición laboral. Llegando a la conclusión que la variable Clima Organizacional y satisfacción laboral tiene una relación significativa positiva. (21)

Otoya M (Callao-2020), en su investigación titulado “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la clínica Ricardo Palma distrito de San Isidro - 2018”, refiere como objetivo determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral. Metodología de tipo descriptivo, correlacional transversal, no experimental, la población muestra probabilística fue de 304 empleados y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Obteniendo como resultado, según la percepción de los 304 encuestados, que existe una correlación significativa de 0,720 “correlación alta”, lo que indica que el clima organizacional se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral. Concluye que toda organización debe priorizar espacios de convivencia, considerando que exista motivación, comunicación, liderazgo y satisfacción. (22)

Vega T (Lima-2019), en su investigación titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018”, refiere como objetivo de su investigación determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Metodología utilizada de tipo descriptivo, correlacional y transversal, con una población conformada por 120 trabajadores y el instrumento utilizado fue el cuestionario.

Obteniendo como resultado de 120 trabajadores encuestados que el 43.3 % de trabajadores percibe un clima organizacional favorable y un 41,7 % de trabajadores refieren estar satisfechos en cuanto a satisfacción laboral. Concluye que en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, existe una relación alta (Rho de Spearman de 0.908), entre las variables denominado Clima organizacional y Satisfacción laboral (23)

Quispe H (Lima-2018), en su investigación titulado “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Centro de Salud Santa Luzmila I, Comas-2018”, refiere en su objetivo determinar el grado de relación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Metodología de tipo descriptivo, correlacional, de corte transversal, conformada por población muestra de 60 trabajadores, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Obteniendo como resultado que el 63.3 % de 60 trabajadores que fue encuestado consideró, que el clima organizacional fue eficiente, en cuanto a la variable desempeño laboral un 61.7 %. consideró eficiente. Concluyendo que existe una correlación significativa (Rho de Spearman 0.792) entre las variables de Clima organizacional y desempeño Laboral. (24)

Neyra G (Perú- 2018), en su investigación titulado: “Nivel de Conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II – 2018”, cuyo objetivo de su investigación es analizar cuál es el nivel de conocimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, determinar el nivel de conocimiento sobre los requisitos legales y verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Metodología de tipo descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal, con una población de 120 trabajadores, el instrumento usado fue el cuestionario. Obteniendo como resultado de la muestra de estudio que el 40% de 120 trabajadores encuestados, se encuentra en un nivel inicial de conocimiento del SG-SST, seguido de un 39% que se encuentran en proceso y un 21% en un

nivel deseado de conocimiento del SGSST. Concluye que las instituciones de salud que pertenecen al MINSA se encuentran en proceso de conocimiento e implementación de SG-SST para cuidar la salud de los trabajadores. (25).

Angulo P (Arequipa-2018), en su investigación, titulado: “Desarrollo de los documentos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa ALFA MEDICA SM S.A.C. basada en la Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, refiere como objetivo de su investigación implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizando una evaluación inicial o estudio de línea base. Metodología de corte prospectivo, con una población de 23 trabajadores, el instrumento utilizado el cuestionario. Obteniendo como resultados de estudio que, en un 82% no se cumple con los requisitos establecidos en la Ley N° 29783, desconoce cómo cumplir e implementar el SGSST. Concluye que al implementar el SGSST se reducirán los índices de riesgos y accidentes laborales evitando ausentismo laboral y sanciones por incumplimiento. (26).

Diaz A (Arequipa-2018), en su investigación titulado “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Hospital Goyeneche”. Refiere en su objetivo de investigación conocer el estado actual del SGSST, verificar su cumplimiento de acuerdo a la Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Metodología diseño transversal descriptivo, el tamaño de la muestra fue de 68 trabajadores, el instrumento utilizado fue el cuestionario Obteniendo como resultado que el 67.65% de la muestra de trabajadores no tienen ninguna información sobre la existencia del SGSST, del 100% de la muestra, el 17.64% de los trabajadores no tiene intención de participar en el SGSST y los requisitos de la Ley N°29783 se cumplen actualmente al 33.01%. Concluye los trabajadores están expuestos a riesgos y enfermedades laborales por lo que urge tomar las

acciones necesarias para la implementación del SGSST según la Ley 29783 y su modificatoria. (27).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Marco legal vigente:

2.2.1.1 Evolución de la normatividad en seguridad y salud en el Perú.

La Seguridad y Salud en el Trabajo ha tenido presencia desde tiempos antiguos en los que se buscaba alcances acerca de mejoras en los trabajos, sobre todo en la minería. En 1950 el presidente Manuel Odría, mediante el código de minería alentó la inversión minera; desde ese momento y en adelante se intenta dar el valor prioritario a la seguridad y salud de los trabajadores. En este sentido, el 20 de agosto del 2011 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, norma que representa un esfuerzo invaluable por fortalecer el sistema de prevención de riesgos laborales en el Perú (28).

2.2.1.2 Objetivo de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en Perú. Para ello cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación activa de los trabajadores y organizaciones sindicales, quienes a través del diálogo social velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la ley N°28783 y su D.S. N°005-2012-TR. (28)

2.2.1.3 Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, consta de un título preliminar que contiene IX principios, que han sido considerados para el presente proyecto de investigación, lo cual se describe a continuación:

- I. Principio de prevención: la institución debe garantizar, un lugar de trabajo, con los medios y las condiciones necesarias para proteger la vida, la salud y el bienestar de sus trabajadores, y de aquellos que, no

teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro de la institución.

- II. Principio de responsabilidad: la institución debe asumir las consecuencias económicas, legales y de cualquier otra índole a causa de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones, conforme a las normas vigentes.
- III. Principio de cooperación: El estado, la institución y los trabajadores, deben disponer mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- IV. Principio de información y capacitación: Los trabajadores de la institución deben recibir una adecuada información y capacitación preventiva en las tareas a desarrollar, principalmente en lo que sea peligroso para la vida y la salud de los trabajadores y su familia.
- V. Principio de gestión integral: La institución debe promover e integrar la seguridad y la salud en el trabajo y en la gestión general de la organización
- VI. Principio de atención integral de la salud: Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud, a su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral (se activa SCTR).
- VII. Principio de consulta y participación: El estado promueve mecanismos de consulta y participación de empleadores, trabajadores y sus representantes sindicales para la adopción de las mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- VIII. Principio de primacía de la realidad: La institución, trabajadores, representantes sindicales, son responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo, brindan información completa y veraz sobre la materia.
- IX. Principio de protección: Los trabajadores tienen derecho a que el estado y la institución aseguren sus condiciones laborales, que sean dignas y que garanticen un estado de vida saludable, física, mental y

social. Dichas condiciones deben pretender que: El trabajo se lleve a cabo en un ambiente seguro y saludable, que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores (28).

2.2.1.4 Leyes específicas para sector salud.

Para sector salud no hay ley sectorial, por lo que el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, tendrá que asumir el cumplimiento obligatorio descrito en la Ley N° 29783, la reglamentación del D.S. 005-2012-TR y la R.M. N° 050-2013-TR, hasta que se promulgue alguna disposición normativa para este sector.

2.2.2 Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo es proceso lógico y por etapas basado en una mejora continua y que incluye principios, política, organización, comité, reglamento, planificación, desarrollo, aplicación, evaluación y acción de mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo consta de un: Título Preliminar, en la que especifica los IX principios.

Título I, describe las disposiciones generales, en los artículos 1, 2 y 3.

Título II, detalla la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en sus artículos 4, 5, 6 y 7.

Título III, hace referencia al Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consta de 2 capítulos, seguidos del artículo 8 hasta el artículo 16.

Título IV, especifica el sistema de Seguridad y salud en el trabajo, en sus 6 capítulos, desde el artículo 17 hasta el artículo 47.

Título V, señala sobre los derechos y Obligaciones del empleador y de los trabajadores, consta de 2 capítulos y artículo 48 hasta el artículo 79.

Título VI, describe la Información de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, en sus 3 capítulos, seguidos del artículo 80 hasta el artículo 94.

Título VII, hace referencia a la Inspección de Trabajo en seguridad y salud en el trabajo, en sus artículos 95 hasta el artículo 103. (29)

Para el presente proyecto de investigación, se ha visto la necesidad de considerar el Título IV, Capítulo I, II, III y IX, el cual va a permitir brindar a la entidad en estudio, las recomendaciones para su implementación, con el sustento de acuerdo a la Ley N° 29783.

En el capítulo I de Principios, en su artículo 24 el empleador debe implementar mecanismos adecuados, que permitan hacer efectiva la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, en todos los aspectos que refiere el artículo 19 de la Ley N° 29783.

En el capítulo II de Política del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en la Ley N° 29783 y en el Reglamento del D.S. N° 005-2012-TR, en función del tipo de la organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos.

En el capítulo III de Organización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en su artículo 26 la institución está obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Capítulo IX: Acción para la mejora continua, el empleador debe revisar el sistema por lo menos 1 vez al año. (29).

2.2.3 Clima Organizacional

2.2.3.1 Clima Organizacional

Brunet señala que el Clima Organizacional es un conjunto de características de una organización, así como las características

personales de cada individuo. Brunet Luc, describe que toda situación de trabajo engloba un conjunto de factores específicos, que tiene que ver con las aptitudes, sus características físicas y psicológicas, señala también que el individuo está inmerso dentro de un clima determinado por la organización, ratificando que el comportamiento de la persona dentro del trabajo no solo depende de sus características personales , si no que depende también de como este percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización, si este trabajador percibe un clima que amenaza su integridad, este adoptará mecanismos de defensa que afectara la organización. Siendo importante para el empleador diagnosticar como percibe los trabajadores el Clima Organizacional. (30)

Idalberto Chiavenato, señala que el Clima Organizacional es un atributo o característica del ambiente organizacional, las cuales son inferidas o percibidas por los integrantes de la organización influyendo en el comportamiento de estos. También refiere que el concepto de clima organizacional abarca factores estructurales, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos; y los factores sociales que son las actitudes, el sistema de valores y las formas de comportamiento social las cuales son impulsadas o castigadas. Un Clima Organizacional será favorable cuando se proporciona los medios que satisfacen las necesidades del trabajador, por ende, será desfavorable cuando estas necesidades no son satisfechas. (31)

2.2.3.2 R.M. N° 468-2011/MINSA. Metodología para el estudio del Clima Organizacional.

El Clima Organizacional, viene a ser la percepción compartida por los trabajadores de una entidad, relacionado al trabajo, al ambiente físico en el que se desarrolla, a las relaciones inter personales que giran en torno a él, y a las diversas regulaciones sean formales o informales que afectan las actividades laborales. (32).

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

El Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo es proceso lógico y por etapas basado en una mejora continua y que incluye principios, política, organización, comité, reglamento, planificación, desarrollo, aplicación, evaluación y acción de mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo (28)

2.3.1. Clima Organizacional:

Son las percepciones compartidas por los integrantes de una entidad, relacionado al trabajo, al ambiente físico y a las relaciones interpersonales que giran en torno a él, así mismo las diversas regulaciones sean formales o informales, pero que afectan al trabajo. (32)

2.4. Definición de términos básicos.

Sistema: Es un conjunto ordenado de reglas, principios y procedimientos relacionados entre sí para funcionar orgánicamente.

Gestión: Es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un objetivo.

Seguridad: Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales

Salud: Es un derecho fundamental de todo ser vivo que goza de un absoluto bienestar tanto a nivel físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o incapacidad

Trabajo: Es una actividad vital del hombre, capacidad no enajenable del ser humano, caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y a un medio de plena realización.

Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada para una institución.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente laboral, que conlleva a la promoción, prevención y mantenimiento del bienestar físico, mental y social en todas las ocupaciones.

Clima: Está referida a las características que se encuentra en el medio ambiente de trabajo, percibidas directa e indirectamente por los trabajadores que se desenvuelven en un determinado espacio de trabajo.

Organización: Es el acto de disponer y coordinar los recursos disponibles, materiales, humanos y financieros. Funciona mediante normas y bases de datos que han sido dispuestas para estos propósitos.

Clima Organizacional: es la percepción global o subjetiva que tienen los trabajadores del ambiente del trabajo. Dicha percepción incluye un amplio rango de temas como productividad, satisfacción, rendimiento, apoyo, objetivos, políticas y ambiente laboral

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H_a

Existe una relación entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Clima Organizacional en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022

H_1

No existe una relación entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Clima Organizacional en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022

3.1.2. Hipótesis específicas

- 1) Existe una percepción entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura de la Organización en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022.
- 2) Existe una percepción entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Diseño de la Organización en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro.
- 3) Existe una percepción entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Potencial Humano en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro

3.1.3. Operacionalización de variable (Definición conceptual de variable, operacionalización de variables, dimensiones, indicadores, índices/ítems, método y técnicas).

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	PREGUNTA	RESPUESTA	MÉTODO	TÉCNICAS
Seguridad y Salud en el Trabajo	Es un proceso lógico y por etapas basado en una mejora continua y que incluye principios política, organización (Ley N° 29783)	Evalúa y controla los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo	I. Principio de prevención	Prevención	1. El hospital garantiza un lugar de trabajo con los medios y condiciones necesarios	Nunca A veces Frecuentemente Siempre	Enfoque cuantitativo, descriptivo	Técnicas de recolección de datos: • Encuesta • Cuestionario con preguntas cerradas y respuestas con números de escala
					2. El hospital protege la vida, la salud y el bienestar de sus trabajadores y de aquellos que no tienen vínculo laboral			
			II. Principio de responsabilidad	Responsabilidad	3. El hospital asume las consecuencias económicas, legales y otras a causa de un accidente o enfermedad laboral			
			III. Principio de cooperación	Cooperación	4. Conoce la existencia de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo			
					5. Tiene conocimiento de la formación del comité de seguridad y Salud en el trabajo y si está constituido de forma paritaria			
					6. El trabajador participa en la formación del comité de seguridad y salud en el trabajo			
			IV. principio de información y capacitación	Información y capacitación	7. El hospital brinda una adecuada información y capacitación en materia de seguridad y salud a sus trabajadores			
			V. Principio de gestión integral	Gestión integral	8. El hospital promueve e integra la seguridad y salud en el trabajo			
			VI. Principio de atención integral de la salud	Atención integral	9. Los trabajadores que sufren accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales tienen derecho al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.			
			VII. Principio de consulta y Participación	Consulta y participación	10. El hospital promueve los mecanismos de consultas y participación en los trabajadores según la Ley N° 29783			
VIII. Principio de primacía de la realidad	Primacía de la realidad	11. El hospital, los trabajadores y los representantes sindicales brindan información completa y veras sobre del cumplimiento de la Ley N° 29783						
IX. Principio de protección	Protección	12. El hospital garantiza un trabajo seguro y saludable, protegiendo el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores						

CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional son las percepciones compartidas por los miembros de la organización respecto al trabajo, el ambiente físico que en éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. (R.M. N° 468-2011/MINS),	La R.M. N° 468-2011/MINSA, señala que una cultura organizacional es un conjunto de suposiciones, creencias, valores o normas que comparten sus miembros.	Cultura de la organización	Conflicto y cooperación	13. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	Nunca	Enfoque cuantitativo, descriptivo	Técnicas de recolección de datos: • Encuesta			
					14. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.						
				Motivación	15. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud						
					16. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer						
					17. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable						
				Identidad	18. Estoy comprometido con mi organización de salud						
					19. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud						
					20. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud						
				Diseño organizacional	Toma de decisiones				21. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	A veces	
			22. En mi organización participo en la toma de decisiones								
		Remuneración	23. Mi salario y beneficios son razonables								
			24. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo								
		Estructura	25. Las tareas que desempeño corresponden a mi función		Frecuentemente						
			26. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización								
		Comunicación organizacional	27. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo								
			28. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo								
			29. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes						Siempre		
		Innovación	30. La innovación es característica de nuestra organización								
			31. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas								
			32. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas								
			33. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios								
		Liderazgo	34. Mi jefe está disponible cuando se le necesita	Instrumento							
			35. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización								
		Recompensa	36. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo								
37. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada											
38. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa											
Confort	39. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo										
	40. La limpieza de los ambientes es adecuada										
											• Cuestionario con preguntas cerradas y respuestas con números de escala

IV. METODOLOGIA DEL PROYECTO

4.1. Diseño Metodológico

La presente investigación, según las variables, es un estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal y prospectivo.

Hernández Sampieri (2010, p 13), es un estudio cuantitativo que usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

Hernández Sampieri (2010 p 80), La investigación es descriptiva porque se pretende recoger información a través de encuestas que permitirá describir los datos estadísticos.

