



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA
GESTIÓN FINANCIERA DE LOS CENTROS DE SALUD
EN EL DISTRITO DE CHOSICA, 2021-2022**

PRESENTADO POR

KATHERINE SHIRLEY LAPA CERVANTES

VALERIA ELIZABETH CAYCHO RIVAS

ASESOR

VIRGILIO WILFREDO RODAS SERRANO

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

LIMA – PERÚ

2024



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS

**LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA
GESTIÓN FINANCIERA DE LOS CENTROS DE SALUD EN EL
DISTRITO DE CHOSICA, 2021-2022**

PARA OPTAR

EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR:

KATHERINE SHIRLEY LAPA CERVANTES

VALERIA ELIZABETH CAYCHO RIVAS

ASESOR

DR. VIRGILIO WILFREDO RODAS SERRANO

LIMA – PERÚ

2024

i

**“LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA
GESTIÓN FINANCIERA DE LOS CENTROS DE SALUD EN EL
DISTRITO DE CHOSICA, 2021-2022”**

Dedicatoria

A nuestros padres, por habernos brindado su apoyo incondicional para forjar nuestra vida profesional, con la enseñanza de valores y por ser nuestra fuente de inspiración para superarnos día a día y así poder alcanzar nuestras metas.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por brindarnos la fortaleza en nuestro largo camino profesional; a nuestros padres y familiares por el empuje para continuar y lograr nuestras metas; el agradecimiento especial para nuestros profesores de nuestra querida Universidad de San Martín de Porres, por brindarnos los conocimientos para desarrollarnos como profesionales aptos en nuestra área y para que este trabajo sea posible.

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

DR. RODAS SERRANO VIRGILIO

MIEMBROS DEL JURADO:

PRESIDENTE:

Dr. JUAN AMADEO ALVA GÓMEZ

SECRETARIO:

Dra. MARIA EUGENIA VASQUEZ GIL

MIEMBRO DEL JURADO:

Dr. SABINO TALLA RAMOS

PAPER NAME

LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA GESTION FINANCIERA DE LOS CENTROS DE SALUD EN EL DISTRITO DE CHOSICA%2C 2021-2022.docx

AUTHOR

KATHERINE SHIRLEY LAPA CERVANTES

WORD COUNT

22332 Words

CHARACTER COUNT

127183 Characters

PAGE COUNT

147 Pages

FILE SIZE

3.3MB

SUBMISSION DATE

Jan 5, 2024 11:45 PM GMT-5

REPORT DATE

Jan 6, 2024 12:01 AM GMT-5

● **20% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 19% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 7% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded text blocks

ÍNDICE

Título.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Asesor y Miembros del Jurado.....	v
Turnitin.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN.....	xix

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del Problema	1
1.2.1 Problema General	7
1.2.2 Problemas Específicos	7
1.3 Objetivos de la Investigación.....	8
1.3.1 Objetivo General	8
1.3.2 Objetivos Específicos	8
1.4 Justificación de la Investigación	9
1.4.1 Importancia	9
1.4.2 Viabilidad de la Investigación	9

1.5	Limitaciones	10
-----	--------------------	----

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la Investigación.....	11
2.1.1	Antecedentes Nacionales.....	11
2.1.2	Antecedentes Internacionales	16
2.2	Bases teóricas.....	20
2.2.1	Los Riesgos Laborales.....	20
2.2.2	La Gestión Financiera	34
2.3	Definiciones de Términos Técnicos (Glosario).....	46

CAPÍTULO III:

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1	Hipótesis General	50
3.2	Hipótesis Específicas.....	50
3.3	Operacionalización de variables	51
3.3.1	Variable independiente	51
3.3.2	Variable dependiente	52

CAPÍTULO IV:

METODOLOGÍA

4.1	Diseño Metodológico	53
4.1.1	Tipo de investigación	53
4.1.2	Nivel de investigación	54
4.1.3	Método.....	54

4.1.4	Diseño.....	54
4.2	Población y Muestra	54
4.2.1	Población	54
4.2.2	Muestra.....	55
4.3	Técnicas de Recolección de Datos.....	57
4.3.1	Técnicas.....	57
4.3.2	Instrumentos	57
4.3.3	Procedimiento de comprobación de validez y confiabilidad de los instrumentos	57
4.4	Técnicas para el procesamiento de la información	61
4.5	Aspectos Éticos	62

CAPÍTULO V:

RESULTADOS

5.1	Resultados	63
5.2	Interpretación de resultados	64
5.3	Contrastación de hipótesis.....	85
5.3.1	Hipótesis Específicas (a).....	85
5.3.2	Hipótesis Específicas (b).....	91
5.3.3	Hipótesis Específicas (c).....	97
5.3.4	Hipótesis General.....	103

CAPÍTULO VI:

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1	Discusión.....	110
6.2	Conclusiones.....	113
6.3	Recomendaciones.....	113

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias Bibliográficas.....	115
---------------------------------	-----

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	122
Anexo 2: Encuestas.....	123
Anexo 3: Cálculo del Alfa de Cronbach con el SPSS 25.....	127

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente riesgos laborales.....	51
Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente gestión financiera..	52
Tabla 3: Población considerada para encuestas.....	55
Tabla 4: Muestra considerada especializada.....	57
Tabla 5: Tabla de validez.....	58
Tabla 6: Cálculo del alfa de Cronbach con el SPSS 25.....	60
Tabla 7: El tipo de contrato incide en las contingencias laborales.....	64
Tabla 8: Importancia del tipo de servicio al momento de contratar personal.....	66
Tabla 9: Identificación del régimen laboral 276 para una adecuada jubilación.....	67
Tabla 10: Identificación del régimen laboral 728 en los Centros de Salud.....	69
Tabla 11: La política de contratación de personal en los Centros de Salud.....	70
Tabla 12: Estrategias de retención del talento.....	72
Tabla 13: Los riesgos laborales son identificados oportunamente.....	73
Tabla 14: El locador de servicios puede asumir pagos extraordinarios.....	75
Tabla 15: Sentencias judiciales por reclamos laborales en los Centros de Salud.....	76
Tabla 16: Los locadores de servicios tienen algún tipo de beneficios laborales.....	78
Tabla 17: Los locadores de servicios tienen beneficios laborales adicionales.....	79
Tabla 18: Control de los costos operativos en los Centros de Salud.....	80
Tabla 19: La utilidad operativa en los Centros de Salud.....	82

Tabla 20: Las buenas prácticas de la gestión financiera de los Centros de Salud.....	83
Tabla 21: La política de locadores y las contingencias en el flujo de caja.....	87
Tabla 22: Valores esperados calculados a partir de los datos observados de la Tabla 21.....	88
Tabla 23: Resumen de procedimiento de casos de las Hipótesis Específicas (a).....	88
Tabla 24: Tabla cruzada de Hipótesis Específicas (a).....	89
Tabla 25: Los regímenes laborales y los costos laborales.....	93
Tabla 26: Valores esperados calculados a partir de los datos observados de la Tabla 25.....	94
Tabla 27: Resumen de procedimiento de casos de las hipótesis específicas (b).....	94
Tabla 28: Tabla cruzada de Hipótesis Específicas (b).....	95
Tabla 29: La política de recursos humanos y el estado de resultados.....	99
Tabla 30: Valores esperados calculados a partir de los datos observados de la Tabla 29.....	100
Tabla 31: Resumen de procedimiento de casos de las hipótesis específicas (c).....	100
Tabla 32: Tabla cruzada de Hipótesis Específicas (c).....	101
Tabla 33: Los riesgos laborales y la gestión financiera.....	104
Tabla 34: Valores esperados calculados a partir de los datos observados de la Tabla 33.....	106
Tabla 35: Resumen de procedimiento de casos de la hipótesis general.....	106
Tabla 36: Tabla cruzada de hipótesis general.....	107

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Rangos de nivel de confiabilidad.....	61
Figura 2: El tipo de contrato incide en las contingencias laborales	65
Figura 3: Importancia del tipo de servicio al momento de contratar personal Tabla.....	66
Figura 4: Identificación del régimen laboral 276 para una adecuada jubilación.....	68
Figura 5: Identificación del régimen laboral 728 en los Centros de Salud.....	69
Figura 6: La política de contratación de personal en los Centros de Salud.....	71
Figura 7: Estrategias de retención del talento.....	72
Figura 8: Los riesgos laborales son identificados oportunamente.....	74
Figura 9: El locador de servicios puede asumir pagos extraordinarios.....	75
Figura 10: Sentencias judiciales por reclamos laborales en los Centros de Salud.....	77
Figura 11: Los locadores de servicios tienen algún tipo de beneficios laborales.....	78
Figura 12: Los locadores de servicios tienen beneficios laborales adicionales.....	79
Figura 13: Control de los costos operativos en los Centros de Salud.....	81
Figura 14: La utilidad operativa en los Centros de Salud.....	82
Figura 15: Las buenas prácticas de la gestión financiera de los Centros de Salud.....	84
Figura 16: Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis Específicas (a).....	90
Figura 17: Cruce entre el indicador: política de locadores y el indicador: contingencias en el flujo de caja.....	90

Figura 18: Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis Específicas (b).....	96
Figura 19: Cruce entre el indicador: regímenes laborales y el indicador: costos laborales.....	97
Figura 20: Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis Específicas (c).....	102
Figura 21: Cruce entre el indicador: política de recursos humanos y el indicador: costos laborales.....	102
Figura 22: Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis General.....	108
Figura 23: Cruce entre el indicador: riesgos laborales y el indicador: gestión financiera.....	108

RESUMEN

El presente trabajo titulado “Los Riesgos laborales y su incidencia en la Gestión Financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022”, se ha desarrollado con el objetivo de determinar los riesgos laborales que pueden afectar los diferentes aspectos de la gestión financiera, tomando en cuenta el rol cada vez más exigente de los reguladores como Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y en el caso de los Centros de Salud del Ministerio de Salud - MINSA.

Los Centros de Salud por su labor de atención a enfermedades, prevenciones de epidemias y las mismas enfermedades, operaciones necesitan contar con personal no solo especializado en medicina, también en la gestión de farmacias, laboratorios y administrativos.

A veces por desconocimiento de algunos funcionarios de los Centros de Salud se abusa del uso de los locadores, en funciones que no lo son, que podrían crear contingencias laborales.

Se recopiló información de distintos especialistas que concierne a la materia; así mismo, se realizó la búsqueda de antecedentes de otros trabajos de investigación con el fin de tener un marco teórico consolidado que esté relacionada a las variables presentadas en el trabajo de investigación.

El tipo de investigación que se realizó fue aplicada y se utilizó el método descriptivo, explicativo y de análisis – síntesis. Se aplicó la técnica de encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario de preguntas para recolectar información.

Posteriormente con los resultados se procedió a realizar la contrastación de hipótesis, análisis de la discusión, conclusiones y a proponer las respectivas recomendaciones.

Palabras clave: Riesgos laborales y gestión financiera

ABSTRACT

The present work entitled "Occupational Risks and their impact on the Financial Management of health centers in the district of Chosica, 2021-2022", has been developed with the aim of determining the occupational risks that can affect the different aspects of Financial Management, taking into account the increasingly demanding role of regulators such as National Superintendence of Labor Supervision-SUNAFIL and in the case of Ministry of Health-MINSA health centers.

Health Centers, due to their work of attention to diseases, prevention of epidemics and diseases themselves, operations need to have personnel not only specialized in medicine, but also in the management of pharmacies, laboratories and administrative staff.

Sometimes, due to the ignorance of some health center officials, the use of landlords is abused, in functions that are not tenants, which could create labor contingencies.

Information was collected from various specialists concerning the subject; Likewise, the background of other research works was searched in order to have a consolidated theoretical framework that is related to the variables presented in the research work.

The type of research that was carried out was applied and the descriptive, explanatory and analysis-synthesis method was used. The survey technique was applied, using a questionnaire of questions as an instrument to collect information.

Subsequently, with the results, we proceeded to test hypotheses, analyze the discussion, conclusions and propose the respective recommendations.

Keywords: Occupational risks and financial management.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada **“LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN FINANCIERA DE LOS CENTROS DE SALUD EN EL DISTRITO DE CHOSICA, 2021-2022”**, analiza el impacto de los diferentes contratos de tipo laboral que se suscriben en los Centros de Salud, en especial el incremento de aquellos referidos a los locadores, pues si no se determinan bien los entregables de cada locador, podríamos estar hablando de contratos a plazo fijo disfrazados de locación de servicios, que podría ocasionar pago de multas no previstas, reconocimientos de derechos sociales, afectando la gestión financiera de los citados Centros de Salud.

En el Perú, la ley sobre los derechos de los trabajadores radica en la importancia que amerita el respeto a las normativas que se presentan bajo dos Decretos Legislativos: Privado y Público, considerando el interés de los principios laborales y derechos fundamentales de las personas, en calidad del trabajador.

La tesis, está desarrollada en seis capítulos, que se detallará a continuación:

Capítulo I - Planteamiento del problema, donde se explica la realidad problemática el cual sirve como soporte de la investigación y que son pilares básicos para formular las hipótesis correspondientes.

Capítulo II – Marco teórico, donde se recopila los antecedentes, bases teorías y el glosario, que sirven de soporte a lo planteado en la realidad problemática.

Capítulo III – Hipótesis y variables, donde se forma la hipótesis general, la hipótesis secundaria y la operación de variables.

Capítulo IV - Metodología, especificando tipo de investigación, el diseño población y muestra que servirá para conocer los puntos de vista de los encuestados con respecto al cuestionario planteado.

Capítulo V – Análisis de los resultados mostrando los hallazgos más relevantes, con la finalidad de alcanzar los objetivos de la investigación.

Capítulo VI – Discusión, conclusiones y recomendaciones que el autor plantea para encontrar respuestas a las hipótesis planteadas.

Finalmente, se presenta las fuentes bibliográficas y anexos correspondientes.

LAS AUTORAS

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El personal de salud son todas las personas involucradas en actividades para mejorar la salud y comprende a quienes proporcionan los servicios (médicos, enfermeras, odontólogos, trabajadores comunitarios y trabajadores sociales, personal de laboratorio, farmacéuticos, personal auxiliar). También se incluye a quienes dirigen y organizan el funcionamiento del sistema de salud como gerentes, administradores o directivos.

El trabajo del personal de salud es más que la atención directa a los enfermos de COVID-19. Sus tareas también consisten en cuidar la salud de la población de actividades a través de la educación, prevención y promoción; además, realizan tareas como identificar casos y analizar pruebas diagnósticas, entre

otras actividades adicionales a su trabajo diario, tanto en clínicas y hospitales como en la comunidad.

La Defensoría del Pueblo ha identificado que, en todo el país, existen más de 4,100 trabajadores del sector salud que laboran en prevención, control, diagnóstico y tratamiento del coronavirus como locadores de servicios, esta cifra es mayor por cuanto no incluye al personal de EsSalud, ni de las sanidades de las fuerzas armadas y policiales.

Los médicos, enfermeros, técnicos, auxiliares y otros profesionales de la salud, debido a su profesión y oficio, constituyen la primera línea de defensa de los establecimientos de salud frente al coronavirus, razón por la que se encuentran más expuestos a contraer la enfermedad, por lo que es ilegal contratarlos bajo un contrato de locación de servicios.

Ante lo mencionado, Defensoría del Pueblo ha invocado a las entidades del Sector Salud para que empleen temporalmente, dentro del régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), a todo el personal de la salud que presta sus servicios en los establecimientos como locadores en el ámbito de la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del coronavirus, para garantizar su seguridad y tengan acceso a derechos laborales.

El Decreto de Urgencia 029-2020, estableció como una medida para garantizar la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del coronavirus en los establecimientos de salud, la contratación de personal bajo la modalidad del régimen especial de CAS. Sin embargo, se ha seguido contratando trabajadores de salud bajo el régimen de locación de servicios inclusive en plena pandemia.

Nuestra Constitución reconoce el derecho a la vida, y el derecho a la protección de la salud de las personas, aquellos profesionales que encaran diariamente una enfermedad altamente transmisible deben prestar sus servicios gozando de la protección elemental que brinda el derecho laboral a los trabajadores.

El trabajo es un derecho humano y un componente indispensable para la vida, además es fuente de desarrollo económico y social de un país, derecho que además se encuentra reconocido por normas legales, sin embargo, los contratos de locación de servicios son modalidades de contratación empleadas en el sector público.

Se precisa que las personas contratadas mediante locación de servicios no deben encontrarse sometidas a voluntad de otra persona (subordinación); tal como lo menciona el Código Civil Peruano en su artículo N°1764:

“Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

Por lo que es importante resaltar que el servicio de todo locador durará un tiempo específico o temporal, pero de ninguna manera deberá ser continuo o permanente, considerando un escenario de informalidad laboral por trabajar mediante un acuerdo de voluntad sin ningún tipo de derecho.

Asimismo, podemos mencionar que en el Perú aún se presentan los contratos por locación de servicios, que es un contrato de tipo civil lo cual el locador brinda sus servicios a otra persona de manera autónoma e independiente por un tiempo determinado, quiere decir que el locador no gozará de los derechos laborales y beneficios establecidos en un contrato de trabajo tradicional.

Según el diario La República “Tasa de empleo informal fue de 76,1% en el último año del 2022”, nos dice que : “La tasa de empleo informal en Perú fue del 76,1% durante abril 2021 a marzo 2022 según el último informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).”

Asimismo, lo corrobora Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (2017) en su informe “El reto de la formalidad en el sector público peruano”, nos menciona que:

“Según información estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo existen 170 mil personas naturales contratadas bajo la modalidad de locación de servicios en el sector público. La tasa de informalidad laboral registrada en el sector público (entre 11% y 12%) resulta significativamente inferior a la observada en el sector privado (55%).”