Hernández Sampieri (2010 p 151), de corte transversal, debido a que la variable de estudio se da en un momento determinado, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Hernández Sampieri (2010 p 157), es prospectivo porque el estudio es de inicio anterior a los hechos que serán estudiados y los datos se recogerán a medida que van sucediendo.

4.2. Método de investigación.

Es un método hipotético deductivo que permite llegar a nuevas conclusiones y predicciones empíricas, las que a su vez son sometidas a verificación.

4.3. Población y muestra.

4.3.1. El estudio está conformado por una población total de 93 enfermeras, para obtener la muestra, se ha hecho uso de la fórmula descrita a continuación, arrojando como resultado una población muestra de 40 enfermeras que laboran en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro.

$$\text{Formula: } n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

Donde:

n = muestra (40)

N = población (93)

Z = nivel de confianza 95% (1.65)

p = proporción (0.5)

e = error (0.10 %)

$$\frac{93 \times 1.65^2 \times 0.5 (1 - 0.5)}{(93 - 1) \times 0.10^2 + 1.65^2 \times 0.5 (1 - 0.5)}$$

4.3.2. Criterio de inclusión:

Personal Nombrado y por Contrato Administrativo de Servicios (CAS), con el cargo de enfermera en el área asistencial.

4.3.3. Criterio de exclusión:

Personal de enfermería del área asistencial que se encuentran con licencia vacacional, licencia por enfermedad, licencia por maternidad y licencia sin goce de haber y turnos que no coinciden con la fecha de aplicación del instrumento

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.

4.4.1. Lugar de estudio:

El estudio de investigación fue desarrollado en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, en los servicios de Hospitalización: cirugía. Pediatría, Medicina y Emergencia; también se ha considerado al área del Preventivo Promocional: Triage, Inmunizaciones, Control de Niño Sano, Estrategia de Tuberculosis, Metaxénicas, del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro.

4.4.2. Periodo desarrollado:

El periodo desarrollado de la presente investigación fue en los meses de setiembre, octubre y noviembre del año 2022

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

Para la presente investigación se ha utilizado la técnica de encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario.

El instrumento utilizado en la presente investigación consta de 02 partes:

a. El instrumento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo utilizado en esta investigación, fue construida por preguntas cerradas con números de escala. Está conformado por IX dimensiones que contienen 12 ítems, de elaboración propia adaptada a las IX dimensiones (ver anexo cuestionario)

b. El instrumento de Clima Organizacional utilizado en esta investigación, es un instrumento validado por la R.M. N° 468-2011/MINSA, consta de 34 enunciados, de las cuales se ha retirado 6 enunciado que pertenecen a la escala "Lie" o escala de sinceridad, construida con preguntas cerradas con número de escala (anexo cuestionario)

Los instrumentos de ambas variables fueron validados por jueces expertos y prueba piloto, las cuales fueron medidas con la escala de Likert y la cual se procesó con el software SSPS 21.

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

La recolección de datos se llevó a cabo previa realización de trámites administrativos para obtener las autorizaciones respectivas del director del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, el recojo de información fue programado mes de setiembre, octubre y noviembre del año 2022, el instrumento fue aplicado en promedio de 30 minutos aproximadamente a las enfermeras que laboran en servicios asistenciales.

Los datos obtenidos se procesaron en el programa SPS versión 21, primero se utilizó la codificación de los datos de los instrumentos y los resultados se presentaron en tablas y gráficos.

Obteniendo como confiabilidad para la variable Seguridad y Salud en el Trabajo, tomando los valores propuestos por Ruiz de Bolívar, podemos afirmar que tiene una Alta confiabilidad, porque el Alfa de Cronbach obtenido de nuestros datos es 0,714 y Los resultados obtenidos de la segunda variable Clima Organizacional es 0,953, según Ruiz de Bolívar, la clasificación de confiabilidad es Muy Alta.

4.7. Aspectos éticos de la investigación

Las autoras de la presente investigación, solicitaron el permiso correspondiente al Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, para realizar el estudio de investigación.

Se aplicó los instrumentos de Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Organizacional a la población muestra conformada por Licenciadas en Enfermería, resguardando su autonomía y la confidencialidad de sus respuestas. Se empleó el consentimiento informado durante la entrevista o durante el proceso de la aplicación del instrumento.

Así mismo se han respetado los derechos de autoría de los autores mencionado en el marco teórico y autores de los instrumentos a utilizar.

V.RESULTADOS

1. análisis de Confiabilidad

Para la verificación de la confiabilidad de las variables se ha utilizado la siguiente tabla, que fue propuesta por Tomado Ruiz de Bolívar, en el año 2002, ver tabla 1

Tabla 1. VALORES DE CONFIABILIDAD DEL ALFA DE CRONBACH

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002) .

1.1. Análisis de confiabilidad de la variable “**Seguridad y Salud en el Trabajo**”

Según los valores propuestos por Tomado Ruiz de Bolívar, ver tabla N° 1, podemos afirmar que la variable Seguridad y Salud en el Trabajo tiene una Alta confiabilidad, porque el Alfa de Cronbach obtenido de nuestros datos es 0,714. ver tabla 2.

Tabla 2. Tabla del Alfa de Cronbach de la variable Seguridad y Salud en el Trabajo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	12

1.2. Análisis de confiabilidad de la variable “**Clima Organizacional**”

La confiabilidad es de ,953 es muy alta según el análisis del alfa de Cronbach por ser mayor a 0, 81

Tabla 3. Tabla del Alfa de Cronbach de la variable Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	28

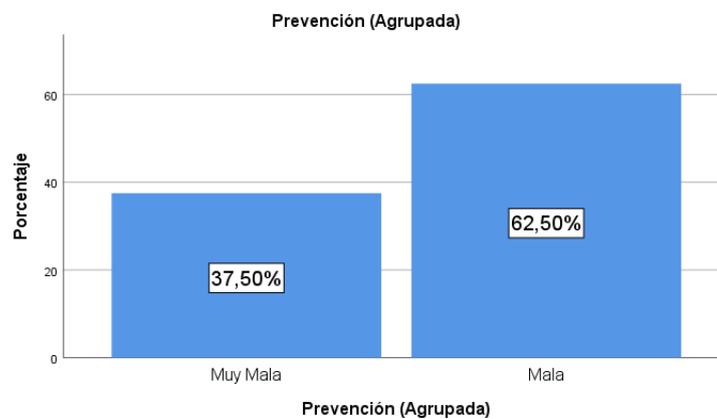
5.1. Resultados descriptivos

5.1. Resultados descriptivos de la variable “Salud y Seguridad en el trabajo”

En este capítulo se analizó la percepción de las dimensiones y variable a nivel descriptivo, se interpreta los gráficos de frecuencia, tablas de las diferentes dimensiones y variables.

a. Resultados descriptivos de la Percepción de la Dimensión 01 “Principio de Prevención”

Gráfico 1. Percepción de la Dimensión Principio de Prevención.



Según los resultados obtenidos para la Dimensión Prevención en SST, el 62.50% de los encuestados, Perciben Mala Prevención y el 37.50% de los encuestados Perciben Muy Mala Prevención, es decir perciben que el HRDMT Dr. Julio Cesar Demarini Caro- Junín 2022, no garantiza los medios y condiciones necesarios que protegen la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Ver gráfico 1

Tabla 4. Percepción de Principio de Prevención

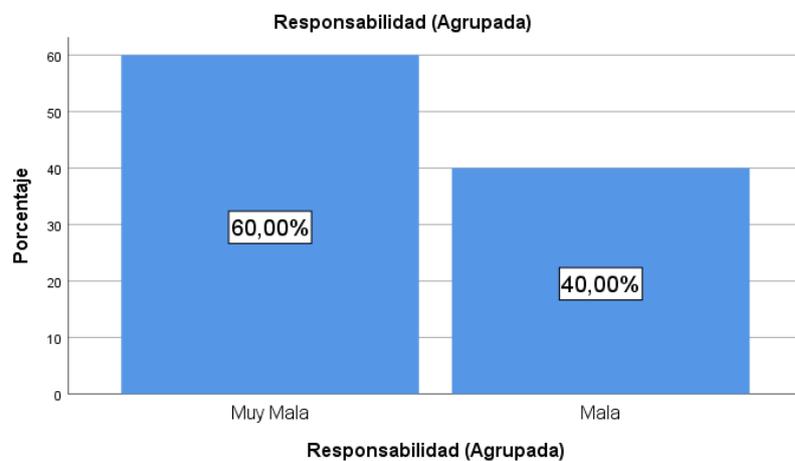
Prevención (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Mala	15	37,5	37,5	37,5
	Mala	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

En la tabla 4, se observa que de los 40 encuestados, 25 personas perciben Mala Prevención y 15 personas Perciben Muy Mala Prevención de SST, es decir, perciben que el HRDMT Dr. Julio Cesar Demarini Caro, no garantiza un lugar de trabajo con los medios y condiciones necesarios que protegen la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

b. Resultados descriptivos de la Percepción de la Dimensión 02 “Principio de Responsabilidad”

Gráfico 2. Percepción Dimensión Principio de Responsabilidad.



Al observar la gráfica 2, muestra que el 60% de los encuestados, Perciben Muy Mala Responsabilidad en SST, es decir, perciben que el hospital nunca asume las consecuencias económicas, legales y otras a causa de un accidente o enfermedad laboral y el 40% de los encuestados, Perciben Mala Responsabilidad en SST, es decir el hospital a veces asume las consecuencias económicas, legales y otras a causa de un accidente o enfermedad laboral.

Tabla 5. Percepción Principio de Responsabilidad

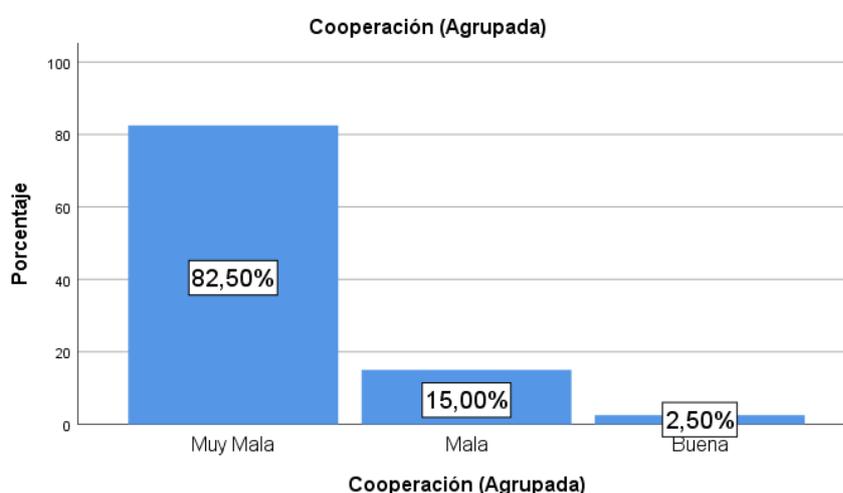
Responsabilidad (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Mala	24	60,0	60,0	60,0
	Mala	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

En la tabla 5, Se observa de los 40 encuestados, 24 perciben que hay Muy Mala Responsabilidad en SST, es decir el hospital nunca asume las consecuencias económicas, legales y otras a causa de un accidente o enfermedad laboral y 16 perciben que hay Mala Responsabilidad en SST, es decir a veces el Hospital asume las consecuencias económicas, legales y otras a causa de un accidente o enfermedad laboral.

c. Resultados descriptivos de la Percepción de la Dimensión 03 “Principio de Cooperación”

Gráfico 3. Percepción Dimensión Principio de Cooperación.



Al observar la gráfica 3, muestra que el 82.50% de los encuestados, Perciben que hay Muy Mala Cooperación respecto a SST, es decir el Hospital nunca establece mecanismos que garantice colaboración y coordinación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, además el 15% de los encuestados, Perciben Mala Cooperación y 2.50% de los encuestados, Perciben que hay Buena Cooperación en SST.

Tabla 6. Percepción Dimensión Principio de Cooperación

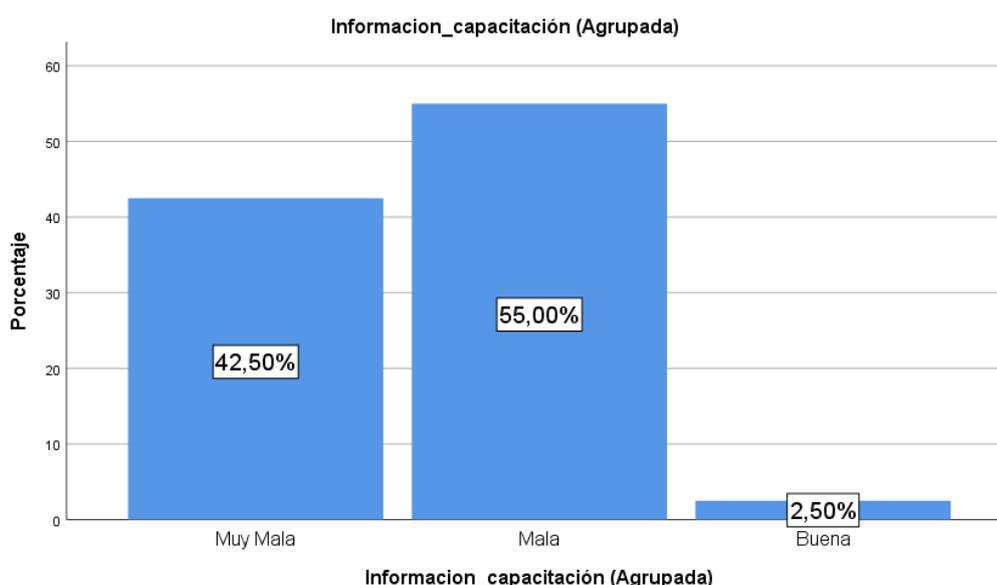
Cooperación (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Mala	33	82,5	82,5	82,5
	Mala	6	15,0	15,0	97,5
	Buena	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

En la tabla 6, Se observa de los 40 encuestados, 33 personas Perciben que hay Muy Mala Cooperación en SST, es decir el Hospital nunca establece mecanismos que garantice colaboración y coordinación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, además 6 personas perciben que hay Mala Cooperación, es decir el Hospital a veces establece mecanismos que garantice colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo y solo 01 percibe que hay Buena Cooperación.

d. Resultados descriptivos de la Percepción de la Dimensión 04 “Principio de Información y Capacitación”

Gráfico 4. Percepción Dimensión Principio de Información y Capacitación.



Al observar la gráfica 4, muestra que el 55% de los encuestados, perciben que hay Muy Mala Información y Capacitación, además 42.5% de los encuestados, perciben que hay Mala Información y Capacitación y 2.5% de los encuestados, Perciben que hay Buena Información y Capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 7. Percepción Dimensión de Principio de Información Y Capacitación.

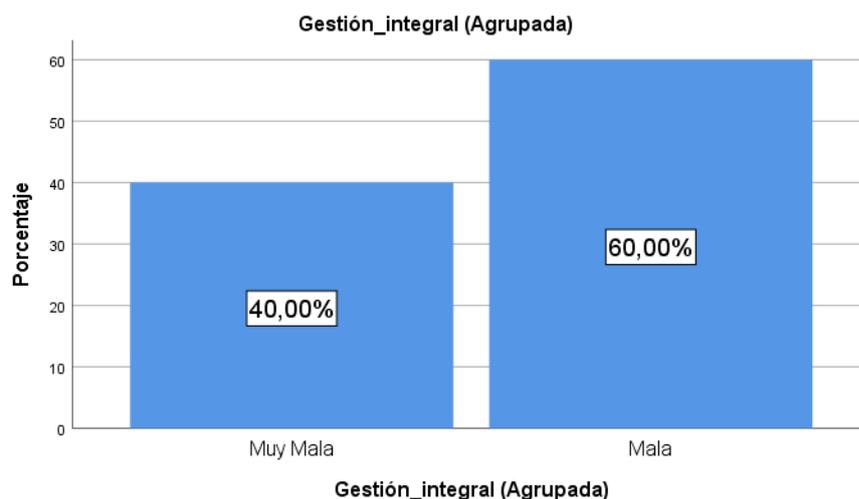
Información Capacitación (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Mala	17	42,5	42,5	42,5
	Mala	22	55,0	55,0	97,5
	Buena	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

En la tabla 07, Se observa que de los 40 encuestados, 22 encuestados Perciben que hay Muy Mala Información y Capacitación, además 17 encuestados perciben que hay Mala Información y Capacitación y solo 01 encuestado percibe que hay Buena Información y Capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

e. Resultados descriptivos de Percepción de la Dimensión 05 “Principio de Gestión Integral”

Gráfico 5. Percepción Dimensión de Principio de Gestión Integral



Al observar la gráfica 5, muestra que el 60% de los encuestados, perciben que a hay Muy Mala Gestión Integral en material de Seguridad y Salud en el Trabajo y el 40% de los encuestados, Perciben que hay Mala Gestión Integral en material de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 8. Percepción Dimensión de Principio de Gestión Integral

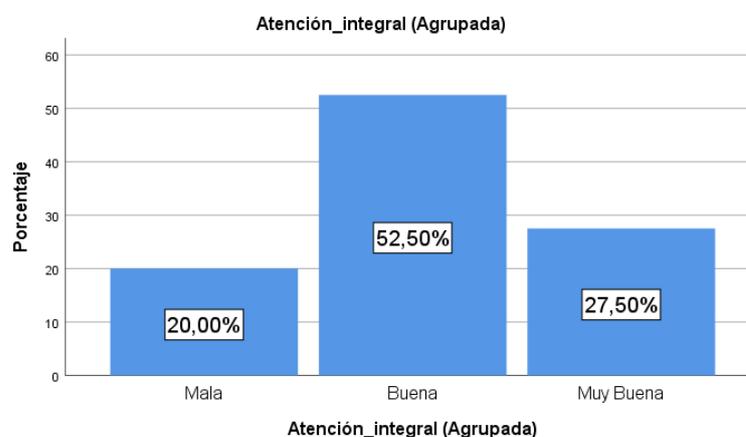
Gestión_integral (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Mala	16	40,0	40,0	40,0
	Mala	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

En la tabla 08, Se observa de los 40 encuestados, 24 personas Perciben que a hay Muy Mala Gestión Integral en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, además 16 personas perciben Mala Gestión Integral en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

f. Resultados descriptivos de la Percepción de la Dimensión 06 **“Principio de Atención Integral”**

Gráfico 6. Percepción Dimensión Principio de Atención Integral.