Existe a nivel de las empresas privadas un 55% de informalidad, y en el sector público un 11% y 12% de informalidad laboral; precisando entre 150,000 a 170,000 mil personas que laboran en el Estado en condiciones de locadores de servicios.

Pese a esa realidad problemática se ha generado en diversas instituciones de gestión pública y privada dos escenarios laborales, primero a aquellos servidores públicos pertenecientes mediante un contrato laboral que les brinda condiciones de contratos formales con derechos y beneficios a sus trabajadores; y el segundo donde los trabajadores contratados como terceros o locación de servicios no tienen derechos ni beneficios laborales.

En la presente investigación se ha evidenciado que muchos Centros de Salud han seguido contratando personal de salud como locadores de servicios, lo que significaría incurrir en multas, reconocimiento de derechos labores de trabajadores que han iniciado sus demandas laborales, que además significa el pago de intereses, afectando la gestión financiera al tener que solicitar partidas presupuestales para pagar juicios con cosa juzgada.

En el presente trabajo de investigación se han identificado los siguientes problemas en los Centros de Salud:

- a) No se respeta la política de contratación de locadores, haciendo uso y abuso de este tipo de contratos a pesar de que el Gobierno ya ha emitido disposiciones legales para restringir este tipo de contratos.
- b) Desconocimiento del significado de los respectivos regímenes laborales y las obligaciones que se derivan.
- c) No existe una adecuada política de recursos humanos en los Centros de Salud que permitan mejorar los servicios prestados por los profesionales y alcanzar mejor resultados.

Los autores desarrollamos la presente investigación con la finalidad de aportar herramientas y teorías sobre el trato adecuado de los contratos laborales y evitar que el desconocimiento de los mismos pueda afectar su gestión financiera.

Delimitación de la investigación

Delimitación espacial

El ámbito donde se desarrolló la investigación fue en los Centros de Salud en el distrito de Chosica.

Delimitación temporal

El periodo que comprendió el presente estudio concierne a los años 2021 hasta el 2022.

Delimitación social

Las técnicas de recojo de información se aplicó en los Centros de Salud, a los trabajadores que están con contratos de locación de servicios.

Delimitación conceptual

Riesgos Laborales

Según el autor **Finkelstein, R. (2022)** en su libro “Riesgos laborales: Una visión cultural” menciona que:

“Los riesgos laborales están relacionados con la organización del trabajo, tales como el nivel de demanda de trabajo, la calidad de relaciones sociales, apoyo social, la distribución de poder y los valores de la cultura organizacional.” (P.30)

Quiere decir que aumenta la exposición a los riesgos a las entidades que generan una demanda de trabajo que está relacionado con el desempleo en la que los empleadores buscan trabajadores eficientes. El efecto de asegurar una adecuada contratación del personal independiente es reduciendo los riesgos de una eventual desnaturalización, quiere decir que las organizaciones deberán asegurar que los servicios sean desarrollados en un marco de autonomía en el caso de un contrato de locación de servicios, con respecto a sus actividades o funciones dentro de la organización.

Gestión Financiera

Según los autores **López, A. y Redondo, R. (2014)** en su libro “Práctica en Gestión Financiera” menciona que:

“La gestión financiera es una materia de contenido empresarial que analiza y desarrolla un conjunto de técnicas cuantitativas de valoración financiera, tanto en el ámbito de la financiación como en el de la inversión de manera que proporcione, a la dirección de la empresa, los datos necesarios para que tome sus decisiones con el rigor necesario y de acuerdo con el objetivo general de la empresa”. (P.11)

Quiere decir que, al fomentar el ahorro, permite a la organización canalizar hacia la inversión y producción mediante procesos internos que generen ingresos mediante el ámbito de la financiación, como la toma de decisiones, mejora de producción, investigación y desarrollo de la organización para evitar inconvenientes en la productividad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿De qué manera los riesgos laborales inciden en la gestión financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿De qué manera incide la política de locadores en las contingencias en el flujo de caja de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022?

- b. ¿De qué manera influye los regímenes laborales en los costos laborales de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022?
- c. ¿Cómo influye las políticas de recursos humanos en el estado de resultados de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar de qué manera los riesgos laborales inciden en la gestión financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Determinar de qué manera incide la política de locadores en las contingencias en el flujo de caja de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.
- b. Determinar de qué manera influye los regímenes laborales en los costos laborales de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.
- c. Determinar de qué manera influye las políticas de recursos humanos en el estado de resultados de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación se justifica en la necesidad de los grupos de interés del sector, con el fin de dar a conocer de cómo los riesgos laborales inciden en la gestión financiera.

Un problema que se ha generado a lo largo del tiempo ha sido la desnaturalización de terceros y esto se contempla a los riesgos laborales, que ocurre cuando los trabajadores pasan a tener una relación directa con la institución, por ejemplo no laborando de manera autónoma o se haya presentado una subordinación (cuando el personal recibe órdenes y es supervisado por la entidad), lo cual a base de este sustento se ha presentado casos judiciales como son las multas ocasionando en las empresas un impacto económico.

1.4.1. Importancia

La importancia se centra en que los sectores públicos y privados deben tener el conocimiento necesario del marco legal vigente correspondiente, por lo que, de no ser así, se continuarán generando las consecuencias derivadas de las contrataciones irregulares e informales. Por lo expuesto, las entidades deben basarse en el régimen laboral del decreto legislativo, generándose de esta manera una obligación respecto a la contratación de personal, con la finalidad que mediante esta investigación se pretende contribuir a solucionar.

1.4.2. Viabilidad de la investigación

El presente trabajo de investigación se considera viable porque se cuenta con los recursos humanos profesionales; así como el apoyo de

especialistas en temas de elaboración del trabajo de investigación. Por otro lado, se cuenta con los recursos económicos necesarios para la puesta en marcha y el desarrollo del trabajo; finalmente, también se cuenta con otro de los recursos de suma importancia que son materiales como son laptop, internet, libros, mediante los cuales se puede revisar la información necesaria y existente para el desarrollo del proyecto de investigación.

1.5. LIMITACIONES

En la actualidad se encontró limitaciones para el desarrollo de la investigación, para solucionar el inconveniente se acudió a expertos en este tema y a fuentes externas, lo cual se obtuvo una información privilegiada para la continuidad de nuestra investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes Nacionales

Velezmoro, V. (2021). “Gestión financiera y su efecto en la competitividad de las empresas del Sector de exhibición de películas en el mercado de Perú 2017-2019”, para obtener el Grado de Doctor en Ciencias Contables y Finanzas, en la Universidad San Martín de Porres - Perú; en la tesis mencionada indica que:

“La gestión financiera establece la forma de comprar, obtener los fondos para realizar pagos y administrar los bienes y recursos de la empresa con un fin y metas en un entorno a nivel mundial. Asimismo, las decisiones de gestión financiera se llevan a cabo en tres áreas: decisiones de inversión, de obtener y administrar los recursos para procesar los pagos y de gestionar los bienes. En la decisión de inversión, es necesario proyectar los

bienes que requiere la empresa, el tiempo de permanencia que tendrán y evaluar el valor económico que creara en la compañía. En la decisión financiera, se toman decisiones con relación a la política de pago de dividendos, financiamiento para el capital de trabajo, compra de bienes de activo fijo vía leasing, recursos propios o préstamos bancarios entre otros. En la decisión de administración de bienes, como un complemento de las dos primeras, el gerente de finanzas tiene a su cargo la gestión de manejo de efectivo y cuentas por cobrar con una adecuada gestión de evaluación del riesgo de mercado de los clientes, cobranza efectiva, gestiones legales.”

(P.12)

La tesis propuesta nos menciona que la gestión financiera es importante ya que posibilita tener el control de los recursos de las empresas, mediante esta gestión se puede obtener resultados óptimos mediante estrategias para que la empresa cumpla con los objetivos y metas propuestas.

En tal sentido la gestión financiera hace que la organización se maneje de manera eficiente y eficaz, para tener un mejor manejo técnico y humano de manera transparente en el proceso administrativo y financiero de una empresa.

Permite que las empresas tengan un mejor control de sus gastos e ingresos y tener un adecuado funcionamiento. Un factor que se debe tomar en cuenta es el margen de ingreso, que consiste en la elaboración de un presupuesto que permite controlar los gastos pagando sus obligaciones a tiempo y tener una buena reputación con sus proveedores y trabajadores.

La tesis mencionada nos brinda una información relevante de como la gestión financiera es primordial para las empresas, ya que permite establecer métodos para el apoyo en el área financiera considerando los pagos , bienes y servicios de las instituciones privadas y públicas, quiere decir que la empresa debe considerar los fondos necesarios con la finalidad de ejecutar los fondos ya destinados que se presentan , como por ejemplo es el caso de los pagos a los trabajadores y respecto a ello se estaría considerando en la decisión financiera.

Cárdenas, K. y Mullisaca, P. (2022). “Riesgos laborales y desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 Essalud Grau – Lima, 2022” para obtener el Grado Académico de Maestro en Gerencia en Salud en la Universidad Nacional del Callao - Perú, en la tesis menciona que:

“Dado que los riesgos laborales son aquellas situaciones que encontramos en el área de trabajo, donde el colaborador se ve expuesto notablemente, Es ahí donde el profesional de enfermería conforma uno de los grupos que más vulnerado y expuesto está a diferentes riesgos como: agentes biológicos, físico, químicos, ergonómico y psicosociales, dicho profesional se encuentra en contacto directo las 24 horas del día al cuidado del paciente, en consecuencia compone la columna vertebral de las instituciones de la salud.” (P.6)

Por ende, los riesgos laborales, también conocidos como riesgos ocupacionales o riesgos laborales, son situaciones o condiciones en el entorno de trabajo que tienen el potencial de provocar actos negativos, pueden surgir en cualquier tipo de entorno laboral, una oficina, un hospital, o cualquier otro lugar donde las personas realicen tareas relacionadas con su empleo.

En los Centros de Salud tras la pandemia por el COVID-19 el personal se vio expuesto a riesgos como contagios o muertes, bajo este sustento es importante mencionar que se ha seguido contratando a trabajadores bajo el sustento de locador de servicio sin considerar en algunos casos sus derechos humanos y solo tener en cuenta sus condiciones de contratos respecto a sus funciones. Asimismo, se debe señalar que el trabajador está amparado al derecho a la seguridad social, el derecho a la remuneración justa y la limitación de las horas laboradas.

La tesis indicada, si bien es el estudio en el mismo sector tiene una importante contribución a nuestra tesis en desarrollo, ya que se puede mencionar que algunas instituciones no consideran la preparación y formación académica de los trabajadores, lo cual se considera como un contrato de locación de servicios. Sin embargo, los casos de vulneración de la relación laboral, los empleadores no reconocen el talento humano que tiene el trabajador en una organización, estos resultan no tener un pago considerado, si es que un trabajador solicita sus derechos que por naturaleza le corresponde suelen ser despedidos.

De la Cruz, J. y Gutierrez, S. (2022). “Relación entre conocimiento y percepción de riesgos laborales en enfermeras de la Corporación Peruana de Centros Médicos, Junín-La Libertad 2022”, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería en la Universidad Privada Antenor Orrego - Perú, menciona que:

“El ambiente laboral es el acumulo de atributos, propiedades o cualidades concernientes a un ambiente de trabajo concreto que son percibidas o experimentadas por las personas que conforman la organización laboral y que intervienen sobre su conducta, la satisfacción y la productividad” (P.9)

Una empresa que demuestra un compromiso sólido con la seguridad y la salud ocupacional tiende a tener una mejor reputación tanto entre los empleados como entre clientes e inversores.

La principal razón para abordar los riesgos laborales es garantizar el bienestar y seguridad de los empleados. Gestionar estos riesgos adecuadamente ayuda a prevenir gastos adicionales como es el caso de la contratación de personal en sector públicos por existir la desnaturalización.

En la mayoría de los países existen normas y leyes que requieren que los trabajadores cuenten con un entorno laboral seguro y cumplan con estándares específicos de seguridad y salud ocupacional. No cumplir con estas regulaciones puede dar lugar a sanciones legales y financieras.

La tesis mencionada nos brinda una información relevante de como la prevención de accidentes y enfermedades en el entorno laboral como por

ejemplo en los Centros de Salud permite reducir los costos. Además, un entorno laboral seguro tiende a ser más eficiente y productivo. Los empleados que se sienten seguros en su lugar de trabajo tienden a estar más satisfechos y motivados, lo que puede aumentar la moral y la productividad en la empresa. Un entorno de trabajo seguro también puede ayudar a retener a empleados talentosos y atraer nuevos talentos.

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Saltos, W. y Garcés, K. (2019). La Gestión financiera y la rentabilidad de la empresa de servicios turísticos "Hostería Arrayan y Piedra" de la ciudad de Macas – Ecuador años 2015 – 2018, realizó una investigación en la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador, para obtener el Título de Ingeniería Comercial, en la tesis menciona que:

“Una vez comprendido el concepto de administración o gestión financiera y el rol que desempeña un profesional experto en esta materia, es importante conocer el proceso que debe llevar adelante este profesional para cumplir con su responsabilidad de tomar decisiones de inversión y financiamiento.” (P.7)

Podemos mencionar que los locadores de servicios que presenten subordinación con la empresa, en muchos casos ha existido la denuncia o demanda por parte del empleado y es donde la empresa debe realizar los pagos por los procesos judiciales, dichos pagos están sujetos a un flujo de caja, asimismo resulta necesario tomar acciones correctivas para mantener la sostenibilidad de la organización, generando estrategias que den soluciones a inquietudes y necesidades para una correcta administración y toma de decisiones en las empresas.

La gestión financiera es primordial para la rentabilidad empresarial , ya que favorece a las entidades públicas y privadas poder tomar decisiones acertadas y generar beneficios de costos.

La tesis mencionada nos brinda información relevante en la cual nos indicada, si bien es el estudio en otro sector tiene una importante contribución a nuestra tesis en desarrollo, ya que nos permite tener el concepto de que la gestión financiera es fundamental para considerar la sostenibilidad de una empresa, por ello es necesario mencionar que ha habido ocasiones en la cual se ha presentado diversos factores bajo una débil gestión financiera como el mal uso de las deudas, las técnicas para un mejor control, entre otros.

Cartuche, J. (2020). “Indicadores de liquidez y rentabilidad: una herramienta clave para determinar la gestión financiera de una distribuidora farmacéutica, periodo 2017-2018”, realizó una investigación en la Universidad Técnica de Machala, Ecuador, para obtener el Grado de Titulación como Contador en Auditoría, en la tesis mencionada indica que:

“Es preciso recalcar que los indicadores financieros, en este caso de liquidez y rentabilidad, constituyen una herramienta clave y esencial para determinar la gestión financiera de una empresa, ya que, a través de los resultados se facilita el proceso de toma de decisiones para la gerencia y así mismo, la elaboración de estrategias competitivas enfocadas en la maximización de las utilidades; con el desarrollo del presente trabajo de titulación se pudo constatar dicha postura.” (P.65)

Las observaciones muestran que cuando se aplican ratios financieras, el negocio de la empresa mantiene y evalúa la liquidez que necesita para disimular los pagos atrasados en un corto periodo, a pesar de las fluctuaciones en la rentabilidad en ambos períodos. Hay una ligera disminución en la rentabilidad debido a un mayor costo, pero es aceptable.

Cabe mencionar que la administración financiera comprende el manejo de flujos de efectivo en las empresas y se caracteriza por llevar a cargo la planificación y control de los recursos humanos de manera eficiente. Si la empresa presenta un riesgo de liquidez por una inadecuada gestión de recursos conlleva a que no puedan encontrar la capacidad de atender el compromiso de los pagos a los trabajadores de las empresas públicas o privadas, ya que no dispone los recursos suficientes para cumplir con tales obligaciones, lo cual genera cierto grado de desconfianza y además ocasiona que la organización no genere productividad por dicha situación.

La tesis mencionada nos brinda una información relevante a nuestra tesis en desarrollo, mencionando que el estado de resultado es una herramienta estratégica para la entidad ya que mide la gestión económica, lo cual permite a los directivos realizar una mejor evaluación de la información y en base de ello se efectúe una correcta toma de decisiones en la organización.

Soto, L. y Melara, M. (2018). “Riesgos laborales del personal de enfermería en el servicio de infectología del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom de mayo -septiembre de 2017”, para obtener el Grado de Maestro en Gestión Hospitalaria en la Universidad de El Salvador en Chile,

menciona que:

“Los riesgos laborales son una serie de factores que predisponen accidentes, afectando la salud física y mental de los trabajadores, el personal de Enfermería no es la excepción, ya que, con la multiplicidad de actividades que realizan en el trabajo se exponen constantemente a diferentes tipos de riesgos: físicos, químicos, biológicos, y psicosociales” (P.10)

Tras lo señalado, los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales pueden resultar en costos significativos para una empresa. Estos costos pueden incluir gastos médicos, indemnizaciones por accidentes laborales, compensaciones a trabajadores lesionados, pérdida de productividad debido a bajas laborales, y posibles sanciones o multas por no cumplir con las regulaciones de seguridad laboral.

Los incidentes relacionados con riesgos laborales pueden dañar la reputación de la empresa. La mala publicidad y las críticas pueden afectar la percepción de la empresa tanto por parte de los empleados como de los clientes, inversores y la comunidad en general.

Un ambiente de trabajo inseguro puede llevar a una disminución de la moral y la productividad de los empleados. Los trabajadores preocupados por su seguridad pueden estar menos enfocados en sus tareas y menos dispuestos a asumir responsabilidades.

Si los empleados sienten que su seguridad no está garantizada, es más probable que busquen empleo en otro lugar. La alta rotación de personal puede ser costosa y perjudicial para la estabilidad de la empresa. Los

empleados lesionados o afectados por riesgos laborales pueden presentar demandas contra la empresa. Los litigios pueden ser costosos en términos de tiempo y recursos, además de dañar la reputación de la empresa.

Si una empresa tiene una historia de accidentes laborales o riesgos mal gestionados, es probable que enfrenten primas de seguros más altas. Esto puede aumentar los costos operativos generales de la empresa. La falta de atención a la seguridad laboral puede crear una cultura de trabajo donde los empleados no se sientan empoderados para reportar riesgos o preocupaciones. Esto puede llevar a la no identificación y mitigación de riesgos críticos.

La tesis mencionada nos brinda una información relevante a nuestra tesis en desarrollo, lo cual refiere de que al no cumplir con las regulaciones de seguridad laboral puede resultar en sanciones legales y multas por parte de las autoridades reguladoras. Las empresas que no cumplen con estándares de seguridad pueden enfrentar presiones de sus clientes o socios comerciales para mejorar sus prácticas de seguridad. Esto puede afectar la continuidad de negocios y relaciones comerciales.

2.2 BASES TEÓRICAS

En la presente tesis, se presenta elementos teóricos lo cual se sustenta a continuación:

2.2.1 Riesgos Laborales

MARCO LEGAL

Decreto Legislativo N°276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

Regula el ingreso, derechos y deberes que les corresponden a los funcionarios y servidores públicos de la ley de la carrera administrativa.

Artículo 1° - Indica que la Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos.

Artículo 2° de la Ley de Carrera Administrativa, no están comprometidos los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos públicos o de confianza, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, ni los trabajadores de las empresas del Estado, o de sociedades de economía mixta.

La Carrera Administrativa presenta algunos principios como los siguientes:

a.- Igualdad de oportunidades: Cada persona debe tener los métodos necesarios para demostrar su desarrollo.

b.- Estabilidad: El trabajador tiene a conservar su puesto de acuerdo con su desempeño laboral.

Artículo 7° - Ningún servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público, inclusive en las empresas de propiedad directa o indirecta del Estado o de economía mixta.

Artículo 15° - del Decreto Legislativo y el artículo 39° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, establecen excepcionalmente que se podrá contratar personal para el desarrollo de actividades de carácter permanente en caso de máxima necesidad debidamente justificada por la autoridad competente; estableciéndose que el contrato y sus posteriores

renovaciones no podrá exceder de tres (3) años consecutivos.

El Artículo 43° - La remuneración de los funcionarios y servidores públicos está constituida por 3 aspectos: haber básico, bonificaciones y beneficios.

Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Artículo 37° - Menciona que toda prestación de servicio reenumerado tiene un tiempo indeterminado, logrando con ello una mayor eficacia y movimiento de una población activa, considerando que bajo estos contratos el trabajador no tenía asegurado un puesto laboral.

Artículo 39° - Constituye remuneración para efectos de esta Ley para las personas que reciben sus derechos por brindar su servicio, teniendo en cuenta que las entidades bajo este nuevo régimen laboral incorporaron personal altamente capacitados.

Artículo 96° - Los contratos de trabajo están sujetos bajo la modalidad de naturaleza temporal del servicio que se va a prestar, en el que se encuentra el contrato por el inicio o incremento de un nuevo método empresarial, por las necesidades del mercado y por el proceso de una transformación o modificación empresarial a causa de cambios tecnológicos.

MARCO HISTÓRICO

En el Perú, la modalidad de los contratos de los trabajadores que brindan sus servicios en el servicio público como terceros se debe que en la época de los años 1990 los trabajadores solo eran contratados bajo el régimen laboral Decreto Legislativo 276° mediante concursos públicos, pero durante el tiempo las entidades comenzaron a contratar personas que

asumían los mismos roles o funciones que realizaba los demás servidores del mismo Decreto mencionado. En el año 2000, los trabajadores en el sector público laboraban sin ningún contrato y así minimizaban el vínculo laboral entre el trabajador y el estado, eran considerados como contratos no personales, contratos de locación de servicios o actualmente llamados terceros.

Cabe señalar, que en el año 2021, la informalidad del empleo en Perú (76,8 % de la PEA ocupada) había presentado una tendencia creciente comparada con datos del 2011 (75,1 %); no obstante, en el año 2022, se obtuvo una tasa de informalidad a 75,5 %.

Actualmente, las personas que laboran en las entidades públicas que son relacionadas como terceros o locadores de servicios no debe presentar subordinación frente a su empleador. Por ello, sus servicios suelen ser de manera independiente y autónomos, los cuales comprenden al desarrollo de sus funciones.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que los cambios en la legislación van a depender del proceso legislativo y las decisiones políticas, para que la contratación de trabajadores por servicios no personales no siga generando condiciones de inestabilidad e informalidad laboral.

MARCO TEÓRICO

En la presente tesis, se presenta elementos teóricos lo cual se detalla a continuación:

Según el autor **García, E. (2021)** en su libro “Función del mando intermedio en la prevención de riesgos laborales”, señala lo siguiente:

“La prevención de riesgos laborales es una disciplina que, necesariamente, abarca una amplia gama de técnicas en función de diversidad de los riesgos laborales que se presentan en la realidad productiva” (P.6)

La prevención de riesgos laborales se basa en un conjunto de procedimientos y técnicas que permitan reducir los riesgos, generando un ambiente de trabajo positivo con la finalidad de lograr la productividad para la empresa.

Cabe mencionar que existen trabajadores del sector de salud que están contratados mediante servicios de locadores no personales, lo cual es de suma importancia que el Estado priorice en garantizar su seguridad y considerar que los trabajadores por contratación de servicios por terceros también tengan acceso a derechos laborales.

Las entidades deben considerar los siguientes principios:

- a) Prevenir el riesgo.
- b) Capacitar a la persona para lo que respecta los puestos de trabajo.
- c) Evitar los riesgos en los puestos de trabajo es aplicando las técnicas y métodos necesarios para obtener una mejor organización.

Con respecto a un locador de servicio no debe existir la subordinación, ya que es una persona autónoma que trabaja de manera independiente, el locador se obliga a realizar sus actividades de manera personal, en el caso de que el personal denuncie que lo tienen bajo dicha modalidad de manera

irregular, es donde prevalece una relación laboral.

En caso sea procedente la denuncia, SUNAFIL puede imponer una multa y reconocerle los beneficios laborales al trabajador durante el tiempo que ha estado laborando de manera ilegal.

Según lo sustentado en el libro mencionado nos brinda una información relevante a nuestra tesis en desarrollo, lo cual refiere que las condiciones de riesgos laborales se basan en la teoría de poder tomar una mejor decisión que permite llevar un mayor control, priorizando los procesos de la organización en las entidades.

Según el autor **García, V. (2013)** en su libro “Gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios”, señala lo siguiente:

“Los factores de riesgos laborales pueden definirse como las condiciones, fuentes o situaciones que provocan la aparición de los propios riesgos...Los factores de riesgos aparecen cuando las condiciones laborales influyen negativamente en la seguridad de los trabajadores. Por ello, se puede afirmar que los factores de riesgos están inevitablemente presentes en las condiciones de trabajo” (P.11)

Los factores de riesgos son considerados por situaciones que generan un tipo de daño en el trabajo, este tipo de factor aumenta la posibilidad de afectar al trabajador.

Es evidente que las condiciones de trabajo generan riesgos en los trabajadores, por ello es importante optar por métodos o técnicas que eviten

los riesgos. A partir de esa consideración es importante que las entidades consideren las técnicas de prevención con la finalidad de disminuir y anular las consecuencias negativas en el ambiente laboral.

Cuando hablamos de condiciones de trabajo se refiere a las características que se presenta en el trabajo que pueden llegar a generar una influencia para las entidades ya sea positiva o negativa en el bienestar del trabajador.

Es importante considerar que la salud y el trabajo se presentan de manera recíproca, el trabajo requiere de una actividad y esfuerzo por parte del trabajador y la salud conlleva un equilibrio como el psíquico o somático.

Asimismo, podemos mencionar que dentro del aspecto de riesgos se encuentra el contrato de trabajo que es un acuerdo que establece una relación con la institución y la contratación de servicios por terceros lo cual no existe un vínculo laboral y no tienen beneficios laborales por trabajar de manera autónoma e independiente.

Es importante señalar que el desempeño laboral radica en trabajadores comprometidos en su trabajo, enfocando su esfuerzo para realizar sus actividades de manera positiva y eficaz para la mejor de las entidades, ya que todo esfuerzo conlleva al logro de la misión y visión propuesta tomando decisiones favorables para la institución, lo cual es sumamente importante ya que permite aumentar su competitividad, su productividad y su rendimiento, motivando a los empleados con recompensas y empoderamientos.

Según lo citado por el autor nos brinda una información relevante a nuestra tesis en desarrollo, ya que las entidades deben tomar medidas necesarias para evitar los riesgos laborales en los trabajadores como es el caso de la política de contratación de terceros , por ello es necesario que se cumpla con principios de planificar la prevención optando por integrar nuevas técnicas, como considerar la gestión de los riesgos laborales con la posibilidad de que se generen nuevos mecanismos de control que permitan contar con nuevas herramientas para una evaluación constante, con la finalidad de minimizar las pérdidas y tomar las correcciones adecuadas para obtener una mayor estabilidad y productividad en la entidad.

Según el autor **Luna, F. (2013)** en su libro “Prevención de Riesgos Laborales”, señala lo siguiente:

“Se pretende combatir de manera activa la siniestralidad laboral, fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo, reforzar la necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa y mejorar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales” (P.21)

Hay que señalar que el elemento humano, considerando que, sin él algunos beneficios para el desarrollo de las actividades propuestas no podrían generarse. Las entidades deben establecer nuevas propuestas, métodos, estrategias para mejorar no sólo en los procesos de productividad sino también de las condiciones de trabajo.

Cuando hablamos de la palabra “riesgos” están expuestos a una situación donde sus efectos son negativos o se produzcan acontecimientos por lo general no deseado, nos enfocamos a los riesgos laborales en el desarrollo de esta tesis en la política de la contratación del servicio de terceros, generalmente son previstos por una inadecuada administración y deficientes controles internos, como el incumplimiento de pagos y la realización inadecuada de servicio.

Uno de los temas en los que más profundizan las normas es en la gestión de riesgos laborales que ha permitido el crecimiento y el desarrollo de los derechos humanos que con el tiempo se ha venido perfeccionando incluso el progreso tecnológico, nos guía hacia un proceso de toma de decisiones, que permite buscar minimizar un impacto del riesgo laboral mediante la reducción de amenazas bajo las normas, considerar la prevención de riesgos laborales en las entidades permite que se priorice los riesgos que afectan las etapas de procesos de contratación de manera proactiva.

Según lo citado por el autor nos brinda una información relevante de como evitar los riesgos en el puesto de trabajo es idóneo para que los directivos y gerentes de las entidades consideren herramientas de planificación y optimizar el control de proyectos mejorando el rendimiento para la consecución de objetivos y metas.

Política de Locadores

Según el autor **Belaunde, M. (2019)**, en su libro “¿Qué es el derecho? señala lo siguiente:

“En la locación de servicios siempre existe la posibilidad de utilizar materiales, incluso en los servicios predominantemente intelectuales” (P.14)

Asimismo, refiere que:

“En la práctica, la inmensa variedad de los servicios a ser contratados determina la necesidad de personal auxiliar por la dificultad material de que el locador asuma la prestación total y exclusiva del servicio sin ninguna ayuda de un tercero. Pero, en ese caso, la responsabilidad por la calidad y cantidad del servicio siempre le corresponde al locador”. (P.13)

La locación de servicios se define como un contrato civil es un derecho fundamental para el ser humano, es base del bienestar social, mediante una actividad primordial, le permite el desarrollo personal y social.

Por lo tanto, el trabajador debe ser protegido, su desarrollo se orienta a la búsqueda de mecanismo que cautelen los derechos para su desenvolvimiento de acuerdo con las acciones que se le designe generando una estabilidad laboral.

La estabilidad en el empleo y contratos temporales hoy en día es llamado contrato laboral de duración indefinida donde las actividades o funciones a cumplir puede ser temporales o permanentes.

Es cierto que un trabajador contratado a plazo indeterminado va a depender de las características concretas de la prestación de servicios, pero lo más frecuente es que por las situaciones de desempleo el

trabajador acepte condiciones inferiores a las que corresponde.

Sin embargo, las entidades optan por llegar a un acuerdo mediante un contrato con el trabajador en la cual contenga menor vínculo laboral, podemos mencionar también que un contrato a plazo indeterminado permite a los trabajadores que estén en una situación de desempleo puedan llegar a aceptar cualquier condición que corresponde ya sea cumplir otras funciones como por ejemplo a otras áreas o pago y/o sueldo menor.

Cabe resaltar que ciertos empleadores utilizan los contratos de manera incorrecta, no tomando en cuenta la naturaleza establecida en la ley, obligando a los trabajadores bajo funciones y actividades de características propias de una relación laboral. Los locadores que consideren que existe un vínculo laboral presentan su descargo para el accionar judicial, de acuerdo con ello se considera como desnaturalización y si es procedente, se declara fundada.

Según lo citado por el autor nos brinda una información relevante a nuestra tesis en desarrollo, ya que se pudo llegar a la conclusión de que el derecho al trabajo también es un deber, asimismo los contratos permiten tener un acuerdo entre dos o más personas, lo cual genera una estabilidad laboral.

Políticamente la contratación temporal es insuficiente para acabar con el desempleo, pero si podemos decir que tiene alguna eficacia en la consecución de sus objetivos solo con un plan de políticas públicas coherentes.

Regímenes Laborales

Según el autor **Boyer, J. (2020)**, en su libro “El derecho de la función pública y el servicio civil”, señala lo siguiente:

“El régimen laboral privado aportaba, en teoría, una mayor flexibilidad en la administración de los recursos humanos, sobre todo por la posibilidad de fijar con libertad las remuneraciones, determinar las funciones y aplicar directamente las sanciones por responsabilidad administrativa sin mayor procedimiento. El régimen público es, en ese sentido, más rígido y estratificado”
(P.19)

Los derechos laborales se derivan bajo leyes y normas en la cual consideren que los trabajadores cuenten con los beneficios laborales que les corresponden como por ejemplo vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, seguridad social.

Es necesario que las entidades reconozcan aquel derecho que permite al trabajador un pleno desarrollo y aplicación de sus habilidades y desempeños. Además, los trabajadores y empleadores deben cumplir con las normativas específicas de cada régimen, dependiendo de su situación laboral y sector de actividad.

Podemos mencionar que el Decreto Legislativo 728, es un factor que determina la variación del pago o salario de los trabajadores y también los empleos, podemos decir que también está relacionado con los recursos utilizados y para ello es necesario mencionar que a base de ello es mejorar la productividad y rentabilidad de las empresas en la cual permita

incrementar la demanda. Un trabajador público también demuestra sus habilidades y conocimientos en el trabajo y a mérito de ello es considerable que se les pueda reconocer su progreso en la entidad.

Según lo citado por el autor nos brinda una información relevante de como el derecho al trabajo en diferentes condiciones se ve afectado, y este factor se presenta por que ocurren nuevas formas de contrato. Por lo expuesto, es un derecho que el trabajador tiene a acceder a un puesto de trabajo en condiciones de igualdad y no ser despedido sin causa. Lo cual es importante mencionar que la noción de una carrera administrativa permite que los trabajadores logren ampliar sus dificultades y mejorar sus remuneraciones.

Política de Recursos Humanos

Según los autores **Pérez, L. y Ayala, J. (2021)** en su libro “La Gestión moderna en recursos humanos”, señala lo siguiente:

“Habitualmente los variados y numerosos textos de estudio en Recursos Humanos provienen de un marco con realidades económicas y sociales distintas de las de Latinoamericana. Reconociendo el aporte sustancial que dichas obras han brindado al afianzamiento de esta disciplina como objeto de estudio en la gestión de organizaciones, sus aplicaciones y ejemplo refieren a escenarios con reglas y historias.” (P.8)

En los recursos humanos están enfocados también a las relaciones laborales en la cual optimiza las relaciones internas, disminuyendo conflictos que se presentan en la organización, para que no afecte en el desempeño de los empleados ni en la productividad, su función es de implementar estrategias para gestionar la planificación que requiera la entidad.

También están enfocados en la contratación del personal con tipos de contratos según el puesto y los beneficios laborales que se requiera, está relacionado con la remuneración ya que el trabajador del área correspondiente realiza mediante trámites documentarios el salario de los trabajadores también considerando en sí el presupuesto de la entidad.

Por lo expuesto, podemos decir que los recursos humanos se refieren al área que administra los sueldos de los trabajadores u otros casos, también evalúa el desempeño del personal, considerando las actividades o funciones que realice dentro del trabajo. demostrando sus capacidades y rendimientos en el puesto actual de la empresa. Además, los recursos humanos permiten que el trabajador llegue al éxito, toma acciones necesarias para su bienestar como por ejemplo las capacitaciones, participación en proyectos, lo cual va a permitir incentivar al trabajador y logre aplicar lo aprendido con compromiso.

Según lo citado por el autor nos brinda una información relevante a nuestra tesis, ya que nos permite tener una mayor visión que el desarrollo de los recursos humanos es el de mejorar las competencias del capital humano, quiere decir, propender al aumento del potencial humano y del desarrollo

de las habilidades y conocimientos de los miembros de las entidades, además que esta área trabaja fundamentalmente sobre la conducta, motivación y habilidades de las personas como poniendo en marcha los programas de capacitación.