Al observar la gráfica 6, muestra que el 52.50% de los encuestados, Perciben que hay Buena Atención Integral en SST, es decir los trabajadores que sufren accidente o enfermedad tienen derecho al seguro complementario de trabajo de riesgo, además el 27.50% de los encuestados, perciben que hay Muy Buena Atención Integral en SST y un 20% de los encuestados, perciben que hay Mala Atención Integral en SST.

Tabla 9. Percepción Dimensión Principio de Atención Integral

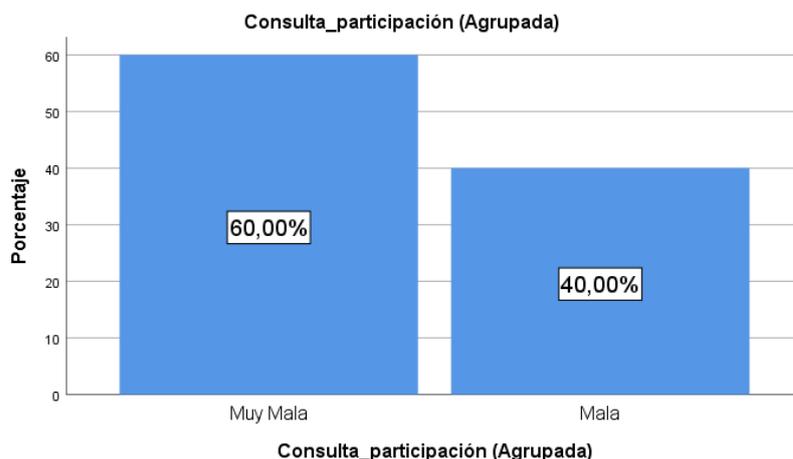
Atención_integral (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	8	20,0	20,0	20,0
	Buena	21	52,5	52,5	72,5
	Muy Buena	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

En la tabla 09, se observa de los 40 encuestados, 21 perciben que hay Buena Atención Integral en SST, es decir, perciben que los trabajadores que sufren accidente o enfermedad tienen derecho al seguro complementario de trabajo de riesgo, además 11 Perciben que hay Muy Buena Atención integral y 8 encuestados Perciben que hay Mala Atención Integral en SST.

g. Resultados descriptivos Percepción de la Dimensión 07 “Principio de Consulta y Participación”

Gráfico 7. Percepción Dimensión Principio de Consulta y Participación.



Al observar la gráfica 7, muestra que el 60% de los encuestados, Perciben que hay Muy Mala Consulta y Participación en materia de SST, es decir el Hospital nunca promueve mecanismos de consulta y participación en los trabajadores y el 40% de los encuestados, perciben que a hay Mala Consulta y Participación en materia de SST, es decir el Hospital a veces promueve mecanismos de consulta y participación en los trabajadores.

Tabla 10. Percepción Dimensión Principio de Consulta y Participación

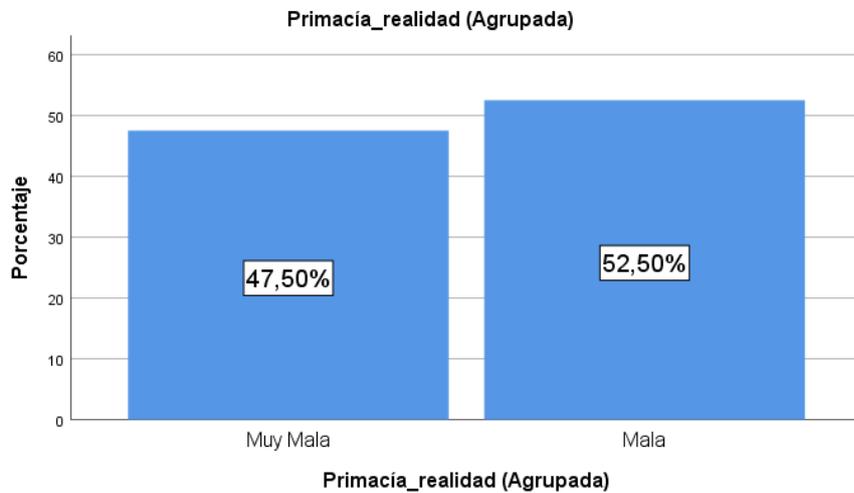
Consulta_participación (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Mala	24	60,0	60,0	60,0
	Mala	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

En la tabla 10, Se observa que de los 40 encuestados, 24 Perciben que hay Muy Mala Consulta y Participación en Materia de SST, es decir el Hospital nunca promueve mecanismos de consulta y participación en los trabajadores, además 16 encuestados Perciben que hay Mala Consulta y Participación en SST, es decir el Hospital a veces promueve mecanismos de Consulta y Participación en los trabajadores.

h. Resultados descriptivos de la Percepción de la Dimensión 08 “Principio de Primacía de la Realidad”

Gráfico 8. Percepción Dimensión Principio de Primacía de la Realidad



Al observar la gráfica 8, muestra que el 52.50% de los encuestados, manifiesta que hay Mala Primacía de la Realidad en materia d SST, es decir el Hospital y los trabajadores a veces brindan información completa y veras sobre el cumplimiento de la ley N° 29783 y el 47.50% de los encuestados, manifiestan que hay Muy Mala Primacía de la Realidad, en materia de SST, es decir no brindan la información sobre el cumplimiento de la ley N° 29783.

Tabla 11. Percepción Dimensión Principio de Primacía y Realidad

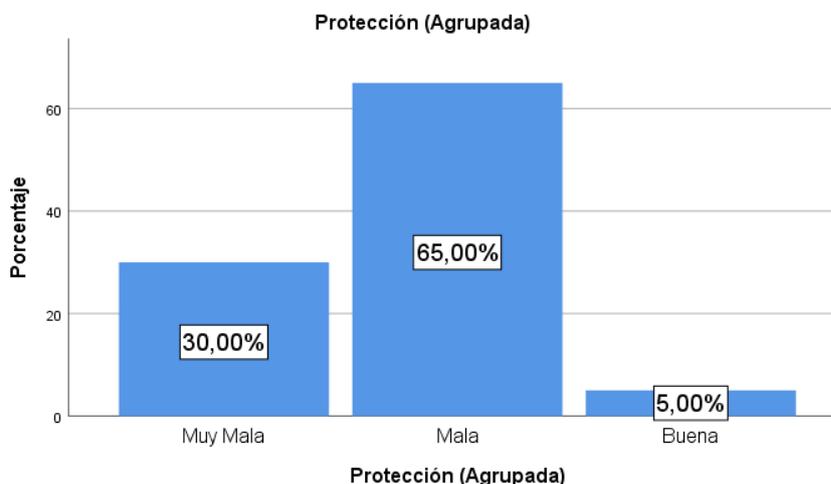
Primacía realidad (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Mala	19	47,5	47,5	47,5
	Mala	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

En la tabla 11, Se observa que de los 40 encuestados, 21 Perciben que hay Mala Primacía de la Realidad en materia de SST, es decir el Hospital y los trabajadores a veces brindan información completa y veras sobre el cumplimiento de la ley N° 29783, además 19 encuestados Perciben que hay Muy Mala Primacía de la Realidad en materia de SST, es decir no brindan la información en cumplimiento de la ley N° 29783.

i. Resultados descriptivos de la Percepción de la Dimensión 09 “**Principio de Protección**”

Gráfico 9. Percepción Dimensión Principio de Protección



Al observar la gráfica 9, muestra que el 65% de los encuestados, Perciben que a hay Mala Protección en materia de SST, es decir el Hospital a veces protege el bienestar físico y mental y social de los trabajadores, además el 30% de los encuestados, Perciben que hay Muy Mala Protección en Materia de SST, es decir el Hospital nunca protege el bienestar físico y

mental y social de los trabajadores y solo el 5% de los encuestados, Perciben que hay Buena protección en materia de SST.

Tabla 12. Percepción Dimensión Principio de Protección

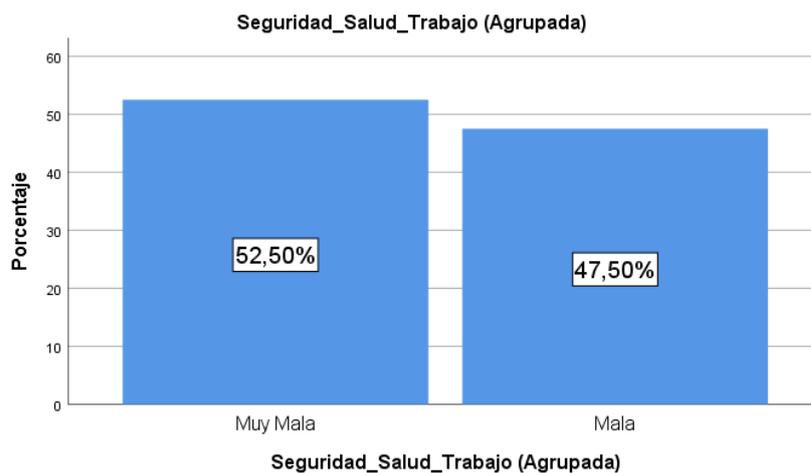
Protección (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Mala	12	30,0	30,0	30,0
	Mala	26	65,0	65,0	95,0
	Buena	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

En la tabla 12, Se observa de los 40 encuestados, 26 Perciben que a hay Mala Protección en materia de SST, es decir el Hospital a veces protege el bienestar físico y mental y social de los trabajadores, además 12 Perciben que hay Muy Mala Protección en materia de SST y solo 02 encuestados Perciben que hay Buena Protección en materia de SST.

j. Resultados descriptivos de la Percepción de la Variable “Seguridad y Salud en el Trabajo”

Gráfico 10. Percepción Variable Seguridad y salud en el Trabajo



Al observar la gráfica 10, muestra que el 52.50% de los encuestados, Perciben que hay Muy Mala Seguridad y Salud en el Trabajo y el 47.50% de los encuestados, Perciben que hay Mala Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 13. Percepción Variable de Seguridad y Salud en el Trabajo

Seguridad_Salud_Trabajo (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Mala	21	52,5	52,5	52,5
	Mala	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

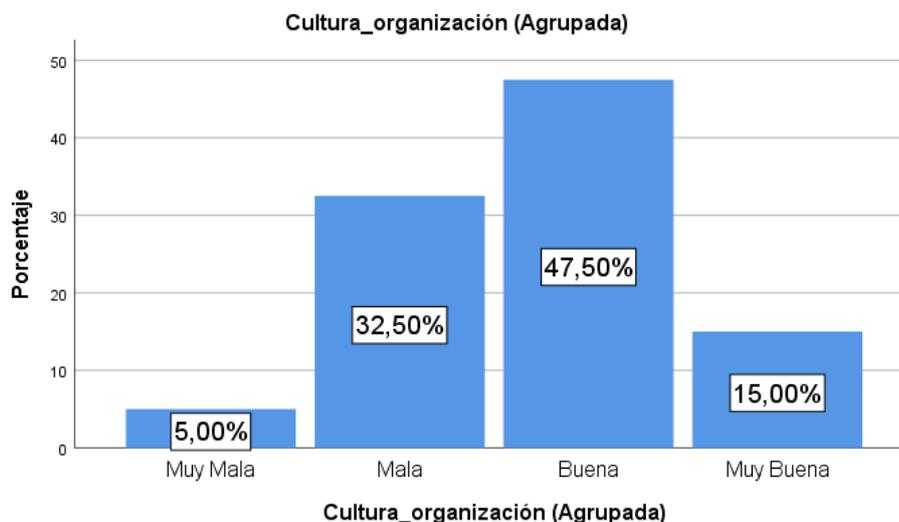
Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

En la tabla 13, Se observa de los 40 encuestados, 21 Perciben que hay Muy Mala Seguridad y Salud en el Trabajo y además 19 encuestados Perciben que hay Mala Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.1.2. Resultados descriptivos de la Percepción de la Variable “Clima Organizacional”

a. Resultados descriptivos de la Percepción de la Dimensión I “Cultura de la Organización”

Gráfico 11. Percepción Dimensión Cultura de la Organización



Al observar la gráfica 11, muestra que el 47.50% de los encuestados, Perciben que hay Buena Cultura de la Organización en materia de Clima Organizacional y el 5% de los encuestados, Perciben que hay Muy Mala Cultura de la Organización en materia de Clima Organizacional en el Hospital.

Tabla 14. Percepción Dimensión Cultura de la Organización

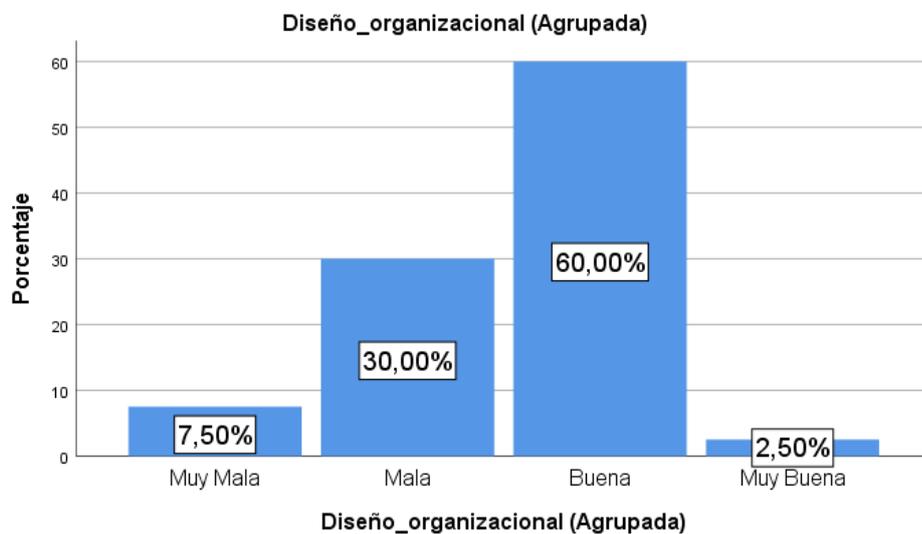
Cultura organización (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Mala	2	5,0	5,0	5,0
	Mala	13	32,5	32,5	37,5
	Buena	19	47,5	47,5	85,0
	Muy Buena	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

En la tabla 14, Se observa que de los 40 encuestados, 19 Perciben que hay Buena Cultura de la Organización y 02 Perciben que hay Muy Mala Cultura de la Organización.

b. Resultados descriptivos de la Percepción de la Dimensión II “Diseño Organizacional”

Gráfico 12. Percepción Dimensión Diseño Organizacional



Al observar la gráfica 12, muestra que el 60% de los encuestados, Perciben que hay Buen Diseño de la Organización y el 7.50% de los encuestados, Perciben que hay Muy Mal Diseño de la Organización.

Tabla 15. Percepción Dimensión Diseño Organizacional

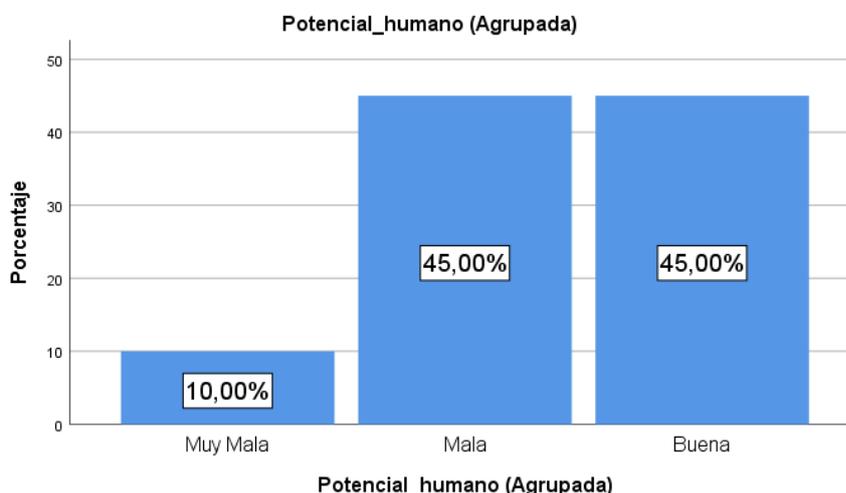
Diseño_organizacional (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Mala	3	7,5	7,5	7,5
	Mala	12	30,0	30,0	37,5
	Buena	24	60,0	60,0	97,5
	Muy Buena	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

En la tabla 15, Se observa de los 40 encuestados, 24 Perciben que hay Buen Diseño Organizacional, 12 perciben que hay Mal Diseño Organizacional, 03 perciben que hay Muy Mal Diseño Organizacional y solo 01 encuestado Percibe que hay Muy Buen Diseño Organizacional.

c. Resultados descriptivos de la Percepción de la Dimensión III “**Potencial Humano**”

Gráfico 13 Percepción Dimensión Potencial Humano



Al observar la gráfica 24, muestra que el 45% de los encuestados, Perciben que hay Buen Potencial Humano, otro 45% Percibe que hay Mal Potencial Humano y el 10% de los encuestados, Perciben que hay Muy Mal Potencial Humano.

Tabla 16 Percepción Dimensión Potencial Humano

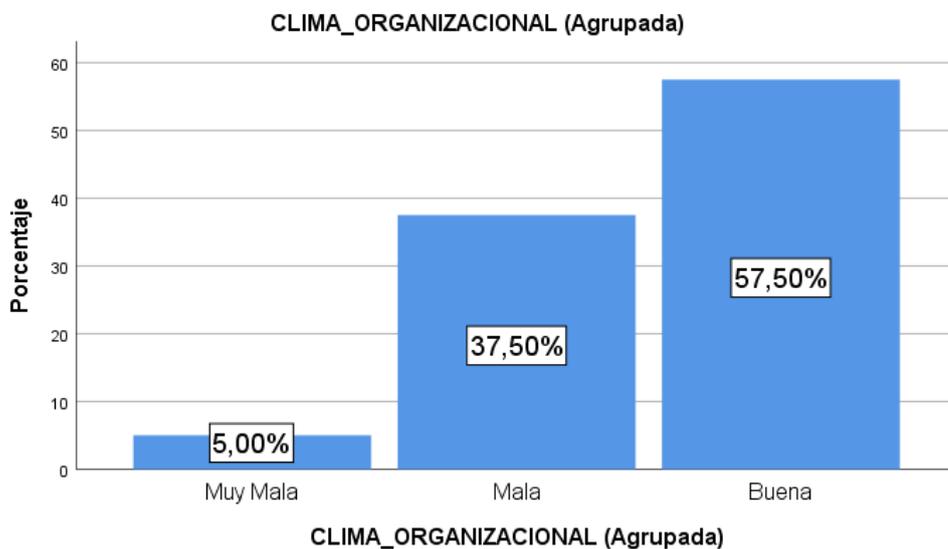
Potencial humano (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Mala	4	10,0	10,0	10,0
	Mala	18	45,0	45,0	55,0
	Buena	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

En la tabla 16 se observa de los 40 encuestados, 18 Perciben que hay Buen Potencial Humano, otro 18 encuestados Perciben que hay Mal Potencial Humano y 4 manifiestan que hay Muy Mal Potencial Humano.

d. Resultados descriptivos de la Percepción de la Variable “**Clima Organizacional**”

Gráfico 14. Percepción Variable Clima Organizacional



Al observar la gráfica 14, muestra que el 57.50% de los encuestados, Perciben que hay Buen Clima Organizacional, es el 5% de los encuestados Perciben que hay Muy Mal Clima organizacional.

Tabla 17 Percepción Variable Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Mala	2	5,0	5,0	5,0
	Mala	15	37,5	37,5	42,5
	Buena	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

En la tabla 17, Se observa que de los 40 encuestados, 23 Perciben que hay Buen Clima Organizacional y 02 encuestados Perciben que hay Muy Mal Clima Organizacional.

5.2. Resultados inferenciales.

6.2.3. Prueba de normalidad

Tabla 18. PRUEBA DE NORMALIDAD DE VARIABLES Y DIMENSIONES

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Prevención (Agrupada)	,403	40	,000	,614	40	,000
Responsabilidad (Agrupada)	,390	40	,000	,623	40	,000
Cooperación (Agrupada)	,492	40	,000	,482	40	,000
Información_capacitación (Agrupada)	,343	40	,000	,704	40	,000
Gestión_Integral (Agrupada)	,390	40	,000	,623	40	,000
Atención_integral (Agrupada)	,268	40	,000	,804	40	,000
Consulta_participación (Agrupada)	,390	40	,000	,623	40	,000
Primacia_realidad (Agrupada)	,351	40	,000	,636	40	,000
Protección (Agrupada)	,377	40	,000	,712	40	,000

Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	,351	40	,000	,636	40	,000
Cultura_organización (Agrupada)	,262	40	,000	,859	40	,000
Diseño_organizacional (Agrupada)	,360	40	,000	,761	40	,000
Potencial_humano (Agrupada)	,287	40	,000	,766	40	,000
Clima_organizacional (Agrupada)	,361	40	,000	,705	40	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

Interpretación: Como la muestra de nuestra investigación es 40 elementos, para analizar la normalidad utilizamos la prueba de Shapiro - Wilk, al observar el nivel de significancia de cada una de las variables, dimensiones y como son menores de 0.05, se puede afirmar que las dimensiones y variables son NO NORMAL, ver tabla 18.

5.2.2. Análisis de Correlación

Tabla 19. RANGO DE CORRELACION

Coefficiente de correlación (r)	Interpretación	Rango establecido
+1.00	Correlación positiva perfecta	+1.00
+0.90	Correlación positiva muy fuerte	[+0.90→+1.00>
+0.75	Correlación positiva considerable	[+0.75→+0.90>
+0.50	Correlación positiva media	[+0.50→+0.75>
+0.10	Correlación positiva débil	[+0.10→+0.50>
+0.00	No existe correlación alguna entre variables	<-0.10→+0.10>
-0.10	Correlación negativa débil	[-0.10→-0.50>
-0.50	Correlación negativa media	[-0.50→-0.75>
-0.75	Correlación negativa considerable	[-0.75→-0.90>
-0.90	Correlación negativa muy fuerte	[-0.90→-1.00>
-1.00	Correlación negativa perfecta	-1.00

Fuente: (Sampieri, 2002)

Interpretación de la tabla:

Para analizar la correlación de la variable y dimensiones se utilizó la tabla propuesta por Hernández Sampieri. Ver tabla 19.

a. Análisis de correlación de la Percepción entre la variable “Seguridad y Salud en el Trabajo” y la dimensión “**Cultura de la Organización**”

Tabla 20. Tabla cruzada Percepción entre la Variable Seguridad y Salud en el Trabajo y Dimensión Cultura Organizacional.

Tabla cruzada Seguridad_Salud_Trabajo (Agrupada)*Cultura_Organización (Agrupada)							
			Cultura_organización (Agrupada)				Total
			Nunca	A veces	Frecuente mente	Siempre	
Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	Nunca	Recuento	2	8	8	3	21
		% dentro de Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	9,5%	38,1%	38,1%	14,3%	100,0%
	A veces	Recuento	0	5	11	3	19
		% dentro de Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	0,0%	26,3%	57,9%	15,8%	100,0%
Total		Recuento	2	13	19	6	40
		% dentro de Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	5,0%	32,5%	47,5%	15,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

Interpretación de tabla cruzada: el 57,9% de los encuestados, Perciben que existe relación entre la Variable Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dimensión Cultura de la Organización. Ver tabla 20.

Tabla 21. Correlación Percepción entre la Variable Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dimensión Cultura de la Organización

Correlaciones				
			Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	Cultura_organización (Agrupada)
Rho de Spearman	Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,202
		Sig. (bilateral)	.	,212
		N	40	40
	Cultura_organización (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,202	1,000
		Sig. (bilateral)	,212	.
		N	40	40

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

Interpretación de correlación: Según los valores propuestos, por Hernández Sampieri, ver tabla 19, podemos afirmar que la Percepción entre la Variable “Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dimensión Cultura de la Organización”, tiene correlación positiva débil, porque Rho de Spearman, obtenido en nuestro trabajo es 0.202, ver **tabla 21**.

b. Análisis de correlación de Percepción entre la Variable “Seguridad y Salud en el Trabajo” y la Dimensión “**Diseño de la Organización**”

Tabla 22. Tabla Cruzada Percepción entre la Variable Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dimensión Diseño Organizacional

Tabla cruzada Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)*Diseño_organizacional (Agrupada)							
			Diseño_organizacional (Agrupada)				Total
			Nunca	A veces	Frecuente mente	Siempre	
Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	Nunca	Recuento	3	7	10	1	21
		% dentro de Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	14,3%	33,3%	47,6%	4,8%	100,0%
	A veces	Recuento	0	5	14	0	19
		% dentro de Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	0,0%	26,3%	73,7%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	3	12	24	1	40
		% dentro de Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	7,5%	30,0%	60,0%	2,5%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

Interpretación de tabla cruzada: el 73,7% de los encuestados, Perciben que existe relación entre la Variable Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dimensión Diseño Organizacional. Ver tabla 22.

Tabla 23: Correlación de Percepción entre la Variable Seguridad y Salud en Trabajo y la Dimensión Diseño Organizacional

Correlaciones				
			Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	Diseño_organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,214
		Sig. (bilateral)	.	,184
		N	40	40
	Diseño_organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,214	1,000
		Sig. (bilateral)	,184	.
		N	40	40

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

Interpretación de correlación: Según los valores propuestos, por Hernández Sampieri, ver tabla 19, podemos afirmar que la Percepción entre la Variable “Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dimensión Diseño Organizacional”, tiene correlación positiva débil, porque el Rho de Spearman, obtenido en nuestro trabajo es 0.214, ver **tabla 23**.

c. Análisis de correlación Percepción entre la variable “Seguridad y Salud en el Trabajo” y la Dimensión “**Potencial Humano**”

Tabla 24: Tabla cruzada Percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y Potencial Humano

Tabla cruzada Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)*Potencial_humano (Agrupada)						
			Potencial_humano (Agrupada)			Total
			Nunca	A veces	Frecuentemente	
Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	Nunca	Recuento	4	8	9	21
		% dentro de Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	19,0%	38,1%	42,9%	100,0%
	A veces	Recuento	0	10	9	19
		% dentro de Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	0,0%	52,6%	47,4%	100,0%
Total		Recuento	4	18	18	40
		% dentro de Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	10,0%	45,0%	45,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

Interpretación de tabla cruzada: el 52,6% de los encuestados, perciben que existe relación entre la variable Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión **Potencial Humano**. Ver tabla 24.

Tabla 25: Correlación de Percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dimensión Potencial Humano

Correlaciones				
			Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	Potencial_humano (Agrupada)
Rho de Spearman	Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,139
		Sig. (bilateral)	.	,392
		N	40	40
	Potencial_humano (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,139	1,000
		Sig. (bilateral)	,392	.
		N	40	40

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

Interpretación de correlación: Según los valores propuestos, por Hernández Sampieri, ver tabla 19, podemos afirmar que la Percepción entre la Variable “Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dimensión Potencial Humano”, tiene correlación positiva débil, porque el Rho de Spearman, obtenido en nuestro trabajo es 0.139, ver **tabla 25**.

d. Análisis de correlación de Percepción entre la Variable “Seguridad y Salud en el Trabajo” y la Variable “**Clima Organizacional**”

Tabla 26: Tabla cruzada Percepción Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Organizacional

Tabla cruzada Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)*Clima_organizacional (Agrupada)						
			Clima organizacional (Agrupada)			Total
			Nunca	A veces	Frecuentemente	
Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	Nunca	Recuento	2	10	9	21
		% dentro de Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	9,5%	47,6%	42,9%	100,0%
			Recuento	0	5	14

	A veces	% dentro de Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	0,0%	26,3%	73,7%	100,0%
Total		Recuento	2	15	23	40
		% dentro de Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	5,0%	37,5%	57,5%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a la investigación

Interpretación de tabla cruzada: El 73,7% de los encuestados, perciben que existe relación entre la variable Seguridad y Salud en el Trabajo y la variable **Clima Organizacional**. Ver tabla 26.

Tabla 27: Correlación Percepción entre la variable Seguridad y Salud en el Trabajo y variable Clima Organizacional

Correlaciones				
			Seguridad_s alud_trabajo (Agrupada)	Clima organizacion al (Agrupada)
Rho de Spearman	Seguridad_salud_trabajo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,331*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	40	40
	Clima organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,331*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación de correlación: Según los valores propuestos, por Hernández Sampieri, ver tabla 19, podemos afirmar que la Percepción entre la variable “Seguridad y Salud en el Trabajo y la variable Clima Organizacional”, tiene correlación positiva débil, porque el Rho de Spearman, obtenido en nuestro trabajo es 0.331*, ver **tabla 27**.

5.3. Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la Hipótesis con los resultados

Hipótesis específica 1:

a. Demostración de Hipótesis Percepción entre la variable “seguridad y salud en el trabajo” y la dimensión “Cultura de la Organización”

Ho: Existe una percepción significativa entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura de la Organización en las enfermeras del hospital regional docente de medicina tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022.

Ha: NO Existe una percepción significativa entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura de la Organización en las enfermeras del hospital regional docente de medicina tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022.

Para poder demostrar si existe relación significativa entre la Percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura de la Organización, se observa que el nivel de significancia de esta correlación que es: 0.212 ver tabla 21, al ser mayor 0.05, la hipótesis específica es falsa

Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, afirmamos que la Percepción entre la variable Seguridad y Salud en el Trabajo, no se relaciona significativamente con la dimensión Cultura de la Organización en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022

Hipótesis específica 2:

b. Demostración de Hipótesis Percepción entre la variable “Seguridad y Salud en el Trabajo” y la dimensión “Diseño de la Organización”

Ha: Existe una percepción significativa entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Diseño de la Organización en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro. Ver tabla 23. Sig ,184.

Ho: NO Existe una percepción significativa entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Diseño de la Organización en las enfermeras del Hospital

Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro. Ver tabla 23. Sig ,184.

Para poder demostrar si existe relación significativa entre la percepción de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Diseño de la Organización, se observa que el nivel de significancia de esta correlación es: 0.184, ver tabla 23, al ser mayor 0.05, la hipótesis específica es falsa.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, afirmamos que la Percepción de la variable Seguridad y Salud en el Trabajo, no se relaciona significativamente con la dimensión Diseño de la Organización en las enfermeras del hospital regional docente de medicina tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022.

Hipótesis específica 3:

c. Demostración de Hipótesis Percepción entre la variable “Seguridad y Salud en el Trabajo” y la dimensión “Potencial Humano”

Ha: Existe una percepción significativa entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Potencial Humano en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro. Ver tabla 25. Sig ,392

Ho: NO Existe una percepción significativa entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Potencial Humano en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro. Ver tabla 25. Sig ,392

Para poder demostrar si existe relación significativa entre la Percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Potencial Humano, se observa que el nivel de significancia de esta correlación es: 0.392, ver tabla 25, al ser mayor 0.05, la hipótesis específica es falsa.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, afirmamos que la Percepción entre la variable Seguridad y Salud en el Trabajo, no se relaciona significativamente con la dimensión Potencial Humano en las enfermeras del hospital regional docente de medicina tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022.

Hipótesis general:

d. Demostración de Hipótesis entre la variable “Seguridad y Salud en el Trabajo” y la variable “Clima Organizacional”

Ha: Existe una relación significativa entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Clima Organizacional en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini caro, Junín-2022. Ver tabla 27. Resultado sig 0,037

Ho: NO Existe una relación significativa entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Clima Organizacional en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini caro, Junín-2022. Ver tabla 27. Resultado sig ,037.