2.2.2 Gestión Financiera

MARCO LEGAL

Constitución Política del Perú 1993

Título I, Capítulo II de los Derechos Sociales y Económicos.

Artículo 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 58°. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura.

Artículo 59°. El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria.

Artículo 60°. El Estado reconoce el pluralismo económico. La economía nacional se sustenta en la coexistencia de diversas formas de propiedad y de empresa.

La gestión financiera en Perú está regulada por varias leyes y normativas son los siguientes:

Ley General del Sistema Nacional de Tesorería: Plantea las normas de los recursos financieros del Estado peruano. Regula la gestión de tesorería y la recaudación de ingresos públicos.

Ley General de Presupuesto del Sector Público: Plantea el control del presupuesto público en el Perú. Define cómo deben asignarse y

gestionarse los recursos públicos.

Ley del Sistema Privado de Pensiones (SPP): Esta ley regula el sistema de pensiones privadas en el país. Establece las normas para la gestión de fondos de pensiones y la administración de las cuentas individuales de los afiliados.

Ley del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros: Esta ley regula el sistema financiero y el sistema de seguros en el país. Establece las pautas para la supervisión y regulación de las instituciones financieras y de seguros.

Código de Comercio: Contiene disposiciones relacionadas con la gestión financiera de las empresas comerciales en el Perú. Regula aspectos como la contabilidad, las obligaciones financieras y las transacciones comerciales.

Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF): Las NIIF son estándares internacionales de contabilidad y reporte financiero.

MARCO HISTÓRICO

El marco histórico sobre la gestión financiera en Perú está influenciado por una serie de eventos y desarrollos a lo largo del tiempo, y el interés de contar con una gestión financiera fue debido a la falta de planificar y distribuir los recursos para mantener la venta o producción.

Perú enfrentó una grave crisis económica en la década de 1980, marcada por la hiperinflación y la deuda externa. En la década de 1990, se implementaron reformas económicas, incluyendo la liberalización de la

economía, bajo el gobierno de Alberto Fujimori. El país ha continuado modernizando sus leyes y regulaciones financieras para promover la estabilidad y el desarrollo económico.

A lo largo de los años, Perú adoptó las Normas Internacionales de Información Financiera - NIIF considerando los estados financieros, lo que alineó sus prácticas contables con los estándares internacionales.

Como en otros países, Perú también se vio afectado por la crisis financiera global de 2008 y la pandemia de COVID-19, lo que llevó a medidas gubernamentales para enfrentar estos desafíos económicos.

Perú ha continuado desarrollando su marco legal y regulatorio en el ámbito financiero para promover la estabilidad y la inversión. Ha fortalecido sus instituciones financieras y reguladoras, como la Superintendencia de Banca y Seguros - SBS y la Superintendencia del Mercado de Valores - SMV, para supervisar y regular el sistema financiero y de valores.

MARCO TEÓRICO

El marco teórico de la gestión financiera se basa en una serie de teorías y conceptos que proporcionan una comprensión sólida de cómo se deben tomar decisiones financieras en organizaciones. Estas teorías y conceptos son fundamentales para guiar a los gerentes financieros en la administración eficiente de los recursos financieros de una empresa.

Asimismo, tiene como concepto obtener los fondos necesarios para aplicar los métodos necesarios en la empresa para cubrir los pagos como por ejemplo los servicios y/o bienes, como el pago de los trabajadores, por ello

se tiene en cuenta las decisiones de inversión con la finalidad de proyectar los bienes.

Por lo expuesto, se detalla los elementos correspondientes a la gestión financiera:

1. Teoría de la Agencia: Es un método de desarrollo empresarial que está relacionado en base a los accionistas que son los principales en que puedan acceder a mayores beneficios en los procesos de maximizaciones del valor y utilidades que genere la empresa correspondiente a la contratación de gerentes. Teoría de la Elección de Inversiones: Esta teoría se centra en cómo se deben seleccionar y evaluar proyectos de inversión.
2. Teoría de la Estructura de Capital: Esta teoría se ocupa de cómo se debe financiar una empresa y cómo se debe equilibrar la deuda y el capital propio.
3. Teoría del Dividendo: Se considera el efecto de las políticas de dividendos en el valor de la empresa y en la preferencia de los inversores.
4. Teoría de la Cartera: Se relaciona de cómo los inversores pueden construir carteras que equilibren el riesgo y el rendimiento. La gestión financiera debe considerar cómo asignar los activos y diversificar las inversiones para reducir el riesgo.
5. Teoría de la Eficiencia de Mercados: Los gerentes financieros deben tomar decisiones en un entorno en el que los precios reflejan la información disponible en ese momento.
6. Teoría del Valor en Riesgo (VaR): Esta teoría se centra en la medición y gestión del riesgo financiero. El VaR es una medida que cuantifica la

pérdida potencial en una cartera de inversiones de acuerdo a un tiempo determinado.

7. Teoría de Opciones Reales: Esta teoría se basa en el concepto de opciones reales, que son oportunidades para tomar ciertas decisiones en el futuro. Se utiliza en la evaluación de proyectos de inversión que tienen flexibilidad y opciones estratégicas.

Estos son algunos de los componentes fundamentales del marco teórico de la gestión financiera. Cada uno de estos conceptos y teorías son tomados en cuenta para un mejor análisis financiero, desde empresas privadas hasta instituciones gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro.

Según los autores **Acosta, C. , Terán, M. , Álvarez, A. y Salazar, E. (2018)** en su libro “Gestión Financiera”, define lo siguiente:

“Por otra parte la administración financiera o gestión financiera, se la considera desde un punto de vista general, como el subsistema financiero asemejado como un prisma a través del cual se observa el comportamiento de los demás subsistemas. Las decisiones operacionales, comerciales y de recursos humanos siempre serán evaluadas desde el punto de vista financiero.” (P.11)

La gestión financiera es considerada como un subsistema financiero ya que permite proporcionar una información sobre las situaciones económicas en las entidades y tomar mejores decisiones para alcanzar sus objetivos.

Por lo expuesto, es necesario mencionar que el capital de trabajo es una herramienta fundamental que permite evaluar la estabilidad económica,

administrar adecuadamente los recursos de la entidad y cumplir con las obligaciones financieras de manera efectiva. Asimismo, a base de ello podemos deducir que la gestión financiera permite financiar las operaciones que presenta las empresas como la gestión de los ingresos y gastos garantizando una estabilidad financiera.

Por lo tanto, la gestión financiera permite suministrar a la entidad una información relevante como una gestión de recursos financieros, la evaluación de la liquidez y flujos, rentabilidad, todo ello para tomar decisiones que apuntan a la búsqueda de los resultados esperados.

Según lo citado por el autor nos brinda una información relevante a nuestra tesis en desarrollo, ya que nos da a entender que la gestión financiera es una herramienta estratégica muy relevante que ayuda a las entidades a tomar decisiones sobre los recursos financieros y gestionarlos. Considerando que las entidades públicas también tendrán que adaptar sus procesos de gestión para tener mejor información y control sobre el gasto público y fortalecer su capacidad de promover de manera equitativa los recursos.

Según el autor **Pérez, J. (2015)** en su libro “La gestión financiera de la empresa” nos menciona lo siguiente:

“La gestión financiera acumula la experiencia secular de la actividad mercantil durante la que se han desarrollado los criterios, las herramientas y los instrumentos de gestión... La mejora de las herramientas para recoger, procesar, distribuir y analizar la información económico-financiera ha sido evolucionaria, sobre

todo con la aparición y continuo progreso de los ordenadores, las telecomunicaciones y el software de gestión” (P.26)

En otros términos, la gestión financiera está relacionado con métodos y estrategias que una entidad lleva a cabo para planificar, coordinar, supervisar y dirigir sus recursos y operaciones con la finalidad de obtener los objetivos de manera eficiente y efectiva. La gestión financiera abarca todas las áreas funcionales de una empresa y busca optimizar el uso de sus recursos para maximizar la rentabilidad y el éxito a largo plazo.

Por lo expuesto, la gestión financiera debe ser aplicada en profesionales considerando los principios básicos como: Ajustar el crecimiento de los recursos financieros, diversificar sistemáticamente en las actividades y operaciones, controlar los costes y los resultados y cubrir los riesgos razonablemente para evitar las pérdidas extraordinarias.

Por ende, es fundamental para el funcionamiento exitoso y sostenible de la entidad, tomar de decisiones informadas, como la adaptación a cambios en el entorno empresarial y la búsqueda constante de la mejora continua en todas las áreas de la organización, desarrollando satisfactoriamente las operaciones con eficacia y eficiencia.

Según lo citado por el autor nos brinda una información relevante a nuestra tesis en desarrollo, ya que la importancia de la gestión financiera se observa en el registro de operaciones, en el mejoramiento de los procesos en las organizaciones, en tener un control y proyección de las finanzas y el acatamiento a las disposiciones legales.

Además, la gestión financiera gestiona los ingresos y gastos de la entidad, lo cual también se considera bajo este sustento la planificación financiera para tomar las precauciones adecuadas en el proceso de los recursos económicos y alcanzar de manera eficiente los objetivos previamente establecidos.

Según el autor **Córdova, M. (2012)**, en su libro “Gestión Financiera”, define lo siguiente:

“La gestión financiera debe hacer mayor énfasis en los aspectos estratégicos, en la medida en que procura crear valor en un entorno competitivo con oponentes conscientes. Las exigencias opuestas de los participantes, un ambiente dinámico y complejo, los efectos de la información y las señales financieras... además de muchos otros aspectos, son el escenario donde al gerente financiero le corresponde tomar decisiones financieras”. (P.13)

La rentabilidad es una relación porcentual con la gestión financiera, que permite tener el control de los costos y gastos operacionales de la entidad.

La gestión financiera se encarga de obtener los fondos o recursos necesarios para las entidades y utilizarlo de manera óptima y continua con la finalidad de generar mayor rentabilidad para la institución, lo cual permita financiar las operaciones correspondientes para el funcionamiento organizacional de tomar mejores decisiones que conlleve a una estabilidad económica. Las instituciones deben tener los fondos suficientes para realizar las operaciones importantes como por ejemplo el pago de los trabajadores, bienes y/o otros servicios que permitan la continuidad de la

institución, lo cual es necesario para ello tomar buenas decisiones y no perjudicar el financiamiento.

Permite a la organización anticipar sus necesidades financieras futuras y tomar decisiones informadas. Por último, el control de efectivo y liquidez permite a la entidad tener suficiente liquidez para cubrir sus gastos operativos y sus obligaciones financieras a corto plazo.

Según lo citado por el autor nos brinda una información relevante de como la gestión financiera es importante para las entidades, ya que permite obtener diversos métodos y procesos con la finalidad de poder tener una mejora en el manejo de efectivo de los recursos financieros.

Contingencias en el Flujo de Caja

Según los autores **Ortiz, H. y Ortiz, D. (2018)** en su libro “Flujo de caja y proyecciones financieras con análisis de riesgo”, nos menciona lo siguiente:

“El flujo de caja es un estado financiero (oficialmente se denomina estado flujos de efectivo) que presenta, de una manera dinámica, el movimiento de entradas y salidas de efectivo de una empresa en un periodo determinado de tiempo, y la situación del efectivo al final del mismo periodo”. (P.10)

Tras lo citado, el flujo de caja permite obtener el análisis de los ingresos y egresos del efectivo de una entidad. Representa la cantidad neta de efectivo que una entidad genera y utiliza en sus actividades operativas, de inversión y financiamiento.

El flujo de caja positivo indica que hay más dinero ingresado que saliendo, lo que es saludable para una empresa, mientras que un flujo de caja negativo indica lo contrario, lo que podría ser problemático si persiste a largo plazo.

Asimismo, cabe mencionar que el flujo de caja es importante en un proyecto de inversión ya que permite evaluar la rentabilidad probable.

Por lo expuesto, el flujo de caja tiene propósitos primordiales como:

- Identificar los flujos de efectivo y garantizar que la entidad cumpla con las obligaciones financieras.
- Evaluar los activos tangibles de la entidad y determinar los recursos financieros.

Considerando que, de acuerdo con los propósitos sustentados, también es fundamental mencionar que las entidades deben prever las necesidades de efectivo para cumplir con el compromiso frente a los pagos de los servicios de terceros, como es previsto en nuestra tesis. A base de este sustento, el flujo de caja respecto al tema de los servicios de terceros incluye los pagos extraordinarios y los pagos de sentencia por lo que en muchos casos en entidades públicas se ha establecido un vínculo laboral y se ha presentado la subordinación, lo cual no debe existir entre el locador y el empleado.

Según lo citado por el autor nos brinda una información relevante de como el flujo de caja es importante en las entidades ya que brinda información de cómo está el nivel económico que se presenta en la institución, permitiendo tener una visión clara si es que se puede resolver los

problemas económicos a corto y a largo plazo. Quiere decir, permite a las entidades tener suficiente efectivo para cubrir los gastos y obligaciones financieras en caso se presente una situación imprevista y para ello se tiene que planificar medidas preventivas.

Costos Laborales

Según el autor **Cárdenas, M. (2020)**, en su libro “Introducción a la economía colombiana”, nos indica lo siguiente:

“La reducción en los costos laborales no salariales...permitió una reducción en la informalidad, mediante la mayor creación de empleos formales y la sustitución de empleos informales por formales”. (P.7)

Según lo mencionado podemos concluir que los costos laborales se refieren al gasto total que una empresa incurre al emplear a trabajadores. Esto incluye no solo los salarios y sueldos que se pagan a los empleados, sino también otros costos asociados con la contratación y retención de personal.

Uno de estos costos asociados son los beneficios laborales, esto abarca prestaciones como seguros de salud, vacaciones pagadas y otros beneficios adicionales que la empresa proporciona a sus empleados. También en este grupo de costos se encuentra los impuestos y contribuciones, como ya sabemos las empresas tienen que pagar impuestos y contribuciones a los programas de seguridad social o pensiones en nombre de sus empleados.

Los costos laborales son considerados gastos como los salarios, seguros, indemnizaciones como también la propia formación del trabajador que son las capacitaciones.

Según lo citado por el autor nos brinda una información relevante de como los costos laborales son fundamentales en las entidades, en caso de nuestra tesis, los costos laborales abarcan en los gastos que afronta la entidad, siendo estos gastos el pago de los servicios de terceros como único beneficio laboral ya que se les consideran trabajadores autónomos e independientes, lo cual no tienen beneficios laborales.

Estado de Resultados

Según los autores **Berman, K. y Knight, J. (2013)** en su libro “Inteligencia Financiera”, nos menciona lo siguiente:

“El estado de resultados muestra los ingresos, los gastos y los beneficios durante un periodo de tiempo, como puede ser un mes, un trimestre o un año. También se llama cuenta de resultados, estado (o cuenta) de pérdidas y ganancias y estado de rendimiento económico”. (P.17)

Los estados de resultados reflejan si los servicios o productos que proporciona una entidad son rentables una vez que se han sumado las cantidades. También los gerentes de recursos humanos deben conocer la rentabilidad de la entidad para saber cuáles serán probablemente, las prioridades estratégicas al contratar más personal. El estado de resultado muestra los ingresos y gastos de las entidades obtenidos del resultado del ejercicio realizado durante el periodo anual.

Asimismo, podemos mencionar que los estados de resultados tienen dos elementos: ingresos y gastos, el primero es un aumento en el valor de los activos lo cual beneficia a las entidades, mientras el segundo son las disminuciones en los beneficios económicos.

Según lo citado por el autor nos brinda una información relevante de como el estado de resultados muestra a la entidad el aumento o la disminución que perjudica el capital contable en consecuencia de las operaciones durante un periodo establecido mediante el concepto de ingresos, costos, gastos.

2.3 DEFINICIONES DE TÉRMINOS TÉCNICOS (GLOSARIO)

Contrato Laboral: Es un acuerdo entre el trabajador y el empleador donde se lleva a cabo la prestación de servicios a entidades públicas o privadas bajo una estructura donde la persona natural cumpla con las obligaciones designadas según sus funciones y considerar que están sujetas a derechos que los respalde. Actualmente existe el plazo indefinido, que es un contrato que no tiene fecha de finalización; y el plazo fijo que es por tiempo indefinido. (Elaboración propia)

Costos Operativos: Está incluido los gastos relacionados con la organización como los salarios de los trabajadores, materiales, servicios de alquiler de oficina, servicio de internet, mediante el cual permite tener un control de gastos en que se lleve a cabo un correcto funcionamiento y obtener una mejor rentabilidad al tener una visión precisa de los gastos.

(Elaboración propia)

Indemnización: Se refiere a las compensaciones que recibe los trabajadores por daños o perjuicios generados por parte de la entidad, en la cual también son considerados en este concepto el locador de servicios donde su contrato suelen ser de manera autónoma y no presentar ningún vínculo laboral. (Elaboración propia)

Pagos extraordinarios: Son considerados también como abonos, ya que se consideran de los usos anteriores de la tarjeta de crédito, cabe mencionar que en caso de los créditos bancarios los pagos extraordinarios suelen ser en cuotas adicionales lo cual es un beneficio para el cliente. (Elaboración propia)

Política de contrato: Esta relacionado con el contrato que es importante para el trabajador, ya que brinda seguridad a las partes, mediante el cual se obtienen derechos laborales como su pago u otros beneficios, mientras que el empleador exige el cumplimiento de las actividades o funciones determinadas para el trabajador. (Elaboración propia)

Prestaciones Laborales: Son considerados como herramientas que son utilizadas por las instituciones, lo cual están relacionadas con la retención de talentos que es contratar a profesionales, con beneficios como bonos de incentivos, vales, seguros médicos, transportes, entre otros. (Elaboración propia)

Retención de talento: Esta considerado a personas que tienen mayor capacidad laboral, son más eficientes para la entidad, en la cual generan mayor rentabilidad y productividad para las organizaciones mediante el

buen desempeño. Para las organizaciones es importante la retención de talentos ya que permite optimizar la buena toma de decisiones para obtener buenos resultados y alcanzar los objetivos y metas previstos por la entidad.

(Elaboración propia)

Decreto Legislativo 276: Mediante este régimen se presenta la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones, donde existe una relación laboral mediante la contratación de los trabajadores del sector público y las entidades, que están sujetas a normas y beneficios laborales. Está relacionado a los servidores públicos que están mediante un nombramiento o contrato competente y funcionario público que es designado por una autoridad competente, que están sujetas a obligaciones y donde se garantiza los derechos del trabajador. (Elaboración propia)

Decreto Legislativo 728: Mediante este régimen se presenta la ley de productividad y competitividad laboral que está destinado para el sector privado y empleadores. Considera la formación del personal con capacitaciones para el mejoramiento de la entidad. Asimismo, he de mencionar que las actividades del trabajador suelen ser subordinadas y cumple las normas que les dirige el empleador, su contrato es a plazo indeterminado. (Elaboración propia)

Sentencia Judiciales: Dentro de este marco, está implementado las demandas judiciales como por ejemplo en las instituciones públicas y privadas, mediante el cual se tiene que realizar el pago de la demanda por ya presentar una continuidad en el proceso en la cual se busca un acuerdo entre ambas partes. (Elaboración propia)

Servicios Laborales: Están consideradas en las entidades públicas y privadas, donde se presentan dos tipos de servicios; el servicio personal que están orientados bajo una obligación de hacer, es decir que sus servicios involucran una participación directa con la entidad , el trabajador es dependiente y tiene derechos laborales; mientras que el servicio no personal brinda su servicio de manera independiente y autónoma, lo cual no debe existir subordinación por medio del empleador, ni un vínculo laboral con la entidad pública , es por ello que no se les otorga derechos laborales. (Elaboración propia)

Utilidad Operativa: Es la ganancia que ha obtenido la empresa a través de sus operativas, lo cual permite conocer el dinero que queda de los ingresos, cuya finalidad es gestionar las instituciones de manera eficiente (Elaboración propia)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

Los riesgos laborales inciden en la gestión financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022

3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a. La política de locadores incide en las contingencias en el flujo de caja de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.
- b. Los regímenes laborales influyen en los costos laborales de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.
- c. La política de recursos humanos influye en el estado de resultados de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.3.1 Variable independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE: RIESGOS LABORALES		
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	“Los riesgos laborales están relacionados con la organización del trabajo, tales como el nivel de demanda de trabajo, la calidad de relaciones sociales, apoyo social, la distribución de poder y los valores de la cultura organizacional.” (P.30)	
RIESGOS LABORALES	INDICADORES	ÍNDICES
	X1: POLÍTICA DE LOCADORES	X1.1: Tipo de contrato
		X1.2: Tipo de servicio
	X2: REGÍMENES LABORALES	X2.1: Régimen laboral público (DL 276)
		X2.2: Régimen laboral privado (DL 728)
	X3: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	X3.1: Política de contratación de personal
X3.2: Política de retención de talento		
ESCALA VALORATIVA	NOMINAL	

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente riesgos laborales.

Fuente: Elaboración propia

3.3.2 Variable dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN FINANCIERA		
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	“La gestión financiera es una materia de contenido empresarial que analiza y desarrolla un conjunto de técnicas cuantitativas de valoración financiera, tanto en el ámbito de la financiación como en el de la inversión de manera que proporcione, a la dirección de la empresa, los datos necesarios para que tome sus decisiones con el rigor necesario y de acuerdo con el objetivo general de la empresa”. (P.11)	
GESTIÓN FINANCIERA	INDICADORES	ÍNDICES
	Y1: CONTINGENCIAS EN EL FLUJO DE CAJA	Y1.1: Pagos extraordinarios
		Y1.2: Pago de sentencia judiciales
	Y2: COSTOS LABORALES	Y2.1: Tipos de beneficios laborales
		Y2.2: Beneficios laborales adicionales
	Y3: ESTADO DE RESULTADOS	Y3.1: Costos operativos
		Y3.2: Utilidad operativa
ESCALA VALORATIVA	NOMINAL	

Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente gestión financiera.

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 DISEÑO METODOLÓGICO

4.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio reúne las condiciones necesarias para ser denominado como: “**INVESTIGACIÓN APLICADA**”. Este tipo de investigación tiene por objetivo resolver problemas prácticos; estudia hechos o fenómenos; utiliza conocimientos obtenidos en las investigaciones básicas, pero no se limita a utilizar estos conocimientos, sino busca nuevos conocimientos especiales de posibles aplicaciones prácticas. Estudia problemas de interés social.

4.1.2 Nivel de investigación

Alineado a los objetivos de la presente investigación esta se focalizó en el nivel descriptivo, analítico y estadístico.

4.1.3 Método de Investigación

En el presente trabajo de investigación se utilizó el método analítico, estadístico, descriptivo, de síntesis e inductivo - deductivo, entre otros que conforme se desarrolle la tesis se explicarán a lo largo de la misma.

4.1.4 Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo no experimental, porque no se realizó la manipulación de las variables, se determinó cuál es la relación entre un conjunto de variables de una investigación por objetivos. Se consideró una muestra en la cual se cumple la relación:

$$\text{Muestra} = O_x \text{ r } O_y$$

Dónde:

Muestra = Subconjunto representativo de la población.

O = Observación.

X = Riesgos Laborales.

y = Gestión Financiera.

r = Relación de variables.

4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.2.1 Población (N)

El presente trabajo de investigación cuenta con una población que asciende a 3 empresas de Centros de Salud en el distrito de Chosica y está

delimitada por N= 66 trabajadores entre contadores, administradores y directivos.

Tabla 3: Población considerada para encuestas

N°	Empresas	Número de Trabajadores	Población Específica Trabajadores Especializados
1	Hospital José Agurto Tello	442	48
2	Policlínico EsSalud	88	10
3	Clínica Madre Zoraida	50	8
		N1= 580	N2= 66

Fuente: Elaboración Propia

4.2.2 Muestra (n)

El tamaño óptimo de muestra se determinó mediante la fórmula para estimar proporciones para una población conocida, finita.

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

Donde:

N = es el tamaño de la población que consiste en 66 colaboradores seleccionados de las 3 empresas de los Centros de Salud en el distrito de Chosica.

Z = 1.96 es el valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad con el 95% de confianza.

E = Margen de error de muestreo considerado: 5%.

p = Proporción de gerentes y administradores de los Centros de Salud en el distrito de Chosica que manifestaron que los riesgos laborales inciden en la gestión financiera. (se asume P=0.8)

q = Proporción de gerentes y administradores de los Centros de Salud en el distrito de Chosica que manifestaron que los riesgos laborales inciden en la gestión financiera. (Se asume Q=0.2)

n = Muestra óptima obtenida de la población

Entonces, con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5% de muestra óptima para:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.8)(0.2)(66)}{(0.08)^2(66 - 1) + (1.96)^2 (0.8)(0.2)}$$

$$n = 39$$

La muestra estuvo compuesta por 39 encuestados, con este valor se determinó el factor de distribución muestral, lo cual permitió establecer cuantos trabajadores se debió encuestar en los Centros de Salud en el distrito de Chosica, con este dato se obtiene el factor de distribución muestral.

$$(fdm) = n/N2$$

$$n_i = \frac{n}{N} * N_i, \text{ donde } i = 1,2,3, \dots, k$$

K = número de trabajadores en la población específica.

$$Fdm = 39/66$$

$$fdm = 0.590909$$

Tabla 4: Muestra considerada especializada

N°	Empresas	Población N2	Muestra(n) Índice: 0.590909
1	Hospital José Agurto Tello	48	28
2	Policlínico EsSalud	10	6
3	Clínica Madre Zoraida	8	5
		N1= 66	N2= 39

Fuente: Elaboración propia

4.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.3.1 Técnicas

La técnica que se utilizó para la presente investigación fue la encuesta, el cual se aplicó a los contadores, administradores y directivos de los Centros de Salud en el distrito de Chosica.

4.3.2 Instrumentos

El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue el cuestionario, conformado por 14 preguntas relacionadas a las variables, los indicadores y los índices definidos en la estructura de la investigación del tema: Los riesgos laborales inciden en la gestión financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022, y con diferentes escalas de Likert y alternativas de respuestas dependiendo el criterio del investigador del aproximarse al encuestado.

4.3.3. Procedimiento de comprobación de validez y confiabilidad de los instrumentos.

Validez

La validez es la exigencia para que el instrumento cumpla la función de medir con eficiencia, corresponde las preguntas del instrumento que deben partir para todos los indicadores.

Tabla de validez

Tabla 5: Tabla de validez

Calificación del instrumento de la validez por juicio de expertos

N°	Expertos	Calificación
01	Asesor 1 - Temático: Rodas Serrano, Virgilio Wilfredo	Aprobado
02	Asesor 2 - Metodológico: Centeno Giraldo, Josué	Aprobado
03	Asesor 3 – Estadístico: Huarca Ochoa, Javier Marcelo	Aprobado

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La confiabilidad se refiere a la solidez de los instrumentos ya una vez como prueba, para el presente trabajo de investigación se realizó una encuesta a la muestra total de 39 encuestados que conforma el 100% del tamaño de la muestra seleccionada en este trabajo de investigación.

Para tener la confiabilidad en el presente trabajo de investigación se utilizó los cuestionarios como instrumentos al 100% de la muestra de contadores, administradores y directivos de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, cuyos datos se procesaron con el SPSS,

donde se obtuvo 0.718 dicho indicador de confiabilidad llamado el Alfa de Cronbach.

Para obtener el Alfa de Cronbach se halló de la siguiente manera:

$\sum S_i^2$ = Varianza del número de ítems

$$\sum S_i^2 = 0.5061 + 0.4656 + 0.3414 + 0.3941 + 0.6572 + 0.7166 + 0.2112 + 0.3009 + 0.3252 + 0.2955 + 0.1147 + 0.8516 + 0.6734 + 0.3657$$

$$\sum S_i^2 = \mathbf{6.2193}$$

S_t^2 = Varianza total de los valores observados.

S_t^2 =

$$\text{VAR.S}(60+58+59+57+59+60+54+56+58+58+52+47+53+54+53+53 + 45+56+58+55+53+50+47+57+52+56+51+54+53+52+58+62+61+ 61+61+61+61+61)$$

$$S_t^2 = \mathbf{18.6046}$$

$K = 14$ (catorce preguntas)

Reemplazando los datos obtenidos en la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{14}{14-1} * \left[1 - \frac{6.2193}{18.6046} \right]$$

$$\alpha = 0.718$$

Tabla 6: Cálculo del alfa de Cronbach con el SPSS 25

Los datos que se realizó a la muestra total de 39 encuestados que conforma el 100% del tamaño de la muestra se encuentra en el

Anexo 3.

Resumen de procedimientos de casos

		N	%
Casos	Válido	39	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	39	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,718	14

Fuente: Prueba al 100% de la muestra

Elaboración: Propia

Interpretación

Después de realizar la prueba de confiabilidad, se encontró un resultado 0.718 lo que, a partir de este valor estadístico de Alfa de Cronbach, se concluye que el cuestionario refleja una confiabilidad Buena, de acuerdo con los rangos mostrado en la Figura 1.

Figura 1: Rangos de nivel de confiabilidad

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0,0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1,0[Excelente

Fuente: Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje

Desde que el SPSS no nos muestra el procedimiento del cálculo de este indicador, explicamos el procedimiento de obtención de este valor mediante la fórmula siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_T^2} \right]$$

En el que al remplazar los datos de la encuesta se obtiene el alfa de Cronbach 0.718, como confiabilidad excelente.

4.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

4.4.1 Técnica de Estadística Descriptiva

En el procedimiento descriptivo de los resultados de la presente investigación se utilizó la ayuda de las tablas de distribución de frecuencias, representaciones gráficas y sus respectivas interpretaciones.

4.4.2 Técnica de Estadística Inferencial

En la presente investigación se realizó el procesamiento y análisis de los datos recolectados con el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para la contrastación de hipótesis planteadas en la sección (3.1). Y el programa estadístico que es utilizado comúnmente en

las diferentes investigaciones de ciencias sociales. Además, se utilizó el modelo de correlación de Pearson con el nivel de confianza de 95%.

4.5 ASPECTOS ÉTICOS

La tesis fue llevado a cabo considerando los lineamientos establecidos por la Universidad de San Martín de Porres de acuerdo a las investigaciones y el Código de Ética Profesional del Contador Público Peruano, que ha sido tomado en cuenta para proseguir con el recojo de los datos de modo general. Asimismo, los encuestados fueron informados sobre el objetivo que se requiere para cumplir con el trabajo y se respetó la autonomía de cada uno de ellos, considerando que la información proporcionada es confidencial en el desarrollo de la pesquisa. Por último, se consideró diversos valores, como la honestidad, la autenticidad y el respeto de los derechos de los autores que fueron tomados en cuenta para la elaboración del trabajo y no afecten los aspectos morales y éticos.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 PRESENTACIÓN

El presente capítulo corresponde la interpretación del trabajo de campo realizado a una muestra de 39 personas las cuales fueron seleccionadas de una población especializada de 66 personas representada por contadores, administradores y directivos.

Comprende ejecutar el cumplimiento de los objetivos secundarios de la investigación:

- a. Se estableció de qué manera incidió la política de locadores en las contingencias en el flujo de caja de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.
- b. Se determinó de qué manera influyó los regímenes laborales en los costos laborales de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

c. Se determinó de qué manera influyó la política de recursos humanos en el estado de resultados de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

5.2 INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El trabajo de campo se llevó a cabo aplicando la técnica científica de la encuesta efectuada a la muestra obtenida de 39 colaboradores (contadores, administradores y directivos) de los Centros de Salud en el distrito de Chosica.

Como resultado de la recolección de datos, se procedió a la presentación, interpretación y análisis de las respuestas de los encuestados.

Variable Independiente (x): Riesgos laborales

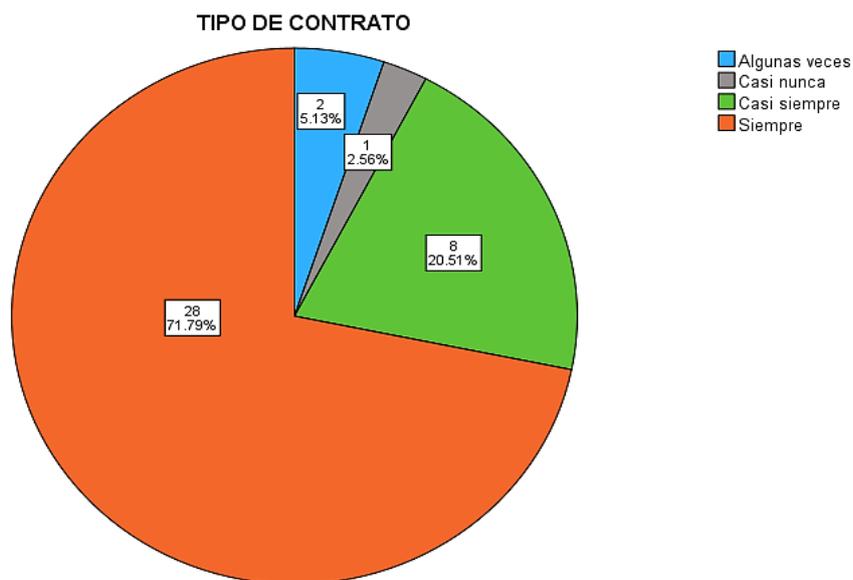
5.2.1. La pregunta X1.1: ¿Cree usted que el tipo de contrato que se suscriben en los Centros de Salud inciden en las contingencias laborales?

Tabla 7. *El tipo de contrato incide en las contingencias laborales*

		TIPO DE CONTRATO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	5.1	5.1	5.1
	Casi nunca	1	2.6	2.6	7.7
	Casi siempre	8	20.5	20.5	28.2
	Siempre	28	71.8	71.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 2. El tipo de contrato incide en las contingencias laborales



Fuente: Elaboración propia

Con relación a la tabla 7 y a la figura 2, se observó que en un 71.79% de encuestados se sostiene que el tipo de contrato que se suscriben en los Centros de Salud siempre inciden en las contingencias laborales, asimismo, el 20.51% indicaron que el tipo de contrato, casi siempre inciden en las contingencias laborales. Por otra parte, solo el 5.13% de encuestados consideran que el tipo de contrato que se suscriben en los Centros de Salud, casi siempre inciden en las contingencias laborales. Finalmente, el 2.56% de encuestados mencionaron que el tipo de contrato casi nunca inciden en las contingencias laborales.

Este resultado permite deducir que un gran número de encuestados afirmaron que los tipos de contratos inciden en las contingencias laborales, ya que influye en la estabilidad laboral, la remuneración y las condiciones laborales. Por ello, es importante que los empleados de los centros de salud consideren que los trabajadores tengan un contrato que promueva un entorno laboral seguro y eficiente.