Para poder demostrar si existe relación significativa entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con el Rho de Spearman, se observa que el nivel de significancia de esta correlación es: 0.037, ver tabla 27, al ser menor 0.05, la hipótesis nula es falsa

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, se puede afirmar que la percepción de la hipótesis general, es verdadera y afirmamos que Percepción de la variable Seguridad y Salud en el Trabajo, se relaciona significativamente con la variable Clima Organizacional en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

Con respecto al estudio de investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Organizacional, no se han encontrado autores que hayan realizado investigación con estas dos variables; sin embargo, existen autores que han realizado investigaciones con la variable por separado, el cual implica que la contrastación de nuestros resultados con los autores mencionados en nuestra investigación se da por cada variable.

6.2.1. Con respecto a la variable Seguridad y Salud en el Trabajo.

En nuestro estudio se observa que el 52.50 % de las encuestadas perciben que existe Muy Mala Seguridad y Salud en el Trabajo, y el 47.50 % percibe que existe Mala Seguridad en el Trabajo, percepción que nos indica la necesidad de implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento de la Ley N° 29783.

Autores Internacionales:

En el presente estudio, según la gráfica N° 10, muestra que el 52.50% de los encuestados, Perciben Muy Mala Seguridad y Salud en el Trabajo y el 47.50% perciben Mala Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a la inexistencia del área de Seguridad y Salud en el trabajo, lo que se corrobora con lo encontrado por Ordoñez J, (Guayaquil-2022), en su estudio de investigación “Propuesta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa Semvra – Veconsa S.A en base a la norma ISO 45001:2018”, reportando como resultado el 13% de incumplimiento en la autoevaluación de los requisitos técnicos y elaboración de matrices de riesgos GTC-45, desarrolló una propuesta de Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo para cumplir con los requisitos legales y garantizar un ambiente seguro y libre de riesgos.

Según la gráfica N° 10, del presente estudio muestra que el 52.50% de los encuestados, Perciben que hay Muy Mala Seguridad y Salud en el Trabajo y el 47.50% de los encuestados, Perciben que hay Mala Seguridad y Salud en el Trabajo, por incumplimiento de la Implementación del SGSST según la Ley N° 29783, lo que se corrobora en la investigación de Jattin J (Córdoba-2022), en su estudio de investigación “Análisis de la aplicabilidad del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo en una empresa social del estado de segundo nivel de atención. Córdoba 2019”, donde reporta que el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es “moderadamente aceptable”. Por incumplimiento de requisitos que afecta la Seguridad y Salud de los empleados y colaboradores. Lo que demuestra que la empresa no cumple con los requisitos de Ley obligatorios por el Gobierno Nacional con la finalidad de crear un espacio de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores.

En cuanto a la relación encontrado en el presente estudio como se muestra en la gráfica N° 10, del presente estudio muestra que el 52.50% de los encuestados, Perciben que hay Muy Mala Seguridad y Salud en el Trabajo y el 47.50% de los encuestados, Perciben que hay Mala Seguridad y Salud en el Trabajo, por incumplimiento de la Implementación del SGSST según la Ley N° 29783, se concuerda con Forero H y otros (Colombia-2021), en su estudio de investigación “Propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para la Fundación Casa de los Abuelos del municipio de Machetá, Cundinamarca”, quien encontró el 26% de incumplimiento en la implementación del SGSST, considerado como CRITICO. Lo que demuestra que la Fundación Casa de los abuelos no cumple con el Artículo 28 de la resolución 0312 de 2019.

Según la gráfica N° 2, del presente estudio muestra que el 60% de los encuestados, Perciben Muy Mala Responsabilidad en SST y el 40% perciben Mala Responsabilidad en SST, situación que afecta las condiciones laborales exponiéndolos a factores de riesgo por no contar con un SGSST. Lo que se corrobora con Gonzales J (Bogotá-2021), en su estudio “Diseño de la línea base del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la Mina Los Balsos, Vereda La Floresta, Municipio de Yolombo, Departamento de Antioquia” reportando un 64% que indica un porcentaje moderadamente aceptable respecto a la línea base del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que permite identificar los factores de riesgo, la mina Los Balsos del Municipio de Yolombo incumple lo establecido en la resolución 0312 de 2019, estando expuestos a factores de riesgo que afectan la salud y la vida de los trabajadores, Para ambos casos la implantación del sistema de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo de la línea base permite la mejora de las condiciones laborales.

En cuanto a la relación encontrado en el presente estudio como se muestra en la gráfica N° 10, del presente estudio muestra que el 52.50% de los encuestados, Perciben que hay Muy Mala Seguridad y Salud en el Trabajo y el 47.50% de los encuestados, Perciben que hay Mala Seguridad y Salud en el

Trabajo, por no cumplir con la Implementación del SGSST según la Ley N° 29783, se contrasta los resultados con Ospina R (Colombia-2020), en su estudio “Consultoría para el establecimiento de línea base en Seguridad y Salud Laboral en la empresa Caucaed del Municipio de Santander de Quilichao - Cauca” quien reporta el cumplimiento de un 5,5% de los 60 estándares que representan el 100%, evidenciando que la implementación del SGSST está en un estado crítico. Resultados que indican encontrarse en un estado vulnerable al no cumplir la normativa vigente. Siendo imperativo para ambas entidades que se invierta en la Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cuanto a la relación encontrado en el presente estudio como se muestra en la gráfica N° 10, del presente estudio muestra que el 52.50% de los encuestados, Perciben que hay Muy Mala Seguridad y Salud en el Trabajo y el 47.50% de los encuestados, Perciben que hay Mala Seguridad y Salud en el Trabajo, por no cumplir con la Implementación del SGSST según la Ley N° 29783, datos que se corrobora con lo encontrado por Guerrero C y otro (Bogotá-2020), en su investigación “Propuesta de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los parámetros de la Resolución 0312 de 2019 en la compañía Precoom S.A.S”, quien reportó el incumplimiento del 82,25% de los estándares mínimos requeridos en la Resolución 0312 de 2019 y recomienda implementar las mejoras del Sistema de Salud y Seguridad, sin demoras y con personal experimentado en la materia.

En cuanto a la relación encontrado en el presente estudio como se muestra en la gráfica N° 10, del presente estudio muestra que el 52.50% de los encuestados, Perciben que hay Muy Mala Seguridad y Salud en el Trabajo y el 47.50% de los encuestados, Perciben que hay Mala Seguridad y Salud en el Trabajo, por no cumplir con la Implementación del SGSST según la Ley N° 29783, se corrobora con lo encontrado por Moreno M (Guayaquil-2019), en su investigación “Evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional del Hospital General Dr. León Becerra Camacho del Cantón Milagro”, reportó el incumplimiento del 19% de Requisitos técnicos legales en materia de Seguridad

y Salud Ocupacional y como oportunidades de mejora plantearon optimizar los recursos humanos de la institución del SGSSO, Regular los permisos, certificaciones, Requisitos Técnicos Legales (RTL) en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

En cuanto a la relación encontrado en el presente estudio como se muestra en la gráfica N° 10, del presente estudio muestra que el 52.50% de los encuestados, Perciben que hay Muy Mala Seguridad y Salud en el Trabajo y el 47.50% de los encuestados, Perciben que hay Mala Seguridad y Salud en el Trabajo, por no cumplir con la Implementación del SGSST según la Ley N° 29783, lo que se contrapone con lo encontrado con Farfán J y otros (Bogota-2019), en su estudio “Propuesta de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado la Resolución 0312 / 2019 para la empresa CONCRETO & ACABADO SAS”, encontró que la empresa obtiene un 76% en cumplimiento del total de valores según estándares de la resolución 0312 de 2019, llegando a un nivel de evaluación asignada de MODERADAMENTE ACEPTABLE y recomienda elaborar una propuesta de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019, para identificar y controlar los factores de riesgo que afectan la Seguridad y Salud de los Trabajadores.

De acuerdo con la gráfica N° 14 del presente estudio muestra que el 57.50% de los encuestados, Perciben Buen Clima Organizacional, es el 5% de los encuestados Perciben Muy Mal Clima organizacional. En relación a lo encontrado por Castillo L y otros (Colombia-2019), en su estudio “Relación entre el Clima Organizacional y el ausentismo laboral de una empresa distribuidora de plásticos y planificación de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la ciudad de Santiago de Cali”, encontró un posicionamiento en un promedio de 6 (regular) demostrando que para los trabajadores no es satisfactorio lo que perciben y hace falta un ambiente más proactivo, constructivo en las relaciones cordiales y la importancia y valoración del

trabajador en la empresa, siendo los extremos de la escala del 1 como Clima poco gratificante y en la escala 10 Clima Plenamente gratificante. Y respecto a la variable SST encontró en la evaluación inicial del SGSST que la empresa obtuvo un 14,5% de cumplimiento del total evaluado, según los estándares mínimos de la Resolución 111 de 2017 un puntaje de cumplimiento menor del 60% se considera en estado crítico, recomienda el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 que reglamenta la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Según la gráfica N° 10, del presente estudio muestra que el 52.50% de los encuestados, Perciben Muy Mala Seguridad y Salud en el Trabajo y el 47.50% perciben que hay Mala Seguridad y Salud en el Trabajo, por no cumplir con la Implementación del SGSST según la Ley N° 29783, el cual se corrobora con lo encontrado por Jaimes A (Colombia 2019), en su estudio “Incidencia de la implementación del SGSST en las variables clima laboral, accidentalidad y riesgos laborales en las empresas del sector calzado”, quien reportó que en un 57% que no lo ha implementado, y solo un 43% lo diseñó e implementó el SGSST, resaltando la importancia de la implementación de un SG – SST, generando sostenibilidad y evitar gastos innecesarios de demandas de accidentes y enfermedades laborales y adoptar un clima laboral satisfactorio en los trabajadores.

A nivel nacional

De acuerdo con la tabla 27, en la presente investigación se encontró una correlación Rho de Spearman ($Rho = ,331^*$) con una significancia de $p = ,037$, afirmando que la percepción entre la Variable Seguridad y Salud en el trabajo y la Variable Clima Organizacional tiene una correlación positiva débil, se corrobora en la investigación de **Córdova L y otro, en el año 2022**, en Huancayo, en su estudio “Influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los accidentes laborales en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de Huancayo” encontraron que sus resultados fueron con correlación Rho de Spearman ($Rho=0,269$) con una

significancia de $p= 0,000$ demostrando una correlación inversa, negativa débil, en ambos estudios la implementación del SGSST, según la Ley de 29783 mejoraría la percepción en seguridad y Salud en el trabajo y reduciría significativamente los riesgos laborales.

De acuerdo con el gráfico N° 10, en la presente investigación se encontró que el 52% de los encuestados percibe Muy Mala Seguridad y Salud en el Trabajo y el 47% percibe Mala seguridad y Salud en el Trabajo, por no contar con un SGSST en cumplimiento de la Ley N° 29783, contrastando con la investigación de Aguinaga F, en el año 2022, en Chiclayo, en su estudio “Implementación de controles para mejorar los indicadores del **Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional** de un hospital público”, encontró un cumplimiento del 62% en base a la normativa legal del SGSST, comenzaron a implementarla y alcanzaron un 72.1% arrojando una relación positiva en la implementación del SGSST y una influencia positiva para Clima Organizacional y salud de los trabajadores. Para ambos estudios implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo según la Ley N° 29783, aumentaría la relación positiva y la influencia positiva para Clima Organizacional.

De acuerdo al gráfico N° 4, Percepción Dimensión de Principio de Información y Capacitación, en nuestra investigación del total de 40 enfermeras, el 55% perciben Muy Mala Información y Capacitación, el 42.5% perciben Mala Información y Capacitación y 2.5% perciben que hay Buena Información y Capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. En contrastación con Neyra G en el año 2018 Perú, en su estudio de investigación “Nivel de Conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II - 2018”, encontró en la muestra de estudio de 120 trabajadores, que el 40% de los encuestados tienen un nivel inicial de conocimiento, un 39% se encuentra en proceso y el 21% posee un nivel deseado del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, recomienda continuar con los pasos de la Ley, Normas y Reglamentos que rigen

desde el 2012. La implementación de SGSST según la Ley 29783, mejora el nivel de conocimiento, la información y capacitación en materia de SST.

De acuerdo al gráfico N° 4, Percepción Dimensión de Principio de Información y Capacitación, en nuestra investigación del total de 40 enfermeras, el 55% perciben Muy Mala Información y Capacitación, el 42.5% perciben Mala Información y Capacitación y 2.5% perciben que hay Buena Información y Capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. En contrastación con Angulo P, en el año 2018 en la ciudad de Arequipa, en su estudio “Desarrollo de los documentos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa ALFA MEDICA SM S.A.C. basada en la Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, encontró que obtiene solo un 18% de cumplimiento actual y en un 82% no se cumple con los requisitos establecidos en la Ley N° 29783. En ambos estudios se recomienda la implementación del SGSST en cumplimiento de la ley 29783.

De acuerdo al gráfico N° 07 de nuestro estudio, Percepción Dimensión Principio de Consulta y Participación, muestra que el 60% de los encuestados, perciben que hay Muy Mala Consulta y Participación en materia de SST, y el 40% de los encuestados, perciben que hay Mala Consulta y Participación en materia de SST, es decir el Hospital no promueve mecanismos de consulta y participación en los trabajadores. En contrastación con Díaz A en el año 2018 en Arequipa, en su estudio “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Hospital Goyeneche”, encontró que, de 68 trabajadores, el 67.65% no tiene información alguna sobre la existencia de SGSST, el 17.64% no tiene intención de participar. En ambos estudios es necesario iniciar una campaña de sensibilización y promocionar la necesidad de implementar el SGSST.

6.2.2. Con respecto a la Variable Clima Organizacional.

En nuestro estudio en el gráfico 25, se observa que el 57.50% de las enfermeras perciben que existe un Buen Clima Organizacional, un 37.50% Percibe como Mala y un 5% Percibe Muy Mala existencia de Clima Organizacional.

En lo que respecta a la Dimensión de Cultura de la Organización, el 47.50% Percibe Buena Cultura de la Organización y un 5% Percibe como Muy Mala Cultura de la Organización en Materia de Clima Organizacional en el Hospital.

Para la Dimensión Diseño Organizacional, según la gráfica 19, muestra que el 60% de los 40 encuestados, Perciben que hay Buen Diseño de la Organización y el 7.50% percibe que hay Muy Mal Diseño de la Organización.

Para la Dimensión de Potencial Humano según la gráfica 24, encontramos que el 45% de los encuestados manifiestan que hay Buen Potencial Humano, seguido de un 45% que califica como mala y un 10% como Muy Mala, en materia de Clima Organizacional.

Autores nacionales:

Según muestra el gráfico N° 14 Percepción de la Variable Clima Organizacional de la presente investigación, encontramos que el 57.50% de los encuestados, perciben Buen Clima Organizacional, es el 5% Muy Mal Clima organizacional. Contraponiéndose con lo encontrado por Ojeda R y otros, en el año 2020, Lima, en su estudio “Clima Organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal”, quienes reportan que un 70% de los 53 enfermeros encuestados perciben un Clima Organizacional no saludable, y el 56.35% perciben una Cultura de Seguridad Positiva, relacionándose significativamente con Cultura de Seguridad.

En el presente estudio según muestra el gráfico N° 14 Percepción de la Variable Clima Organizacional, encontramos que el 57.50% de los encuestados, perciben Buen Clima Organizacional, es el 5% Muy Mal Clima organizacional. Corroborando considerable similitud con Padilla F. en el año 2020 en el Callao, en su estudio “Clima Organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José del Callao”, quien encontró que el 91% de los 83 profesionales encuestados consideraron un Clima Organizacional favorable y solo un 9% consideran un Clima Organizacional desfavorable.

Según muestra el gráfico N° 14 Percepción de la Variable Clima Organizacional, del presente estudio, encontramos que el 57.50% de los encuestados, perciben Buen Clima Organizacional, es el 5% Muy Mal Clima organizacional, lo que se contrapone en lo encontrado por Otoyá M, en el año 2020 en el Callao, en su estudio “Relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la clínica Ricardo Palma distrito de San Isidro - 2018”, se encontró en sus resultados de los 304 encuestados, que la percepción del personal para Clima Organizacional se muestra desfavorable en un 57%, favorable un 29%, e indiferentes un 14% en lo que respecta a comunicación, liderazgo, motivación y satisfacción laboral. En ambos estudios se recomienda desarrollar estrategias, a través de la oficina de recursos humanos o la oficina de calidad, que permitan mejorar la Percepción del Clima Organizacional, enfatizando las subdimensiones como Motivación, Comunicación Organizacional, Liderazgo, Recompensas y Confort.