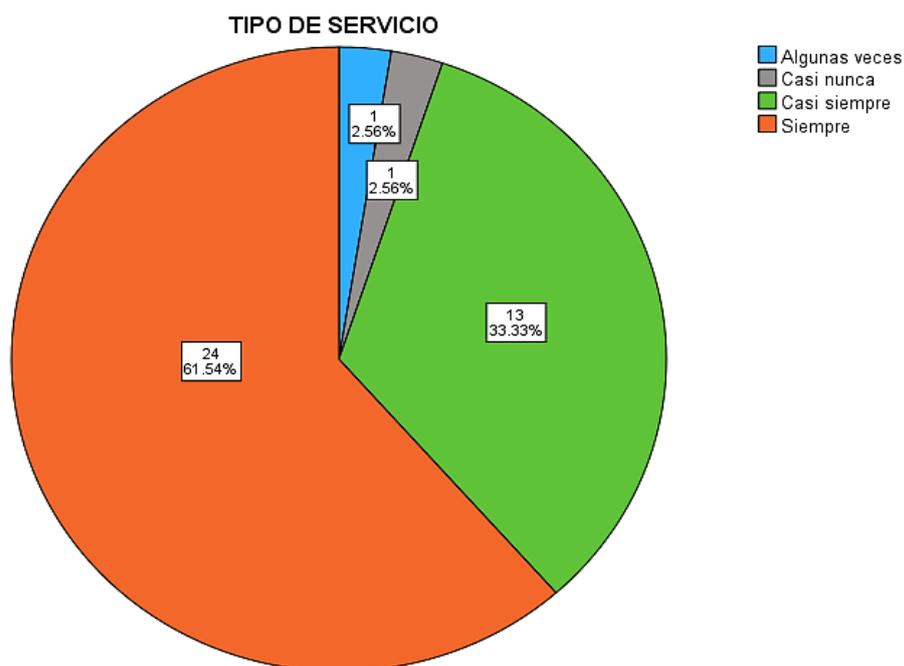
5.2.2. La pregunta X1.2: ¿Considera usted que el tipo de servicio es importante al momento de contratar personal?

Tabla 8. *Importancia del tipo de servicio al momento de contratar personal*

		TIPO DE SERVICIO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	2.6	2.6	2.6
	Casi nunca	1	2.6	2.6	5.1
	Casi siempre	13	33.3	33.3	38.5
	Siempre	24	61.5	61.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. *Importancia del tipo de servicio al momento de contratar personal*



Fuente: Elaboración propia

Con relación a la tabla 8 y a la figura 3, se observó que en un 61.54% de encuestados indicaron que el tipo de servicio siempre es importante al momento de contratar personal, en el mismo sentido, el 33.33% se consideran que el tipo

de servicio casi siempre es de gran importancia al momento de contratar personal. Finalmente, el 2.56% respondieron que el tipo de servicio algunas veces y casi nunca son importantes al momento de contratar un personal.

Este resultado permite deducir que un gran número de encuestados afirmaron que el tipo de servicio es importante al momento de contratar personal, ya que permite que los empleadores busquen candidatos que sean adecuados para el tipo de servicio que ofrecen para garantizar un desempeño efectivo y una integración exitosa en la organización.

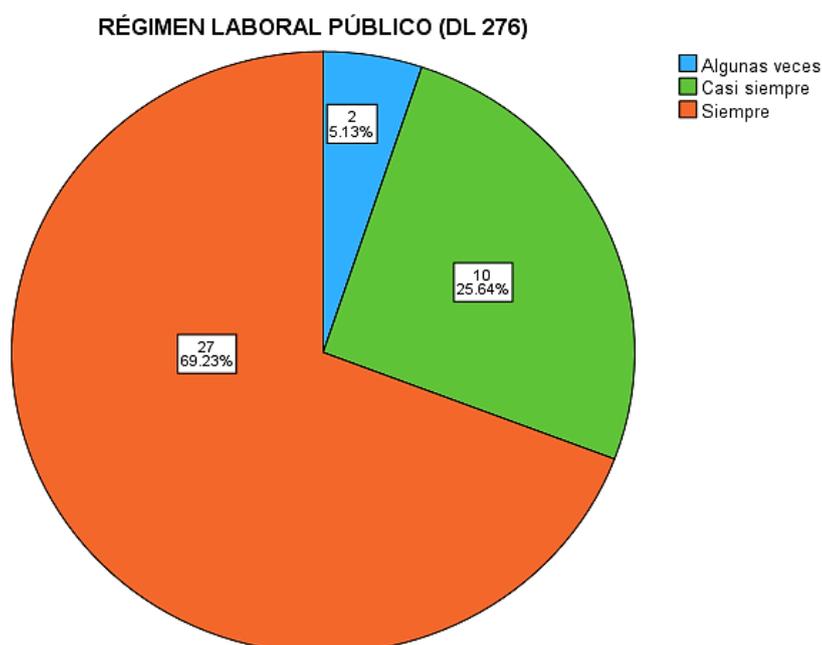
5.2.3. La pregunta X2.1: ¿En su opinión el régimen laboral 276 proporciona un marco legal para una adecuada jubilación?

Tabla 9. Identificación del régimen laboral 276 para una adecuada jubilación

RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO (DL 276)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	5.1	5.1	5.1
	Casi siempre	10	25.6	25.6	30.8
	Siempre	27	69.2	69.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Identificación del régimen laboral 276 para una adecuada jubilación



Fuente: Elaboración propia

Con relación a la tabla 9 y a la figura 4, se observó que en un 69.23% de encuestados indicaron que el régimen laboral 276 siempre proporciona un marco legal para una adecuada jubilación. Por otro lado, el 25.64% de encuestados indicaron que casi siempre el régimen laboral 276 proporciona un marco legal para una adecuada jubilación. Finalmente, el 5.13% respondieron que el régimen laboral 276, algunas veces proporciona un marco legal respecto a una adecuada jubilación.

Este resultado permite deducir que un gran número de encuestados afirmaron que el decreto legislativo 276 proporciona un marco legal para una adecuada jubilación, ya que se basa en un sistema de seguridad social y pensiones, donde los trabajadores contribuyen durante su vida laboral para recibir beneficios de jubilación.

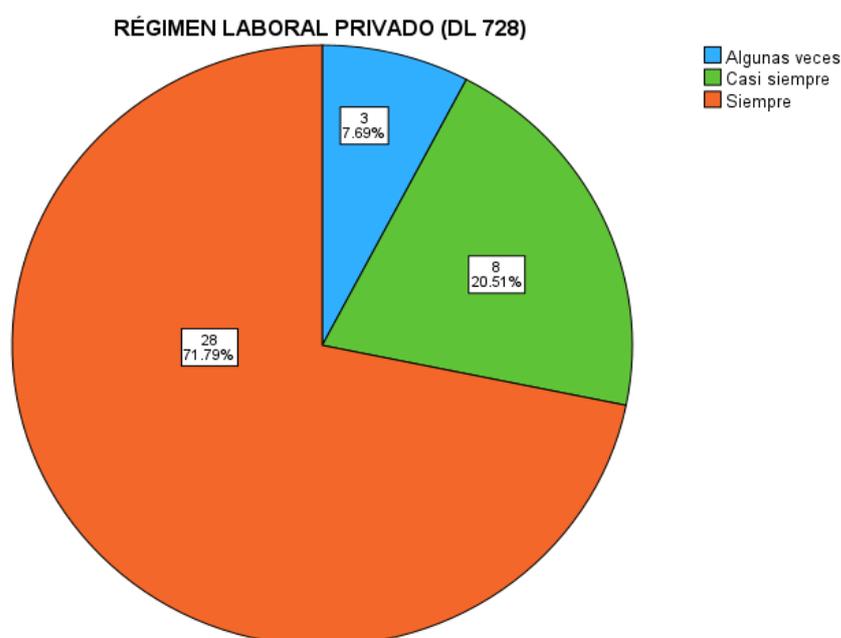
5.2.4. La pregunta X2.2: ¿Cree usted que el régimen laboral 728 debería ser el único vigente en los Centros de Salud?

Tabla 10. *Identificación del régimen laboral 728 en los Centros de Salud*

RÉGIMEN LABORAL PRIVADO (DL 728)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	7.7	7.7	7.7
	Casi siempre	8	20.5	20.5	28.2
	Siempre	28	71.8	71.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. *Identificación del régimen laboral 728 en los Centros de Salud*



Fuente: Elaboración propia

Con relación a la tabla 10 y a la figura 5, se observó que en un 71.79% de encuestados indicaron que el régimen laboral 728 siempre debería ser el único vigente en los Centros de Salud. Por otro lado, el 20.51% de encuestados indicaron que casi siempre el régimen laboral 728 debe ser el único vigente en los Centros de Salud. Finalmente, el 7.69% respondieron que el régimen laboral

728, algunas veces debería tomarse en cuenta como vigente en los Centros de Salud.

Este resultado permite deducir que un gran número de encuestados afirmaron que el decreto legislativo 728 debería considerarse como único vigente en los Centros de Salud, ya que se caracteriza por proporcionar un mayor nivel de estabilidad laboral y beneficios. Esto puede ser beneficioso para los trabajadores al brindarles una mayor seguridad en el empleo y un conjunto más completo de beneficios laborales.

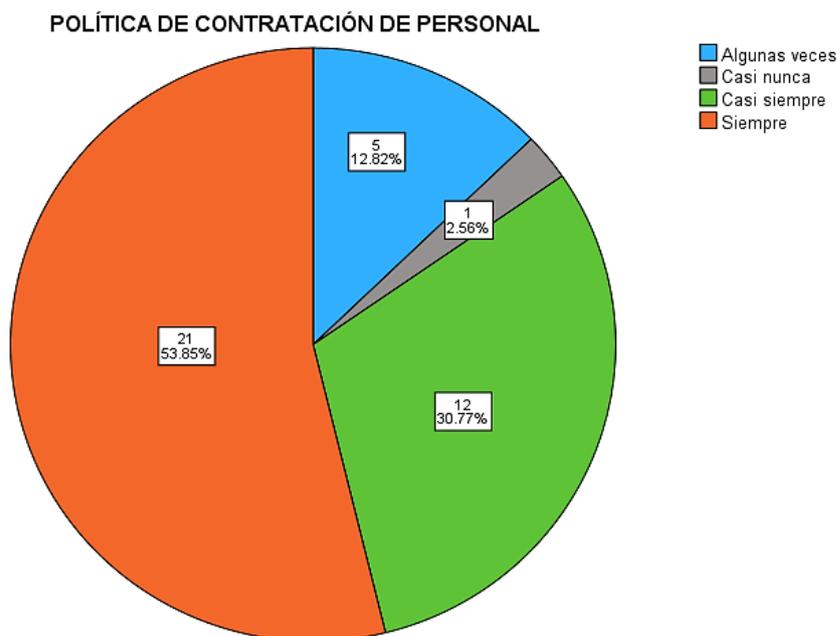
5.2.5. La pregunta X3.1: ¿En su opinión los Centros de Salud deben tener una política de contratación de personal?

Tabla 11. *La política de contratación de personal en los Centros de Salud*

POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	12.8	12.8	12.8
	Casi nunca	1	2.6	2.6	15.4
	Casi siempre	12	30.8	30.8	46.2
	Siempre	21	53.8	53.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6. La política de contratación de personal en los Centros de Salud



Fuente: Elaboración propia

Con relación a la tabla 11 y a la figura 6, se observó que en un 53.85% de encuestados indicaron que los Centros de Salud siempre deben tener una política de contratación de personal, así mismo, el 30.77% indicaron que los Centros de Salud casi siempre deben considerar la política de contratación de personal. Por otra parte, solo el 12.82% de encuestados consideran que los Centros de Salud algunas veces deben tener en cuenta la política de contratación. Finalmente, el 2.56% de encuestados contestaron que casi nunca se debe considerar la política de contratación en los Centros de Salud.

Este resultado permite deducir que un gran número de encuestados afirmaron que los Centros de Salud deben tener en cuenta la política de contratación, para garantizar la eficiencia y la transparencia en el proceso de selección.

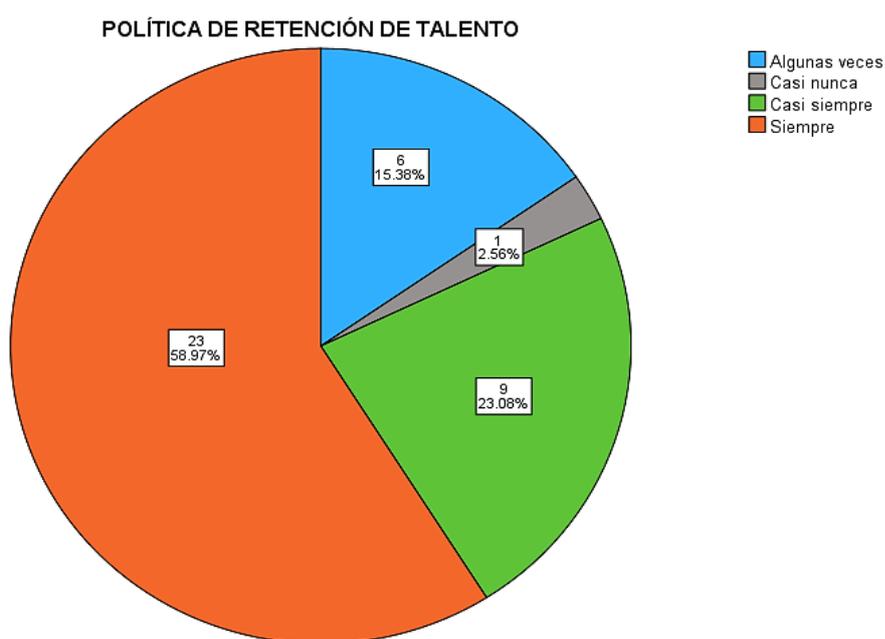
5.2.6. La pregunta X3.2: ¿Cree usted que los Centros de Salud deben aplicar estrategias de retención de talento?

Tabla 12. Estrategias de retención del talento

POLÍTICA DE RETENCIÓN DE TALENTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	6	15.4	15.4	15.4
	Casi nunca	1	2.6	2.6	17.9
	Casi siempre	9	23.1	23.1	41.0
	Siempre	23	59.0	59.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Estrategias de retención de talento



Fuente: Elaboración propia

Con relación a la tabla 12 y a la figura 7, se observó que en un 58.97% de encuestados indicaron que los Centros de Salud siempre deben aplicar estrategias de retención de talento, así mismo, el 23.08% indicaron que los Centros de Salud casi siempre deben considerar las estrategias de retención de

talento. Por otra parte, solo el 15.38% de encuestados consideran que los Centros de Salud algunas veces deben aplicar estrategias de retención de talento. Finalmente, el 2.56% de encuestados contestaron que casi nunca deben aplicarse estrategias de retención de talento en los Centros de Salud.

Este resultado permite deducir que un gran número de encuestados afirmaron que los Centros de Salud deben aplicar estrategias de retención de talento, ya que podemos deducir que una entidad al obtener un personal comprometido y preparado conlleva a una mejora profesional mediante acciones como la participación en proyectos, prácticas de capacitación, identificar las necesidades de aprendizaje.

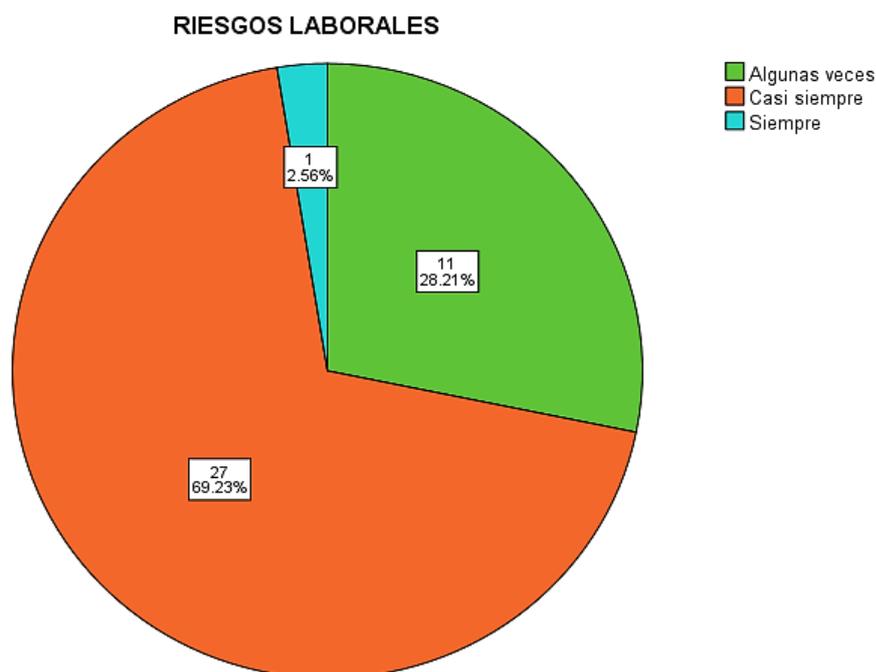
5.2.7. La pregunta X1: ¿Considera usted que los riesgos laborales en los Centros de Salud son identificados oportunamente?

Tabla 13. Los Riesgos Laborales son identificados oportunamente

RIESGOS LABORALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	11	28.2	28.2	28.2
	Casi siempre	27	69.2	69.2	97.4
	Siempre	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Los Riesgos Laborales son identificados oportunamente



Fuente: Elaboración propia

Con relación a la tabla 13 y a la figura 8, se observó que en un 69.23% de encuestados indicaron que los riesgos laborales casi siempre son identificados oportunamente en los Centros de Salud, asimismo, el 28.21% indicaron que los riesgos laborales en los Centros de Salud algunas veces son identificados oportunamente. Finalmente, 2.56% de encuestados contestaron los riesgos laborales en los Centros de Salud siempre son identificados oportunamente

Este resultado permite deducir que un gran número de encuestados respondieron que los riesgos laborales en los Centros de Salud son identificados oportunamente, ya que la identificación oportuna de riesgos laborales es un objetivo importante que debe perseguirse constantemente para garantizar un entorno de trabajo eficiente y seguro en los centros de salud.