En el presente estudio, en el gráfico N° 14 Percepción de la Variable Clima Organizacional, encontramos que el 57.50% de los encuestados, perciben Buen Clima Organizacional, es el 5% Muy Mal Clima organizacional, contraponiéndose para esta variable, con lo encontrado por Vega T, en el año 2019 en Lima, en su estudio titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018”, reportando del total de 120 trabajadores el 43.33% percibe un clima organizacional desfavorable, 34.17% considera regular y 22.5% aseveró no favorable.

Sin embargo existe cierta similitud en las subdimensiones de como se muestra en nuestra investigación según el gráfico N° 11 Percepción de la Dimensión I Cultura de la Organización, encontramos que el 47.50% de los encuestados, Perciben Buena Cultura de la Organización y el 5% de los perciben Muy Mala Cultura de la Organización, y según la gráfica N° 12 Percepción Dimensión Diseño Organizacional muestra que el 60% de los encuestados, Perciben Buen Diseño de la Organización y el 7.50% perciben Muy Mal Diseño de la

Organización, y en lo encontrado por Vega T reporta en su estudio, en la dimensión Cultura de la organización un 49% de los 120 trabajadores perciben como favorable, un 29% como regular y un 22% no favorable. Y para la dimensión diseño organizacional, reporta que el 49% de trabajadores percibe como favorable, el 31% como regular y el 20% como no favorable.

Según muestra el gráfico N° 14 Percepción de la Variable Clima Organizacional, encontramos que el 57.50% de los encuestados, perciben Buen Clima Organizacional, es el 5% Muy Mal Clima organizacional, lo que se corrobora con Quispe H en el año 2018 en Lima, en su estudio “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Centro de Salud Santa Luzmila I, Comas - 2018” reportó que el 63.3% de 60 trabajadores encuestados consideraron a Clima Organizacional en la categoría eficiente, un 25% como regular y el 11.67% categorizaron como deficiente.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.

Para el desarrollo de la presente investigación, se ha solicitado el permiso correspondiente a la Dirección del HRDMT Dr. Julio Cesar Demarini Caro y a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación (UADI), adjuntando el Proyecto de Tesis para su revisión, autorizándonos la aplicación de los instrumentos, a las enfermeras del área asistencial.

Se elaboró el formato de consentimiento informado, con información clara y precisa para que el entrevistado tome la libre decisión de participar o negarse al estudio, cumpliendo con el principio ético de autonomía y confidencialidad de los datos personales y la veracidad de información vertida para la investigación, respetando la autenticidad de los resultados.

VII. CONCLUSIONES

Con el procesamiento de datos obtenidos, llegamos a la siguiente conclusión:

1. Determinamos que existe correlación positiva débil (Rho de Spearman = 0,202) y significativa ($p= ,212$), para la percepción entre Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dimensión Cultura de la Organización, en las enfermeras del Hospital Regional docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junin-2022.
2. Determinamos que existe correlación positiva débil (Rho de Spearman = 0,214) y significativa ($p= ,184$) para la Percepción entre la variable Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dimensión Diseño Organizacional, en las enfermeras del Hospital Regional docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junin-2022.
3. Determinamos que existe correlación positiva débil (Rho de Spearman = 0,139) y significativa ($p= ,392$) para la Percepción entre la variable Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dimensión Potencial Humano, en las enfermeras del Hospital Regional docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junin-2022.
4. Determinamos que existe correlación positiva media (Rho de Spearman = 0,331) y no significativa ($p= ,037$) para la Percepción entre la variable Seguridad y Salud en el Trabajo y la variable Clima Organizacional, en las enfermeras del Hospital Regional docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junin-2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por ser mayor a ,005

VIII. RECOMENDACIONES

1. Implementar en la institución un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como lo señala la Ley N° 29783, para garantizar la Seguridad y Salud de todos los Trabajadores del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro y contribuir a mejorar la percepción que se desarrolle en el recurso humano sobre este tema.
2. Incluir en el plan de trabajo las 4 capacitaciones obligatorias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la finalidad de concientizar al recurso humano de la institución y ser partícipes en el proceso de implementación del SGSST, el cual ayudará a mejorar la percepción actual que tienen las enfermeras respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Hacer abogacía con la alta dirección de la institución, el equipo de Gestión y a las diversas Jefaturas, para que se tome conciencia sobre la importancia de la Implementación del SGSST según lo señala la Ley N° 29783 y su Reglamentación comprendido en el D.S N° 005-2013-TR, el cual reducirá los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores, así mismo se evitara las multas o sanciones generadas por su incumplimiento ayudando, de esta manera, a mejorar la percepción actual que tienen sobre Seguridad y Salud en el trabajo
4. Desarrollar estrategias, a través de la oficina de recursos humanos o la oficina de calidad, que permitan mejorar la Percepción del Clima Organizacional, enfatizando las subdimensiones como Motivación, Comunicación Organizacional, Liderazgo, Recompensas y Confort.
5. El clima organizacional es una herramienta valiosa para optimizar y garantizar el buen funcionamiento de la institución y el bienestar de sus integrantes. En este sentido, la gestión institucional debe interiorizar la

importancia de crear una cultura organizacional fuerte y mantener un clima laboral adecuado que favorezca la eficacia y eficiencia organizacional

6. El comportamiento de un trabajador depende de la percepción que se tenga de los factores organizacionales. Estas percepciones dependen de la calidad de estas interacciones y de las experiencias que el trabajador tenga con su organización. Es necesario considerar que el resultado de la percepción de Clima Organizacional por parte del profesional enfermero es una oportunidad para que el hospital pueda mejorar y ofrecer un ambiente laboral agradable, ser escuchados y dar un reconocimiento justo a su desempeño laboral y equidad salarial.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Panamericana de la Salud. Salud y seguridad de los trabajadores del sector salud: Manual para gerentes y administradores. Washington, D.C: OPS; 2005 [internet]. Disponible en: dirección electrónica. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/51600>
file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/9275325820_spa.pdf
2. Ley de seguridad y salud en el trabajo. Publicado en el diario oficial el peruano, ley N° 29783, (20 de agosto de 2011). <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
3. Metodología para el estudio del Clima Organizacional: Documento técnico (R.M. N° 468-2011/MINSA) [internet]. Disponible en: dirección electrónica. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/390876/Metodolog%C3%A Da para el estudio del clima organizacional Documento t%C3%A9cnico R.M. N%C2%BA 468-2011MINSA 20191017-26355-wvn7u7.pdf?v=1571311793>
4. OMS: Garantizar la Seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. Comunicado de prensa. [Internet]. 17 de setiembre de 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
5. Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019 Primera edición (2019). ISBN: 978-92-2-133155-1 (edición impresa) ISBN: 978-92-2-133156-8 (web pdf). SEGURIDAD Y SALUD EN EL CENTRO DEL FUTURO DEL TRABAJO. Página 7 de 86. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
6. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. BOLETÍN ESTADÍSTICO MENSUAL N° 05 - Año 12 - Edición mayo 2022. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3793323/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20MAYO%202022.pdf>

7. REDACCIÓN DIARIO CORREO. HUANCAYO. La región Junín registra 663 accidentes de trabajo en centro de labores. Actualizado el 21/02/2020 06:04 a.m. Disponible en:
<https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/la-region-registra-663-accidentes-de-trabajo-932977/>
8. Ordoñez J. Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Semvra – Veconsa S.A en base a la norma ISO 45001:2018 [título profesional]. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil; 2018. [sitio en internet] Disponible en:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60764/1/TESIS-%20JUAN%20ORDO%c3%91EZ.pdf>
9. Jattin J. Análisis de la aplicabilidad del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo en una empresa social del estado de segundo nivel de atención, Córdoba 2019 [Maestro] Córdoba, España: Universidad de Córdoba ;2022. [sitio en internet] Disponible en:
<https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/5206/jattinceballosjuanalexis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Forero H y otros. Propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para la Fundación Casa de los Abuelos del municipio de Machetá, Cundinamarca. [título de segunda especialidad]. Cundinamarca, Colombia: Universidad ECCI;2021. [sitio en internet]. Disponible en:
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1118/Trabajo%20de%20Ogrado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Gonzales J.y otro Diseño de la línea base del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la Mina Los Balsos, Vereda La Floresta, Municipio de Yolombo, Departamento de Antioquia [título de segunda especialidad]. Bogotá, Colombia: Corporación Universitaria Unitec; 2021. [sitio en internet] Disponible en:
<https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/788/Dise%c3%b1L%c3%adneBaseSGSSTMinaLosBalsosVeredaFlorestaMpioYolombo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Ospina R. consultoría para el establecimiento de línea base en seguridad y salud laboral en la empresa la empresa Cauca del Municipio de Santander de Quilichao- Cauca. [título profesional]. Cauca, Colombia: Universidad Politécnico Gran Colombiano; 2020. [sitio en internet] Disponible en:

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2729/INFORME%20FINAL%20DE%20INVESTIGACION%20ROCIO%20OSPINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13. Guerreo C y otro. Propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo los parámetros de la Resolución 0312 de 2019 en la compañía Precoom S.A.S. [título profesional]. Bogotá, Colombia: Universitaria Agustiniiana; 2020. [sitio en internet] Disponible en:

<https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/1423/GuerreroQuevedo-CristianAlberto-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

14. Moreno M. “Evaluar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional del Hospital General Dr. León Becerra Camacho del Cantón Milagro”. [título profesional]. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil; 2019. [sitio en internet] Disponible en:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/41725/1/trabajo%20titulacion%20manuel%20moreno%20crespo.pdf>

15. Farfán J y otros. propuesta de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo basado la resolución 0312 / 2019 para la empresa CONCRETO & ACABADO SAS [título de segunda especialidad]. Bogotá, Colombia: Universidad ECCI; 2020. [sitio en internet] Disponible en:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/855/Propuesta%20de%20mejoramiento%20del%20sistema%20de%20gesti%c3%b3n%20de%20%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20basado%20la%20resoluci%c3%b3n%200312%20/%20%202019%20para%20la%20empressa%20Concreto%20%26%20Acabado%20SAS%20%20%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

16. Castillo L y otro. relación entre el clima organizacional y el ausentismo laboral de una empresa distribuidora de plásticos y planificación de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la ciudad de Santiago de Cali [maestro]. Santiago de Cali, Colombia: Universidad del Valle;2019. [sitio en internet] Disponible en:

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/15093/CB-0592837.pdf?sequence=1>

17. Jaimes A. incidencia de la implementación del sgsst en las variables clima laboral, accidentalidad y riesgos laborales en las empresas del sector

calzado [posgrado]. Bucaramanga, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia;2019. [sitio en internet] Disponible en:

http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14598/1/2019_Incidencia_Implementaci%C3%B3n_Variables.pdf

18. Córdova L y otros. Influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los accidentes laborales en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de Huancayo. [Maestría] Huancayo - Perú: Universidad Continental; 2022. [sitio en internet] Disponible en:

http://119.8.154.77/bitstream/20.500.12394/11209/1/IV_PG_MRHGO_TE_Cordova_Pillco_2022.pdf

19. Aguinaga F. Implementación de controles para mejorar los indicadores del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional de un hospital público [Maestría]. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;2022. [sitio en internet] Disponible en:

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5028/1/TM_AguinagaFernandezFrank.pdf

20. Ojeda R y otros. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. [Maestría]. Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. [sitio en internet] Disponible en:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16567/Ojeda_rr.pdf?sequence=1

21. Padilla F, Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital san José del Callao [Internet]. Disponible en:

[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5076/TESES%20DOCTORADO%20MARTHA%20PADILLA%20\(MARZO%202020\).pdf?sequence=1](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5076/TESES%20DOCTORADO%20MARTHA%20PADILLA%20(MARZO%202020).pdf?sequence=1)

22. Otoyá M, Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la clínica Ricardo Palma distrito de San Isidro – 2018 [Internet]. Disponible en:

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5518/OTOYA%20MANTILLA-MAESTRIA-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23. Vega T. El Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018. [sitio en internet]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33981/Vega_ETMDS.pdf?sequence=4&isAllowed=y

24. Quispe H, Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Centro de Salud Santa Luzmila I, Comas-2018. [sitio en internet]. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28951>

25. Neyra G. Nivel de Conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II – 2018. [Maestría]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2028. [sitio en internet]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31155/Neyra_AGS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

26. Angulo P. Desarrollo de los documentos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa ALFA MEDICA SM S.A.C. basada en la Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Maestra]. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018. [sitio en internet]. Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7720/IIMansopa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

27. Diaz A. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Hospital Goyeneche. [Maestro]. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018. [sitio en internet]. Disponible en:

<http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/7590/IIMdiflaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

28. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y salud en el Trabajo, Lima, publicado en el Diario Oficial El Peruano, 20 de agosto de 2011. Disponible en:

<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>

29. D.S. N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y salud en el Trabajo, Lima, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 25 de abril de 2012. Disponible en:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/reglamento-de-la-ley-n-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-e-decreto-supremo-n-005-2012-tr-781249-1/>

30. Brunet Luc, El Clima de Trabajo en las Organizaciones, México, editorial Trillas, Reimpreso, enero 1992. Disponible en:

file:///C:/Users/User/Downloads/pdfcoffee.com_el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones-luc-brunetpdf-2-pdf-free.pdf

31. Idalberto Chiavenato, Clima Organizacional

Disponible en:

[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

32. R.M. N° 468-2011/MINSA. Metodología para el estudio del Clima Organizacional, Lima-Perú. Publicado el 14 de junio de 2011. Disponible en:

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>

X.ANEXOS

ANEXO 1: MATRÍZ DE CONSISTENCIA

TESIS: "LA PERCEPCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL, EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO CESAR DEMARINI CARO, JUNÍN-2022"								
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre la percepción de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Clima Organizacional en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022?	Demostrar la relación que existe entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Clima Organizacional en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022.	Existe una relación significativa entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Clima Organizacional en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022	Seguridad y Salud en el Trabajo	Principio de prevención	Prevención	1, 2	ESCALA DE MEDICIÓN ORDINAL: NUNCA A VECES FRECUENTE MENTE SIEMPRE	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Enfoque cualitativo ordinal, descriptivo y de corte transversal INSTRUMENTOS: Técnica: La entrevista: La encuesta: Instrumento Cuestionario Formula: $n = \frac{NZ^2 p (1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2 p (1-p)}$ Donde: n = muestra (39.3) N = población (93) Z = nivel de confianza 95% (1.65) p = proporción (0.5) e = error (0.10)= $\frac{93 \times 1.65^2 \times 0.5 (1 - 0.5)}{(93 - 1) \times 0.10^2 + 1.65^2 \times 0.5 (1 - 0.5)}$ POBLACIÓN muestral n=40 enfermeras Exclusión: Licencias, vacaciones, turnos que no coinciden con la fecha de aplicación del instrumento
				Principio de responsabilidad	Responsabilidad	3		
				Principio de cooperación	Cooperación	4, 5, 6		
				Principio de información y capacitación	Información y Capacitación	7		
				Principio de gestión integral	Gestin Integral	8		
				Principio de atención integral de la salud	Atencion Integral	9		
				Principio de consulta y participación	Consulta y participación	10		
				Principio de primacía de la realidad	Primacia de la realidad	11		
				Principio de protección	Protección	12		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	
1. ¿Cuál es la relación que existe entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura de la organización en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro?	1) Determinar la relación que existe entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cultura de la Organización en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022.	1) Existe una percepción significativa entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y la cultura de la organización en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, Junín-2022	CLIMA ORGANIZACIONAL	Cultura de la organización	Conflicto y superación	13, 14	ESCALA DE MEDICIÓN ORDINAL: NUNCA A VECES FRECUENTE MENTE SIEMPRE	
					Motivación	15, 16, 17		
					Identidad	18, 19, 20		
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y el diseño de la organización en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro?	2) Mostrar la relación que existe entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y el diseño de la organización en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro.	2) Existe una percepción significativa entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y el diseño de la organización en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro.	CLIMA ORGANIZACIONAL	Diseño organizacional	Toma de desiciones	21, 22	FRECUENTE MENTE SIEMPRE	
					Remuneración	23, 24		
					Estructura	25, 26		
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y el potencial humano en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro?	3) Determinar la relación que existe entre la percepción de Seguridad y Salud en el Trabajo y potencial humano en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro	3) Existe una percepción significativa entre la Seguridad y Salud en el Trabajo y el potencial humano en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro	CLIMA ORGANIZACIONAL	Potencial humano	Innovación	30, 31, 32, 33	FRECUENTE MENTE SIEMPRE	
					Liderazgo	35		
					Recompensa	36, 37, 38		
					Confort	39, 40		

Anexo 2: Instrumentos validados



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

TITULO DE LA INVESTIGACION: "PERCEPCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL, EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO CESAR DEMARINI CARO, JUNÍN-2022"

1. **PRESENTACION:** Estimada Licenciada, el presente cuestionario tiene por finalidad recabar informacion acerca de Clima Organizacional, para lo cual pedimos la veracidad de sus respuestas, las cuales serán de carácter anónimo y confidencial.