Variable Dependiente (x): Gestión Financiera

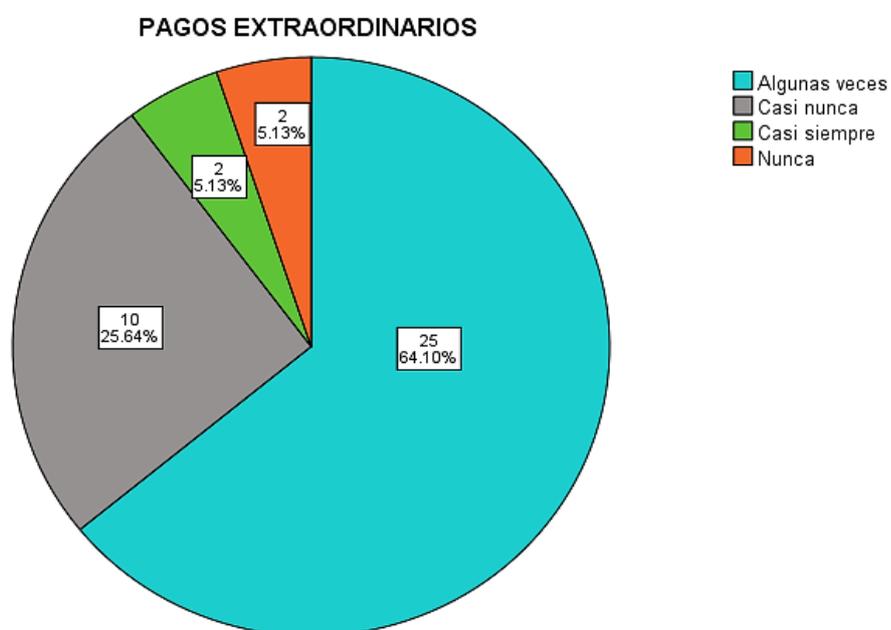
5.2.8. La pregunta Y1.1: ¿En su opinión los trabajadores con contratos de locador de servicios tienen capacidad para asumir pagos extraordinarios?

Tabla 14. *El locador de servicios puede asumir pagos extraordinarios*

PAGOS EXTRAORDINARIOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	25	64.1	64.1	64.1
	Casi nunca	10	25.6	25.6	89.7
	Casi siempre	2	5.1	5.1	94.9
	Nunca	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 9. *El locador de servicios puede asumir pagos extraordinarios*



Fuente: *Elaboración propia*

Con relación a la tabla 14 y a la figura 9, se observó que en un 64.10% de encuestados indicaron que los trabajadores con contratos de locador de servicios algunas veces tienen capacidad para asumir pagos extraordinarios, asimismo, el 25.64% indicaron que los trabajadores con contratos de locador de servicios casi nunca pueden asumir pagos extraordinarios. Por otra parte, el 5.13% de encuestados contestaron que los trabajadores con contratos de locador de servicio casi siempre pueden asumir pagos extraordinarios. Finalmente, el 5.13% de encuestados contestaron que los trabajadores con contratos de locador de servicios nunca pueden asumir pagos extraordinarios.

Este resultado permite deducir que un gran número de encuestados respondieron que los trabajadores con contratos de locador de servicios no tienen capacidad para asumir pagos extraordinarios, ya que la capacidad de los trabajadores depende de sus ingresos, suelen ser considerados como trabajadores independientes.

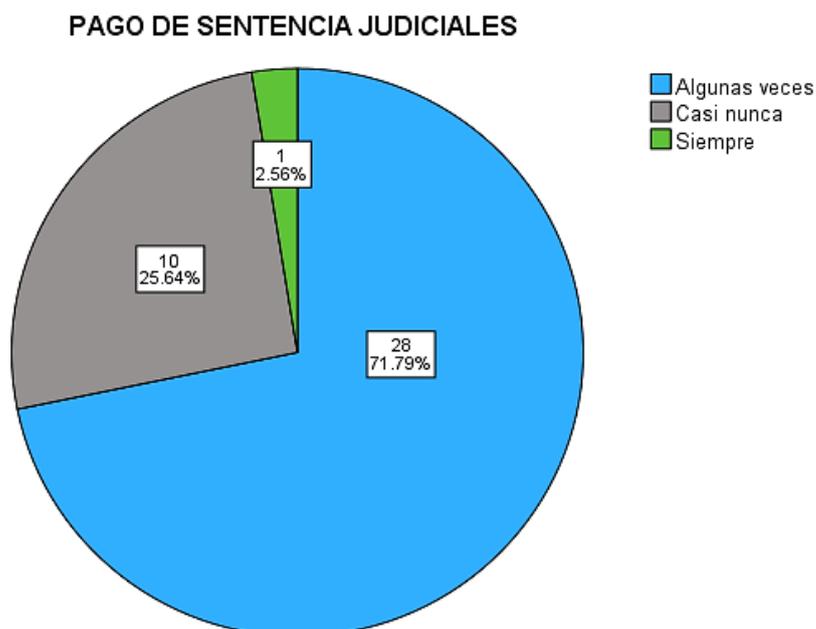
5.2.9. La pregunta Y1.2: ¿Cree usted que los Centros de Salud deben asumir pago de sentencia judiciales por reclamos laborales?

Tabla 15. Sentencias judiciales por reclamos laborales en los Centros de Salud

PAGO DE SENTENCIA JUDICIALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	28	71.8	71.8	71.8
	Casi nunca	10	25.6	25.6	97.4
	Siempre	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10. Sentencias judiciales por reclamos laborales en los Centros de Salud



Fuente: Elaboración propia

Con relación a la tabla 15 y a la figura 10, se observó que en un 71.79% de encuestados indicaron que los Centros de Salud algunas veces deben asumir el pago de sentencia judiciales por reclamos laborales, así mismo, el 25.64% indicaron que casi nunca los Centros de Salud deben asumir el pago por sentencia judiciales. Finalmente, solo el 2.56% de encuestados contestaron que los Centros de Salud siempre deben asumir el pago de sentencia judiciales por reclamos laborales.

Este resultado permite deducir que un gran número de encuestados indicaron que los centros de salud no deberían asumir pagos de sentencias judiciales por reclamos laborales, ya que afecta el flujo de caja respecto a los gastos previstos durante el periodo.

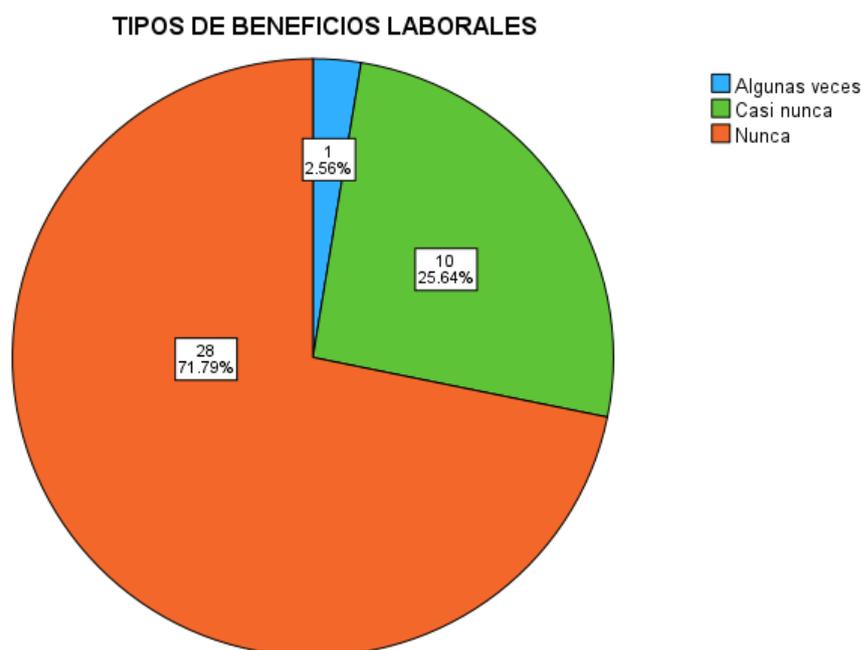
5.2.10. La pregunta Y2.1: ¿Considera usted que los locadores de servicios tienen derechos a algún tipo de beneficios laborales?

Tabla 16. *Los locadores de servicios tienen algún tipo de beneficios laborales*

		TIPOS DE BENEFICIOS LABORALES			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	2.6	2.6	2.6
	Casi nunca	10	25.6	25.6	28.2
	Nunca	28	71.8	71.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 11. *Los locadores de servicios tienen algún tipo de beneficios laborales*



Fuente: *Elaboración propia*

Con relación a la tabla 16 y a la figura 11, se observó que en un 71.79% de encuestados indicaron que los locadores de servicios nunca tienen derechos a algún tipo de beneficios laborales, asimismo, el 25.64% de encuestados indicaron que los locadores de servicios casi nunca tienen derecho a algún tipo

de beneficios laborales. Finalmente, solo el 2.56% de encuestados contestaron que algunas veces los locadores de servicios tienen derecho a algún tipo de beneficios laborales.

Este resultado permite deducir que un gran número de encuestados indicaron que los locadores de servicios nunca tienen derecho a algún tipo de beneficios laborales, ya que en las entidades públicas el locador brinda su servicio de manera autónoma e independiente.

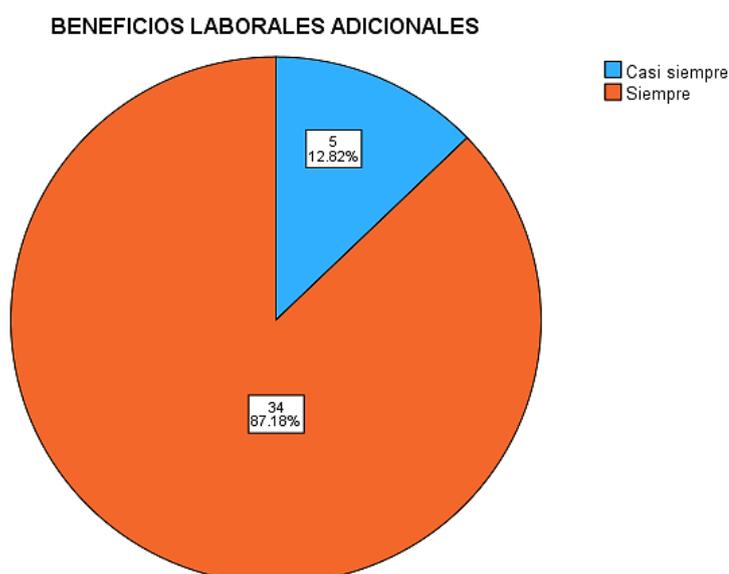
5.2.11. La pregunta Y2.2: ¿Considera usted que los locadores de servicios tienen derechos de recibir beneficios laborales adicionales?

Tabla 17. *Los locadores de servicios tienen beneficios laborales adicionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	5	12.8	12.8	12.8
	Siempre	34	87.2	87.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 12. *Los locadores de servicios tienen beneficios laborales adicionales*



Fuente: Elaboración propia

Con relación a la tabla 17 y a la figura 12, se observó que en un 87.18% de encuestados indicaron que los locadores de servicios siempre deben recibir beneficios laborales adicionales. Finalmente, solo el 12.82% contestaron que los locadores de servicios casi siempre deben recibir beneficios laborales adicionales.

Este resultado permite deducir que un gran número de encuestados indicaron que los locadores de servicios siempre deben recibir beneficios laborales adicionales, ya que el locador debe tener un contrato que permite garantizar un entorno laboral eficiente y seguro.

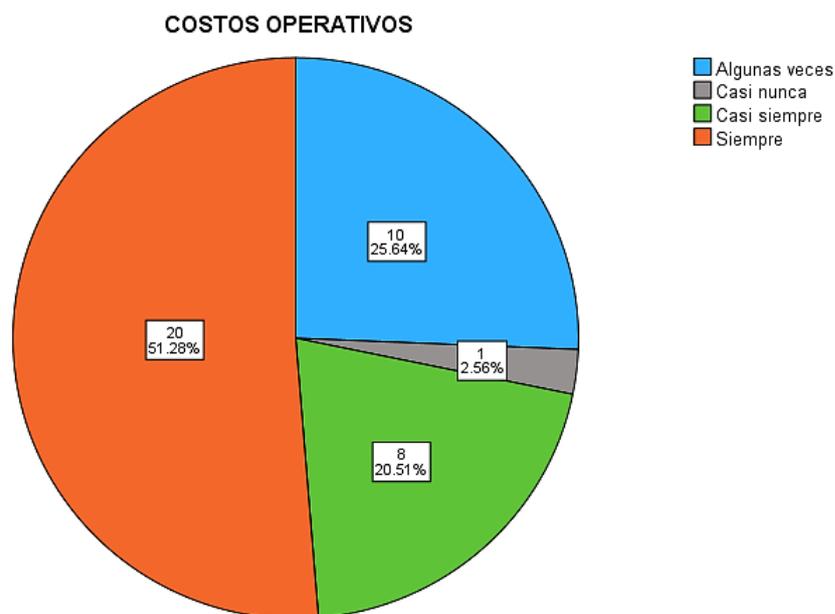
5.2.12. La pregunta Y3.1: ¿Considera usted que los centros de salud tienen control de sus costos operativos?

Tabla 18. Control de los costos operativos en los Centros de Salud

COSTOS OPERATIVOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	10	25.6	25.6	25.6
	Casi nunca	1	2.6	2.6	28.2
	Casi siempre	8	20.5	20.5	48.7
	Siempre	20	51.3	51.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 13. Control de los Costos Operativos en los Centros de Salud



Fuente: Elaboración propia

Con relación a la tabla 18 y a la figura 13, se observó que en un 51.28% de encuestados indicaron que los Centros de Salud siempre tiene control de sus costos operativos, asimismo, el 25.64% de encuestados mencionaron que los Centros de Salud algunas veces tiene control de sus costos operativos. Por lo expuesto, el 20.51% de los encuestados indicaron que los Centros de Salud casi siempre tiene control de sus costos operativos. Finalmente, el 2.56% de encuestados contestaron que los Centros de Salud casi nunca tiene control de sus costos operativos.

Este resultado permite deducir que un gran número de encuestados indicaron que los Centros de Salud siempre tiene control de sus costos operativos, ya que permiten gestionar los costos de manera eficiente para la toma de decisiones lo

cual puede ayudar a garantizar la sostenibilidad y la accesibilidad de los servicios para el pago de los servicios.

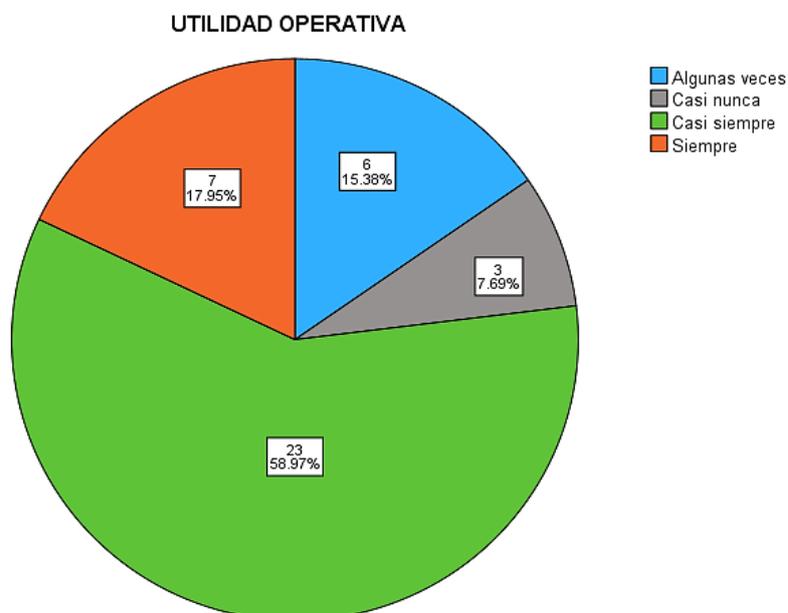
5.2.13. La pregunta Y3.2: ¿Cree usted que los centros de salud analizan la utilidad operativa del periodo?

Tabla 19. *La utilidad operativa en los Centros de Salud*

UTILIDAD OPERATIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	6	15.4	15.4	15.4
	Casi nunca	3	7.7	7.7	23.1
	Casi siempre	23	59.0	59.0	82.1
	Siempre	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 14. *La utilidad operativa en los Centros de Salud*



Fuente: *Elaboración propia*

Con relación a la tabla 19 y a la figura 14, se observó que en un 58.97% de encuestados indicaron que los Centros de Salud casi siempre analizan la utilidad operativa del periodo, asimismo, el 17.95% de encuestados mencionaron que los Centros de Salud siempre analizan la utilidad operativa del periodo. Por lo expuesto, el 15.38% de los encuestados indicaron que los Centros de Salud algunas veces analizan la utilidad operativa del periodo. Finalmente, el 7.69% de encuestados contestaron que los Centros de Salud casi nunca analizan la utilidad operativa del periodo.

Este resultado permite deducir que un gran número de encuestados indicaron que los Centros de Salud casi siempre va a analizar la utilidad operativa del periodo, ya que permite evaluar la eficiencia financiera de la entidad y ayudar en la toma de decisiones para mejorar la eficiencia y la rentabilidad.