2. DATOS GENERALES:

GENERO: () FEMENINO () MASCULINO

EDAD: () 18 a 29 años () 30 a 59 años () 60 a +

CONDICION LABORAL: () NOMBRADO () CAS

INSTRUMENTO PARA MEDIR: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL Dr. JULIO CESAR DEMARINI CARO, JUNIN -2022.

N°	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Nunca	A veces	Frecuente mente	Siempre
		1	2	3	4
I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN					
1	¿El hospital garantiza un lugar de trabajo con los medios y condiciones necesarios?				
2	¿El hospital protege la vida, la salud y el bienestar de sus trabajadores y de aquellos que no tienen vínculo laboral?				
II. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD					
3	¿El hospital asume las consecuencias económicas, legales y otras a causa de un accidente o enfermedad laboral?				
III. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN					
4	¿Le informaron sobre la existencia de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria?				
5	¿El comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está constituido de forma paritaria?				
6	¿El trabajador participa en la formación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo?				
IV. PRINCIPIO INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN					
7	¿El hospital brinda una adecuada informacion y capacitación en materia de seguridad y salud a sus trabajadores?				
V. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL					
8	¿El hospital promueve e integra la seguridad y salud en el trabajo?				
VI. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL					
9	¿Los trabajadores que sufren accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales tienen derecho al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?				
VII. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN					
10	¿El hospital promueve los mecanismos de consultas y participación en los trabajadores según la Ley N° 29783?				
VIII. PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD					
11	¿El hospital, los trabajadores y los representantes sindicales brindan información completa y veraz sobre del cumplimiento de la Ley N° 29783?				
IX. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN					
12	¿El hospital garantiza un trabajo seguro y saludable, protegiendo el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores?				



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

TITULO DE LA INVESTIGACION: "PERCEPCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL, EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO CESAR DEMARINI CARO, JUNÍN-2022"

1. **PRESENTACION:** Estimada Licenciada, el presente cuestionario tiene por finalidad recabar información acerca de Clima Organizacional, para lo cual pedimos la veracidad de sus respuestas, las cuales serán de carácter anónimo y confidencial.

2. **DATOS GENERALES:**

GENERO: () FEMENINO () MASCULINO

EDAD: () 18 a 29 años () 30 a 59 años () 60 a +

CONDICION LABORAL: () NOMBRADO () CAS

Cuestionario para medir Clima Organizacional (R.M. N°468-2011/MINSA) - MODIFICADO

CLIMA ORGANIZACIONAL		Nunca	A veces	Frecuente mente	Siempre
		1	2	3	4
I.	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN				
A	CONFLICTO Y COOPERACIÓN				
13	¿Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito?				
14	¿Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito?				
B	MOTIVACIÓN				
15	¿Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
16	¿Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer?				
17	¿Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?				
C	IDENTIDAD				
18	¿Estoy comprometido con mi organización de salud?				
19	¿Me interesa el desarrollo de mi organización de salud?				
20	¿Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud?				
II.	DISEÑO ORGANIZACIONAL				
A	TOMA DE DECISIONES				
21	¿Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?				
22	¿En mi organización participo en la toma de decisiones?				
B	REMUNERACIÓN				
23	¿Mi salario y beneficios son razonables?				
24	¿Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo?				
C	ESTRUCTURA				
25	¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?				
26	¿Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización?				
D	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL				
27	¿Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo?				
28	¿Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?				
29	¿Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes?				
III.	POTENCIAL HUMANO				
A	INNOVACIÓN				
30	¿La innovación es característica de nuestra organización?				
31	¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?				
32	¿Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas?				
33	¿Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios?				
B	LIDERAZGO				
34	¿Mi jefe está disponible cuando se le necesita?				
35	¿Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización?				
C	RECOMPENSAS				
36	¿Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo?				
37	¿Mi trabajo es evaluado en forma adecuada?				
38	¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?				
D	CONFORT				
39	¿En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?				
40	¿La limpieza de los ambientes es adecuada?				

Anexo 3: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada Licenciada en Enfermería, le hacemos llegar nuestros cordiales saludos, así mismo le informamos que estamos realizando el trabajo de investigación referido a la **“PERCEPCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO CESAR DEMARINI CARO, JUNIN-2022”**; por lo que solicitamos a usted su valiosa colaboración para la ejecución del presente estudio y pueda responder los cuestionarios, esto no tendrá ninguna situación que lo afecte en lo personal ni laboral, porque se mantendrá la confidencialidad de sus datos y de las respuestas, los cuales serán codificados usando una numeración correlativa y anónima. Agradecemos su participación.

Atentamente: Yo, _____ identificado con DNI N° _____ con el cargo de enfermera, autorizo mi participación en este estudio

La Merced, ____ de _____ del 2022

Firma de la encuestada



Firma del investigador 1



Firma del investigador 2

Anexo 4: Solicitud de autorización



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA
TROPICAL DR. JULIO CÉSAR DEMARINI CARO**

M.C FRANCIS CHUQUIRACHI PANDURO

De nuestra especial consideración exponemos lo siguiente:

Es grato dirigimos ante Usted y saludarlo cordialmente a nombre de: Parco Maita, Margarita Lurdes de profesión Licenciada en Psicología y Valverde Serrano Sarita de profesión Licenciada en Enfermería. Solicitamos ante su despacho el permiso para realizar el trabajo de Investigación en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Dr. Julio Cesar Demarini Caro, que Usted dignamente dirige, denominado **"PERCEPCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TABAJO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO CÉSAR DEMARINI CARO, JUNIN-2022"**, para optar el Grado de Maestría en Salud Ocupacional y Ambiental.

POR LO EXPUESTO:

Rogamos a Usted acceder a nuestra solicitud; reiterándole nuestra estima.

La Merced, 14 de noviembre de 2022

PARCO MAITA, MARGARITA LURDES
DNI. 20556910

VALVERDE SERRANO, SARITA
DNI. 41326320



Anexo 5: Autorización



MEMORANDO N° 056-2022-GRJ/DRSJ/RSCH/HRMTJCDC/UADI

A : Lic. Enf. Teodomira Tovar Ticse
Jefe del Departamento de Enfermería

ASUNTO : Autorización para Ejecución de Proyecto de Investigación

Lugar y Fecha : La Merced, 14 de noviembre del 2022

Mediante el presente se le comunica a usted, que se autoriza a la Ps. Margarita Lurdes Parco Maita y Lic. Enf. Sarita Valverde Serrano estudiantes de Maestría en Salud Ocupacional y Ambiental, de la Universidad Nacional del Callao para realizar el Proyecto de Investigación en:

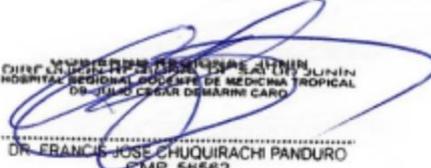
“PERCEPCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL, EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO CESAR DEMARINI CARO, JUNIN-2022”.

Por ello deberán brindar las facilidades del caso respecto a la aplicación del cuestionario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Organizacional.

Debiendo presentar el informe final del Proyecto de Investigación a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación. Se adjunta proyecto y ficha de informe técnico metodológico. Bajo responsabilidad.

Atentamente,

FCP/EVS.
C.c.Interesado
C.c.Archivo


DIRECTOR (e)
DR. FRANCIS JOSE CHUQUIRACHI PANDURO
C.M.P. 56562

Anexo 6: Validación de Instrumentos

Datos o criterio de Calificación
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.
3. La estructura del instrumento es adecuado.
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.
6. Los ítems son claros y entendibles.
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.

CRITERIOS	JUECES					VALOR P
	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	1	1	1	5
2	1	1	1	1	1	5
3	1	1	1	1	1	5
4	1	1	1	1	1	5
5	1	1	1	1	1	5
6	1	1	1	1	1	5
7	1	1	1	1	1	5
TOTAL	7	7	7	7	7	35

1: DE ACUERDO

0: DESACUERDO

PROCESAMIENTO
Ta: N° TOTAL DE ACUERDO DE JUECES
Td: N° TOTAL DE DESACUERDO DE JUECES

PRUEBA DE CONCORDANCIA ENTRE LOS JUECES
$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$

0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez baja
0,60 a 0,65	Válida
0,66 a 0,71	Muy Valida
0,72 a 0,99	Excelente validez
1.00	Validez perfecta

b: GRADO DE CONCORDANCIA SIGNIFICATIVA
$b: \frac{35 \times 100}{35} = 1.00$

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
EXCELENTE VALIDEZ

CARTA DE PRESENTACIÓN

Universidad Nacional del Callao

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Posgrado

Señor(a) (ita): Mg. Gustavo Alexander, Díaz Chacón

Presente

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTO A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS

Es grato dirigimos a usted para expresarle nuestros saludos y hacer de su conocimiento que somos egresadas de la Maestría en Salud Ocupacional y Ambiental de la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao que estamos realizando la tesis, por lo mismo requerimos validar nuestro instrumento de recolección de datos para desarrollar nuestra investigación titulada:

“PERCEPCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL, EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO CESAR DEMARINI CARO, JUNÍN-2022.” Y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos en el tema, hemos considerado conveniente acudir a usted por su amplia experiencia y reconocimiento profesional.

El expediente de validación contiene:

1. Carta de presentación
2. Anexo N°1: Matriz de consistencia del proyecto.
2. Anexo N°2: Operacionalización de variables
3. Anexo N°3: El instrumento de recolección de datos.
4. Anexo N°4: Formato de evaluación del instrumento.

Expresándole nuestro agradecimiento y consideración nos despedimos de usted, esperando su amable respuesta.

Atentamente:



Parco Maita, Margarita Lurdes



Valverde Serrano, Sarita



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y Apellidos** : Maestro Gustavo Alexander, Díaz Chacón
1.2 Lugar de Centro laboral : Universidad Peruana Los Andes - Filial Chanchamayo
1.3 Cargo que desempeña : Docente de la Universidad Peruana Los Andes - Filial Chanchamayo
1.4 Instrumento a validar : Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Organizacional
1.5 Autores : Parco Maita, Margarita Lurdes Valverde Serrano, Sarita

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Procede su ejecución:

Si (X)

No ()

Fecha: 06/10/2022


Lic. Adm. Gustavo Alexander Díaz Chacón
CLAD-0236
Maestro en Educación
N° D.N.I. 20545139

CARTA DE PRESENTACIÓN

Universidad Nacional del Callao

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Posgrado

Señor(a) (ita): Mg. David Severino, Medrano Chamorro
Presente

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTO A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS

Es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestros saludos y hacer de su conocimiento que somos egresadas de la Maestría en Salud Ocupacional y Ambiental de la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao que estamos realizando la tesis, por lo mismo requerimos validar nuestro instrumento de recolección de datos para desarrollar nuestra investigación titulada:

“PERCEPCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL, EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO CESAR DEMARINI CARO, JUNÍN-2022.” Y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos en el tema, hemos considerado conveniente acudir a usted por su amplia experiencia y reconocimiento profesional.

El expediente de validación contiene:

1. Carta de presentación
2. Anexo N°1: Matriz de consistencia del proyecto.
2. Anexo N°2: Operacionalización de variables
3. Anexo N°3: El instrumento de recolección de datos.
4. Anexo N°4: Formato de evaluación del instrumento.

Expresándole nuestro agradecimiento y consideración nos despedimos de usted, esperando su amable respuesta.

Atentamente:



Parco Maita, Margarita Lurdes



Valverde Serrano, Sarita



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y Apellidos** : Mg. David Severino, Medrano Chamorro
1.2 Lugar de Centro laboral : Red de Salud Chanchamayo
1.3 Cargo que desempeña : Resp. del Área de Remuneraciones
1.4 Instrumento a validar : Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Organizacional
1.5 Autores : Parco Maita, Margarita Lurdes Valverde Serrano, Sarita

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Procede su ejecución:

Si (X)

No ()

Fecha: 19 / 10 / 2022

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN
 RED DE SALUD CHANCHAMAYO

Mg. David Severino Medrano Chamorro
 (e) BUNOS SIGA RR.HH.

N° D.N.I. 20577623

CARTA DE PRESENTACIÓN

Universidad Nacional del Callao

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Posgrado

Señor(a) (ita): Mg. Sigsfrido Alfredo, Calderón Quispe
Presente

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTO A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS

Es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestros saludos y hacer de su conocimiento que somos egresadas de la Maestría en Salud Ocupacional y Ambiental de la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao que estamos realizando la tesis, por lo mismo requerimos validar nuestro instrumento de recolección de datos para desarrollar nuestra investigación titulada:

“PERCEPCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL, EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO CESAR DEMARINI CARO, JUNÍN-2022.” Y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos en el tema, hemos considerado conveniente acudir a usted por su amplia experiencia y reconocimiento profesional.

El expediente de validación contiene:

1. Carta de presentación
2. Anexo N°1: Matriz de consistencia del proyecto.
2. Anexo N°2: Operacionalización de variables
3. Anexo N°3: El instrumento de recolección de datos.
4. Anexo N°4: Formato de evaluación del instrumento.

Expresándole nuestro agradecimiento y consideración nos despedimos de usted, esperando su amable respuesta.

Atentamente:



Parco Maita, Margarita Lurdes



Valverde Serrano, Sarita



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y Apellidos** : Mg. Sigsfrido Alfredo, Calderón Quispe
1.2 Lugar de Centro laboral : Universidad Peruana Los Andes - Filial Chanchamayo
1.3 Cargo que desempeña : Docente de la Universidad Peruana Los Andes - Filial Chanchamayo
1.4 Instrumento a validar : Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Organizacional
1.5 Autores : Parco Maita, Margarita Lurdes Valverde Serrano, Sarita

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Procede su ejecución:

Si (X)

No ()

Fecha: 20/10/2022


 Sigsfrido A. Calderón Quispe
 Licenciado en Administración
 Maestro en Administración
 Reg. CLAD 279

N° D.N.I. 20046432

CARTA DE PRESENTACIÓN

Universidad Nacional del Callao

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Posgrado

Señor(a) (ita): Mg. Zulema Kathia, Berrios Fuentes
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestros saludos y hacer de su conocimiento que somos egresadas de la Maestría en Salud Ocupacional y Ambiental de la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao que estamos realizando la tesis, por lo mismo requerimos validar nuestro instrumento de recolección de datos para desarrollar nuestra investigación titulada:

“PERCEPCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL, EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO CESAR DEMARINI CARO, JUNÍN-2022.” Y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos en el tema, hemos considerado conveniente acudir a usted por su amplia experiencia y reconocimiento profesional.

El expediente de validación contiene:

1. Carta de presentación
2. Anexo N°1: Matriz de consistencia del proyecto.
2. Anexo N°2: Operacionalización de variables
3. Anexo N°3: El instrumento de recolección de datos.
4. Anexo N°4: Formato de evaluación del instrumento.

Expresándole nuestro agradecimiento y consideración nos despedimos de usted, esperando su amable respuesta.

Atentamente:



Parco Maita, Margarita Lurdes



Valverde Serrano, Sarita



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y Apellidos** : Mg. Zulema Kattia, Berrios Fuentes
1.2 Lugar de Centro laboral : Hospital III Emergencias Grau Essalud
1.3 Cargo que desempeña : Jefe de Banco de sangre
1.4 Instrumento a validar : Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Organizacional
1.5 Autores : Parco Maita, Margarita Lurdes
Valverde Serrano, Sarita

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Buena contextualización, los objetivos e hipótesis son claros y delimitados. Hay descripción clara de la investigación.

Procede su ejecución:

Si (X)

No ()

Fecha: 24 / 10 / 2022



Dra. Zulema K. Berrios Fuentes
CMP: 32815 RNE: 16763
Médico Patólogo Clínico
Hospital III Emergencias Grau - RDA

N° D.N.I. 20406778

CARTA DE PRESENTACIÓN

Universidad Nacional del Callao

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Posgrado

Señor: Mg. Cristian, Puente Centeno

Presente

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTO A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS

Es grato dirigimos a usted para expresarle nuestros saludos y hacer de su conocimiento que somos egresadas de la Maestría en Salud Ocupacional y Ambiental de la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao que estamos realizando la tesis, por lo mismo requerimos validar nuestro instrumento de recolección de datos para desarrollar nuestra investigación titulada:

“PERCEPCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL, EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO CESAR DEMARINI CARO, JUNÍN-2022.” Y

siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos en el tema, hemos considerado conveniente acudir a usted por su amplia experiencia y reconocimiento profesional.

El expediente de validación contiene:

1. Carta de presentación
2. Anexo N°1: Matriz de consistencia del proyecto.
2. Anexo N°2: Operacionalización de variables
3. Anexo N°3: El instrumento de recolección de datos.
4. Anexo N°4: Formato de evaluación del instrumento.

Expresándole nuestro agradecimiento y consideración nos despedimos de usted, esperando su amable respuesta.

Atentamente:



Parco Maita, Margarita Lurdes



Valverde Serrano, Sarita



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1 **Nombres y Apellidos** : Mg. Cristian, Puente Centeno
 1.2 **Lugar de Centro laboral** : Red de Salud Chanchamayo
 1.3 **Cargo que desempeña** : Encarg. del Área de Documentos de Gestión
 1.4 **Instrumento a validar** : Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Organizacional
 1.5 **Autores** : Parco Maita, Margarita Lurdes
 Valverde Serrano, Sarita

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?		X	
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Procede su ejecución:

Si (X)

No ()

Fecha: 25 / 10 / 2022

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN
 RED DE SALUD CHANCHAMAYO
 Esp. Adm. CRISTIAN PUENTE CENTENO
 (e) Documentos e Instrumentos de Gestión

N° D.N.I. 46122503

Anexo 7: Formato Excel y SPSS

Preguntas y Respuesta a variable Seguridad y Salud en el Trabajo												
N° ENCUEST	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	A VECES
2	FRECUEN	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN	NUNCA	A VECES	A VECES
3	A VECES	A VECES	NUNCA	FRECUEN	FRECUEN	A VECES						
4	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	FRECUEN	NUNCA	NUNCA	A VECES
5	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN	NUNCA	A VECES	A VECES
6	FRECUEN	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA
7	FRECUEN	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN	NUNCA	NUNCA	A VECES
8	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN	A VECES	A VECES	A VECES
9	FRECUEN	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	FRECUEN	A VECES	A VECES	A VECES
10	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN	A VECES	A VECES	A VECES
11	A VECES	FRECUEN	A VECES									
12	FRECUEN	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES						
13	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN	A VECES	NUNCA	A VECES
14	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA						
15	FRECUEN	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	A VECES
16	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	FRECUEN	NUNCA	NUNCA	NUNCA
17	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN	NUNCA	A VECES	A VECES
18	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	FRECUEN	NUNCA	NUNCA	NUNCA
19	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
20	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA
21	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN	A VECES	A VECES	A VECES
22	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	FRECUEN	NUNCA	A VECES	A VECES				
23	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES				
24	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA						
25	FRECUEN	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	FRECUEN						
26	FRECUEN	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN	NUNCA	NUNCA	A VECES
27	A VECES	FRECUEN	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN	A VECES	A VECES	FRECUEN
28	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA							
29	NUNCA	FRECUEN	NUNCA	A VECES	A VECES							
30	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA
31	A VECES	NUNCA	A VECES	FRECUEN	A VECES							
32	FRECUEN	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA
33	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES
34	NUNCA	FRECUEN	NUNCA	NUNCA	A VECES							
35	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN	A VECES	A VECES	NUNCA
36	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	FRECUEN	A VECES	A VECES	A VECES				
37	NUNCA	A VECES	FRECUEN	A VECES	A VECES	A VECES						
38	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	FRECUEN	A VECES	A VECES	A VECES				
39	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA							
40	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA							



22 : NRO

22

Visible: 91 de 91

	NRO	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A11	A12	B01	B02
1	1	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	A VECES	FRECUEN...	A VECES
2	2	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN...	NUNCA	A VECES	A VECES	SIEMPRE	FRECUEN...
3	3	A VECES	A VECES	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
4	4	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	FRECUEN...	NUNCA	NUNCA	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
5	5	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
6	6	FRECUEN...	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES
7	7	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN...	NUNCA	NUNCA	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
8	8	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
9	9	FRECUEN...	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
10	10	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...
11	11	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA
12	12	FRECUEN...	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
13	13	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	SIEMPRE
14	14	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES
15	15	FRECUEN...	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
16	16	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...
17	17	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN...	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
18	18	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	A VECES
19	19	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA
20	20	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	A VECES
21	21	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES
22	22	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES



	NRO	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A11	A12	B01	B02
22	22	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
23	23	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES				
24	24	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA
25	25	FRECUEN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES
26	26	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN...	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA
27	27	A VECES	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES
28	28	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	FRECUEN...
29	29	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES
30	30	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA
31	31	A VECES	NUNCA	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES				
32	32	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA
33	33	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
34	34	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	NUNCA	NUNCA	A VECES	FRECUEN...	NUNCA
35	35	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES
36	36	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
37	37	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
38	38	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES
39	39	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
40	40	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA



22 : NRO

22

Visible: 91 de 91 v

	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17
1	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
2	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...
3	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE
4	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	NUNCA	FRECUEN...	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
5	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...
6	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...							
7	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...
8	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	FRECUEN...
9	FRECUEN...	SIEMPRE	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE
10	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...
11	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...
12	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	NUNCA	FRECUEN...
13	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE
14	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES
15	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...
16	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	NUNCA							
17	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...	NUNCA	A VECES	FRECUEN...
18	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	NUNCA	NUNCA	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES
19	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...
20	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
21	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	SIEMPRE	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE
22	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

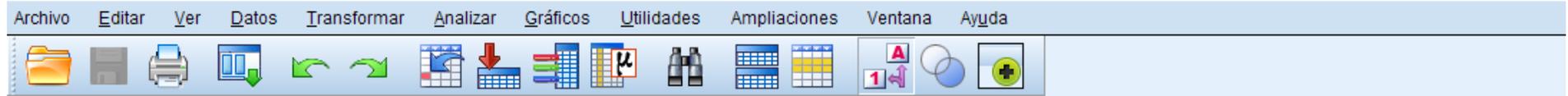
22 : NRO 22 Visible: 91 de 91 v

	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17
22	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
23	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	FRECUEN...	SIEMPRE
24	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SIEMPRE
25	A VECES	FRECUEN...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	FRECUEN...
26	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	SIEMPRE	A VECES	A VECES	FRECUEN...
27	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...												
28	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
29	FRECUEN...	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE						
30	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...	NUNCA	A VECES	FRECUEN...
31	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	A VECES	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES
32	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE
33	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE						
34	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES						
35	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...
36	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE
37	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	A VECES	FRECUEN...	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	SIEMPRE
38	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	FRECUEN...	SIEMPRE	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPRE
39	NUNCA														
40	NUNCA														
41															
42															
43															

Vista de datos Vista de variables



22 : NRO		B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28
1	..	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	FRECUEN...	SIEMPRE	FRECUEN...
2	..	FRECUEN...	A VECES	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	NUNCA	A VECES	FRECUEN...	NUNCA	SIEMPRE	FRECUEN...
3	E	SIEMPRE	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
4	A	NUNCA	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...							
5	..	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES						
6	S	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
7	..	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...						
8	A	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES					
9	..	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
10	S	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES
11	..	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES					
12	A	FRECUEN...	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES
13	S	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES					
14	S	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES
15	..	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...
16	A	NUNCA	A VECES										
17	S	FRECUEN...	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES				
18	S	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA				
19	S	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	FRECUEN...	A VECES				
20	E	SIEMPRE	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
21	..	SIEMPRE	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES
22	..	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...				



22 : NRO 22

	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	
23	..	SIEMPRE	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...
24	A	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	A VECES
25	S	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
26	S	FRECUEN...	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES					
27	S	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...						
28	E	SIEMPRE	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	A VECES	SIEMPRE	FRECUEN...
29	..	SIEMPRE	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPRE	FRECUEN...	NUNCA	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	A VECES
30	S	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES
31	E	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	FRECUEN...	SIEMPRE	A VECES
32	..	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	FRECUEN...	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...
33	E	SIEMPRE	FRECUEN...	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES
34	S	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES
35	S	FRECUEN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...					
36	..	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	NUNCA	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
37	S	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	FRECUEN...	FRECUEN...
38	E	SIEMPRE	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	A VECES	FRECUEN...	A VECES
39	A	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA						
40	A	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA						
41													
42													
43													
44													

*SST y Clima Organizacional PARCO Y VALVERDE 28.10.22.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

15 : Primacia_realidad... 1

	Prevencción_Agrupada	Responsabilidad_Agrupada	Cooperación_Agrupada	Información_capacitación_Agrupada	Gestión_integrada_Agrupada	Atención_integral_Agrupada	Consulta_participación_Agrupada	Primacia_realidad_Agrupada	Protección_Agrupada	Seguridad_Salud_Trabajo_Agrupada
1	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Buena	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Muy Mala
2	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Buena	Muy Mala	Mala	Mala	Mala
3	Mala	Muy Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala
4	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Muy Mala	Buena	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Muy Mala
5	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Buena	Muy Mala	Mala	Mala	Mala
6	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala
7	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Buena	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Muy Mala
8	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Mala
9	Mala	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Mala
10	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Mala
11	Mala	Mala	Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala
12	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala
13	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Buena	Mala	Muy Mala	Mala	Mala
14	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Buena	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala
15	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Muy Buena	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala
16	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Buena	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala
17	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Buena	Muy Mala	Mala	Mala	Mala
18	Muy Mala	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Buena	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala
19	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Muy Mala
20	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Muy Mala	Muy Buena	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala

Vista de datos Vista de variables

Guardar este documento IBM SPSS S



15 : Primacía_realidad... 1

	Prevencción_Agrupada	Responsabilidad_Agrupada	Cooperación_Agrupada	Información_capacitación_Agrupada	Gestión_integrada_Agrupada	Atención_integral_Agrupada	Consulta_participación_Agrupada	Primacía_realidad_Agrupada	Protección_Agrupada	Seguridad_Salud_Trabajo_Agrupada
21	Muy Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Mala
22	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala	Buena	Muy Mala	Mala	Mala	Mala
23	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Muy Mala
24	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Buena	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala
25	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Buena	Muy Mala	Muy Mala	Buena	Muy Mala
26	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Buena	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Muy Mala
27	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Buena	Mala	Mala	Buena	Mala
28	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Buena	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala
29	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Buena	Muy Mala	Mala	Mala	Muy Mala
30	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Muy Mala	Muy Mala
31	Muy Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala
32	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Buena	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala
33	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Muy Buena	Mala	Mala	Mala	Mala
34	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Buena	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Muy Mala
35	Muy Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Buena	Mala	Mala	Muy Mala	Mala
36	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Mala
37	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Muy Mala
38	Muy Mala	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Mala
39	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Buena	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala
40	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Buena	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala

Vista de datos Vista de variables

Guardar este documento

IBM SPSS S



15 : Primacia_realidad... 1

	Conflict o_cooperación...	Motiva ción_Agrupada	Identidad _Agrupada	Cultura_organización_Ag.	To ma_de	Remu neración_Ag.	Estructur a_Agrupada	Comunicación_organizacional	Diseño_organización...	Innovación_Agrupada	Liderazgo_Agrupada	Recompensa_Agrupada	Confort_Agrupada	Potencial_Humano	CLIMA_ORGANIZACION...
1	Mala	Buena	Muy Buena	Buena	Buena	Buena	Muy Buena	Buena	Buena	Buena	Mala	Buena	Muy Buena	Buena	Buena
2	Muy Buena	Muy Bu...	Muy Buena	Muy Buena	Mala	Buena	Muy Buena	Buena	Buena	Buena	Mala	Mala	Muy Buena	Buena	Buena
3	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Muy Mala	Muy Buena	Muy Buena	Buena	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Buena
4	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Buena	Mala	Mala
5	Buena	Buena	Muy Buena	Buena	Buena	Mala	Mala	Buena	Buena	Buena	Buena	Mala	Mala	Buena	Buena
6	Mala	Buena	Buena	Buena	Buena	Mala	Buena	Mala	Buena	Buena	Mala	Mala	Buena	Buena	Buena
7	Buena	Muy Bu...	Buena	Buena	Buena	Mala	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
8	Mala	Mala	Buena	Mala	Mala	Muy Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala
9	Buena	Muy Bu...	Muy Buena	Muy Buena	Mala	Buena	Muy Buena	Muy Buena	Buena	Mala	Mala	Mala	Buena	Mala	Buena
10	Mala	Buena	Muy Buena	Buena	Buena	Mala	Buena	Buena	Buena	Muy Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Buena
11	Muy Mala	Mala	Buena	Mala	Buena	Muy Mala	Buena	Buena	Mala	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala
12	Mala	Mala	Buena	Mala	Mala	Buena	Muy Buena	Mala	Buena	Muy Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Buena
13	Buena	Buena	Muy Buena	Buena	Mala	Mala	Muy Buena	Buena	Buena	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Buena
14	Mala	Buena	Muy Buena	Buena	Mala	Mala	Muy Buena	Mala	Buena	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala
15	Buena	Muy Bu...	Muy Buena	Muy Buena	Buena	Muy Mala	Muy Buena	Muy Buena	Buena	Mala	Buena	Mala	Buena	Buena	Buena
16	Buena	Muy Mala	Mala	Mala	Muy ...	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala
17	Mala	Mala	Buena	Mala	Muy ...	Muy Mala	Buena	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala
18	Mala	Mala	Mala	Mala	Buena	Muy Mala	Mala	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala
19	Muy Mala	Mala	Buena	Mala	Mala	Muy Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala
20	Mala	Muy Bu...	Muy Buena	Muy Buena	Buena	Mala	Muy Buena	Muy Buena	Muy Bu...	Mala	Mala	Mala	Buena	Buena	Buena

Vista de datos

Vista de variables



15 : Primacia_realidad... 1

	Conflict o coope ración...	Motivació n_Agrupada	Identidad _Agrupada	Cultura organiz ción_Ag...	To ma de	Remu nerac ón_Ag...	Estructur a_Agrupada	Comunic ación_org nizacional	Diseño _orgar izacio...	Innovaci ón_Agru pada	Liderazg o_Agrupada	Recomp ensa_A grupada	Confort_A grupada	Poter cial_h umano	CLIMA_ ORGAN IZACIO...
21	Mala	Mala	Muy Buena	Buena	Mala	Mala	Muy Buena	Muy Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Mala	Buena	Buena
22	Mala	Buena	Buena	Buena	Mala	Mala	Buena	Buena	Mala	Mala	Mala	Mala	Buena	Mala	Mala
23	Mala	Muy Buena	Muy Buena	Buena	Mala	Muy Mala	Buena	Muy Buena	Buena	Mala	Mala	Mala	Buena	Buena	Buena
24	Muy Mala	Buena	Buena	Mala	Mala	Mala	Muy Buena	Mala	Buena	Mala	Mala	Buena	Buena	Buena	Buena
25	Mala	Mala	Muy Buena	Buena	Mala	Mala	Muy Buena	Mala	Buena	Buena	Mala	Mala	Buena	Buena	Buena
26	Muy Mala	Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Muy Buena	Mala	Mala	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala
27	Mala	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Mala	Buena	Buena	Buena
28	Mala	Muy Buena	Muy Buena	Muy Buena	Muy ...	Mala	Buena	Muy Buena	Buena	Buena	Muy Buena	Mala	Muy Buena	Buena	Buena
29	Mala	Muy Buena	Muy Buena	Muy Buena	Muy ...	Muy Mala	Muy Buena	Muy Buena	Buena	Buena	Muy Buena	Mala	Mala	Buena	Buena
30	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala	Muy Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala
31	Buena	Muy Buena	Muy Buena	Buena	Muy ...	Muy Mala	Mala	Muy Buena	Buena	Mala	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
32	Muy Mala	Muy Buena	Buena	Buena	Buena	Muy Mala	Muy Buena	Muy Buena	Buena	Mala	Muy Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Mala
33	Mala	Buena	Muy Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Muy Buena	Buena	Mala	Mala	Buena	Buena	Buena	Buena
34	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Muy Mala	Buena	Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Muy Mala	Mala	Muy Mala	Mala
35	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Muy Mala	Buena	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Buena	Mala	Mala
36	Buena	Buena	Muy Buena	Buena	Buena	Mala	Muy Buena	Muy Buena	Buena	Buena	Buena	Muy Mala	Buena	Buena	Buena
37	Mala	Mala	Muy Buena	Mala	Mala	Muy Mala	Buena	Buena	Mala	Muy Mala	Mala	Mala	Buena	Mala	Mala
38	Mala	Buena	Buena	Buena	Muy ...	Muy Mala	Muy Buena	Muy Buena	Buena	Buena	Mala	Mala	Mala	Buena	Buena
39	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy ...	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala
40	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy ...	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala	Muy Mala

Vista de datos Vista de variables