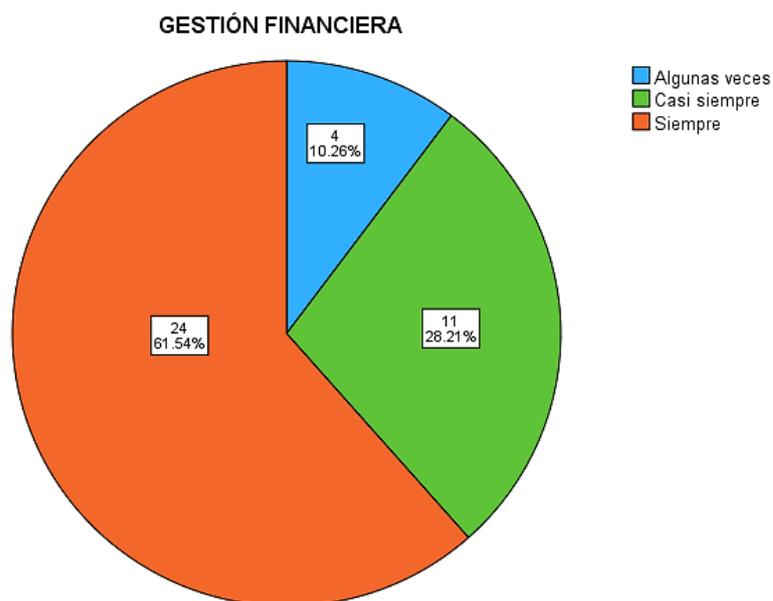
5.2.14. La pregunta Y1: ¿En su opinión los Centros de Salud conocen las buenas prácticas de la gestión financiera?

Tabla 20. *Las buenas prácticas de la gestión financiera de los Centros de Salud*

GESTIÓN FINANCIERA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	10.3	10.3	10.3
	Casi siempre	11	28.2	28.2	38.5
	Siempre	24	61.5	61.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 15. *Las buenas prácticas de la gestión financiera de los Centros de Salud*



Fuente: Elaboración propia

Con relación a la tabla 20 y a la figura 15, se observó que en un 61.54% de encuestados indicaron los Centros de Salud siempre conocen las buenas prácticas de la gestión financiera, asimismo, el 28.21% de encuestados mencionaron que los Centros de Salud casi siempre conocen las buenas prácticas de la gestión financiera. Finalmente, el 10.26% de encuestados contestaron que los Centros de Salud algunas veces conocen las buenas prácticas de la gestión financiera.

Este resultado permite deducir que un gran número de encuestados indicaron que los Centros de Salud siempre conocen las buenas prácticas de la gestión financiera, ya que la eficacia de la gestión depende de varios factores, incluyendo la capacitación del personal, los recursos disponibles y la implementación de políticas adecuadas, son esenciales para garantizar la sostenibilidad.

5.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para contrastar las hipótesis planteadas en nuestra investigación sección (3.1) se aplicó la distribución Chi Cuadrado de Pearson, como se indicó arriba. La distribución Chi Cuadrado es una herramienta apropiada en este estudio debido a que las variables riesgos laborales y gestión financiera en estudio son cualitativas y tienen respuestas nominales, ordinales en orden de jerarquía, desde nunca a siempre.

Concretamente se siguió el procedimiento general de una prueba de hipótesis y la decisión se optó siguiendo el método tradicional, con verificación del uso del método de valor de la probabilidad p comparado con el valor del nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

En general, la hipótesis nula H_0 que queremos contrastar sustenta que existe independencia (no existe asociación de dependencia) entre las variables en estudio versus la hipótesis alternativa H_1 que afirma que no existe independencia (i.e. existe asociación de dependencia) entre las variables.

De acuerdo con el orden de las hipótesis planteadas en la sección (3.1), iniciamos con la contrastación de las Hipótesis Específicas.

5.3.1. Hipótesis Específicas (a)

Política de locadores VS Contingencias en el flujo de caja

Paso 1: Planteamos la hipótesis Nula H_0 y su Alternativa H_1

H_0 : La política de locadores no incide en las contingencias en el flujo de caja de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

H₁: La política de locadores incide en las contingencias en el flujo de caja de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

Paso 2: Nivel de significancia y prueba estadística utilizada

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Prueba estadística= Chi Cuadrado:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij}-e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Donde:

O_{ij} = Valor observado de la fila "i" y la columna "j".

E_{ij} = Valor esperado de la fila "i" y la columna "j".

r = 5 número de filas.

c = 5 número de columnas en la Tabla de contingencia, formada por las alternativas de respuestas de las variables, que en este caso resultan 5x5 = 25 celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi Cuadrado calculado

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta, cuyas respuestas han sido tabuladas en la Tabla 21.

Tabla 21. La política de locadores y las contingencias en el flujo de caja.

Política de Locadores (X1)	Contingencias en el Flujo de Caja (Y1)					
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
Siempre	0	0	24	5	0	29
Casi siempre	0	3	6	0	0	9
Algunas veces	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	1	0	0	1
Nunca	0	0	0	0	0	0
Total	0	3	31	5	0	39

Fuente: *Elaboración propia*

Esta tabla de contingencia da mucha información a nuestro estudio. Por ejemplo, se observa que 24 encuestados de 39 están siempre de acuerdo que la política de locadores incide en las contingencias en el flujo de caja de los Centros de Salud en el distrito de Chosica. Notamos que 6 encuestados indican que casi siempre la política de locadores incide en las contingencias en el flujo de caja de los Centros de Salud en el distrito de Chosica.

Notamos que en esta tabla de contingencia existe una fila y una columna de la misma categoría con cero respuestas. Procedemos a dejar sin efecto en los cálculos, aquí y en las siguientes pruebas. Es decir, en este caso la Tabla 21 se reduce a una distribución Chi Cuadrado con $(3 - 1) \times (3 - 1) = 4$ grados de libertad que para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ damos lectura en la Tabla de la Chi cuadrado cuyo valor teórico es $\chi^2_{(4,0.05)} = 9.488$ (*)

Proseguimos con el cálculo de la $\chi^2_{(calculado)}$ usando las frecuencias de la Tabla 21 se construye la Tabla 22, en él se muestran las frecuencias esperadas e_{ij} .

Por ejemplo, $e_{ij} = \frac{29 \times 0}{39} = 0$; $e_{ij} = \frac{9 \times 3}{39} = 0.69$; $e_{ij} = \frac{0 \times 31}{39} = 0$;

$$e_{ij} = \frac{1 \times 5}{39} = 0.13$$

Tabla 22: Valores esperados calculados a partir de los datos observados de la Tabla 21

Política de Locadores (X1)	Contingencias en el Flujo de Caja (Y1)					
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
Siempre	0	2.23	23.05	3.72	0	29
Casi siempre	0	0.69	7.15	1.15	0	9
Algunas veces	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0.79	0.13	0	1
Nunca	0	0	0	0	0	0
Total	0	3	31	5	0	39

Fuente: Elaboración propia

Remplazando en la fórmula del estadístico de prueba

$$\chi^2_{calculado} = \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^4 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

$$= \frac{(0 - 0)^2}{0} + \frac{(0 - 2.23)^2}{2.23} + \frac{(24 - 23.5)^2}{23.5} + \frac{(5 - 3.72)^2}{3.72} \dots + \frac{(0 - 0)^2}{0} = 12.002$$

Tabla 23: Resumen de procedimiento de casos de las Hipótesis Específicas (a)

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
POLÍTICA DE LOCADORES * CONTINGENCIAS EN EL FLUJO DE CAJA	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%

Tabla 24: Tabla cruzada de Hipótesis Específicas (a)

X1: Política de locadores, Y1: Contingencias en el flujo de caja

Tabla cruzada POLÍTICA DE LOCADORES*CONTINGENCIAS EN EL FLUJO DE CAJA

		CONTINGENCIAS EN EL FLUJO DE CAJA			Total	
		Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre		
POLÍTICA DE LOCADORES	Casi nunca	Recuento	0	1	0	1
		Recuento esperado	.1	.8	.1	1.0
	Casi siempre	Recuento	0	6	3	9
		Recuento esperado	1.2	7.2	.7	9.0
	Siempre	Recuento	5	24	0	29
		Recuento esperado	3.7	23.1	2.2	29.0
Total	Recuento	5	31	3	39	
	Recuento esperado	5.0	31.0	3.0	39.0	

Fuente: Programa SPSS

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12.002 ^a	4	.017
Razón de verosimilitud	12.045	4	.017
Asociación lineal por lineal	4.396	1	.036
N de casos válidos	39		

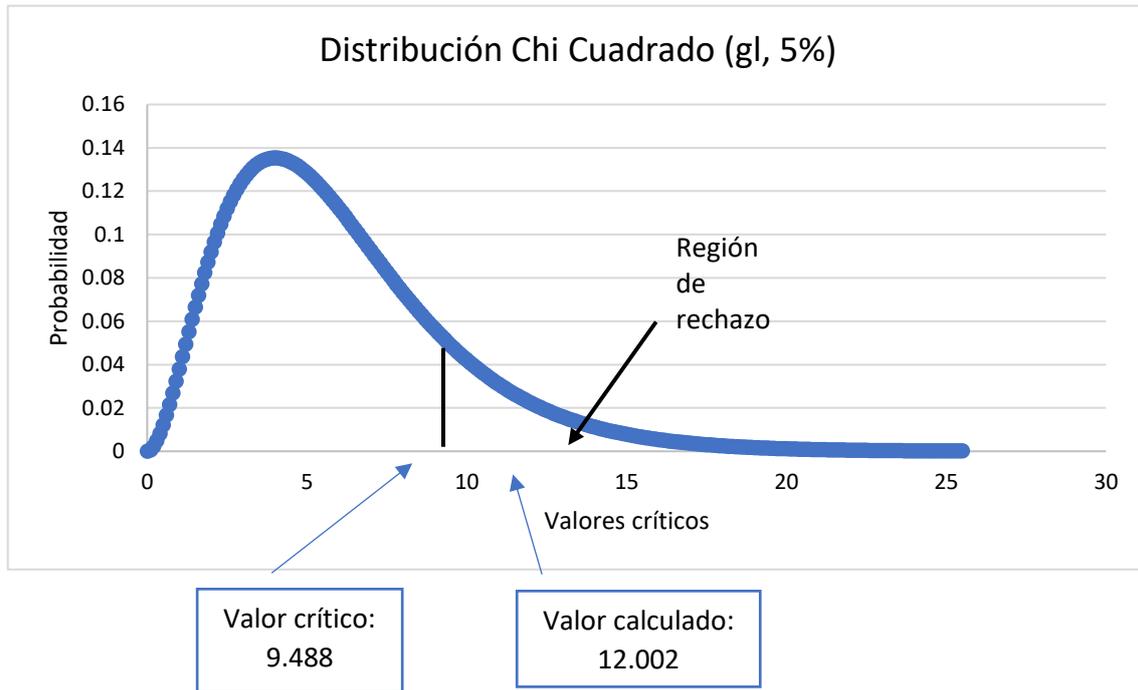
a. 7 casillas (77.8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .08.

Fuente: Programa SPSS

Paso 4. Decisión

De los resultados anteriores de la Chi Cuadrado calculado y Chi Cuadrado teórico de Tablas, se observa que $\chi^2_{(calculado)} = 12.002 < \chi^2_{(4,0.05)} = 9.488$ entonces el valor calculado cae en la región de rechazo. Dicho de otra manera, la hipótesis nula se rechaza.

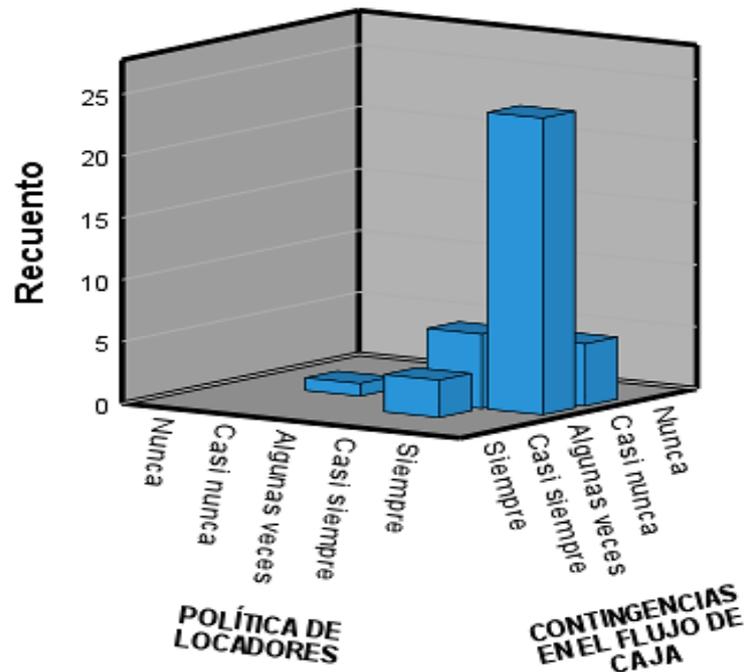
Figura 16. Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis Específicas (a)



Paso 5. Conclusión e interpretación

Si la Hipótesis nula H_0 es falsa (rechazar) entonces la Hipótesis alternativa H_1 es verdadera (aceptar). Es decir, existe evidencia que sustenta que la política de locadores incide en las contingencias en el flujo de caja de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

Figura 17: Cruce entre el indicador: política de locadores y el indicador: contingencias en el flujo de caja.



Según se aprecia en la figura, 29 de los encuestados consideró que siempre están de acuerdo que la política de locadores incide en las contingencias en el flujo de caja. Asimismo, 31 encuestados expresaron que algunas veces consideran que las contingencias en el flujo de caja si influye en Centros de Salud en el distrito de Chosica.

5.3.2. Hipótesis Específicas (b)

Regímenes laborales VS Costos laborales

Paso 1: Planteamos la hipótesis Nula H0 y su Alternativa H1

H₀: Los regímenes laborales influyen en los costos laborales de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

H₁: Los regímenes laborales no influyen en los costos laborales de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

Paso 2: Nivel de significancia y prueba estadística utilizada

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Prueba estadística= Chi Cuadrado:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij}-e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Donde:

Oij = Valor observado de la fila "i" y la columna "j".

Eij = Valor esperado de la fila "i" y la columna "j".

r = 5 número de filas.

c = 5 número de columnas en la tabla de contingencia, formada por las alternativas de respuestas de las variables, que en este caso resultan 5x5 = 25 celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi Cuadrado calculado

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta, cuyas respuestas han sido tabuladas en la Tabla 25.

Tabla 25. Los regímenes laborales y los costos laborales

Regímenes Laborales (X2)	Costos Laborales (Y2)					
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
Siempre	0	17	15	0	0	32
Casi siempre	0	4	2	0	0	6
Algunas veces	0	0	1	0	0	1
Casi nunca	0	0	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0	0	0
Total	0	21	18	0	0	39

Fuente: *Elaboración propia*

Esta tabla de contingencia da mucha información a nuestro estudio. Por ejemplo, se observa que 15 encuestados de 39 están siempre de acuerdo que los regímenes laborales influyen en los costos laborales de los Centros de Salud en el distrito de Chosica. Notamos que 4 encuestados indican que casi siempre los regímenes laborales influyen en los costos laborales de los Centros de Salud en el distrito de Chosica.

Notamos que en esta tabla de contingencia existe una fila y una columna de la misma categoría con cero respuestas. Procedemos a dejar sin efecto en los cálculos, aquí y en las siguientes pruebas. Es decir, en este caso la Tabla 25 se reduce a una distribución Chi Cuadrado con $(3 - 1) \times (2 - 1) = 2$ grados de libertad que para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ damos lectura en la tabla de la Chi cuadrado.

cuyo valor teórico es $\chi^2_{(2,0.05)} = 5.991$ (*)

Proseguimos con el cálculo de la $\chi^2_{(calculado)}$ usando las frecuencias de la Tabla 25 se construye la Tabla 26, en él se muestran las frecuencias esperadas e_{ij} .

Por ejemplo, $e_{ij} = \frac{0 \times 32}{39} = 0$; $e_{ij} = \frac{21 \times 6}{39} = 3.23$; $e_{ij} = \frac{18 \times 1}{39} = 0.46$;

$$e_{ij} = \frac{0 \times 0}{39} = 0$$

Tabla 26: Valores esperados calculados a partir de los datos observados de la Tabla 25

Regímenes Laborales (X2)	Costos Laborales (Y2)					
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
Siempre	0	17.23	14.77	0	0	32
Casi siempre	0	3.23	2.77	0	0	6
Algunas veces	0	0.54	0.46	0	0	1
Casi nunca	0	0	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0	0	0
Total	0	21	18	0	0	39

Fuente: Elaboración propia

Remplazando en la fórmula del estadístico de prueba

$$\chi^2_{\text{calculado}} = \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^4 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

$$= \frac{(0 - 0)^2}{0} + \frac{(17 - 17.23)^2}{17.23} + \frac{(15 - 14.77)^2}{14.77} + \frac{(4 - 3.23)^2}{3.23} \dots + \frac{(0 - 0)^2}{0} = 1.570$$

Tabla 27: Resumen de procedimiento de casos de las Hipótesis Específicas (b)

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
REGÍMENES LABORALES * COSTOS LABORALES	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%

Tabla 28: Tabla Cruzada de Hipótesis Específicas (b)

X2: Regímenes laborales, Y2: Costos laborales

Tabla cruzada REGÍMENES LABORALES* COSTOS LABORALES

			COSTOS LABORALES		Total	
			Algunas veces	Casi siempre		
REGÍMENES LABORALES	Algunas veces	Recuento	1	0	1	
		Recuento esperado	.5	.5	1.0	
	Casi siempre	Recuento	2	4	6	
		Recuento esperado	2.8	3.2	6.0	
	Siempre	Recuento	15	17	32	
		Recuento esperado	14.8	17.2	32.0	
Total	Recuento		18	21	39	
		Recuento esperado		18.0	21.0	39.0

Fuente: Programa SPSS

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.570 ^a	2	.456
Razón de verosimilitud	1.960	2	.375
Asociación lineal por lineal	.044	1	.833
N de casos válidos	39		

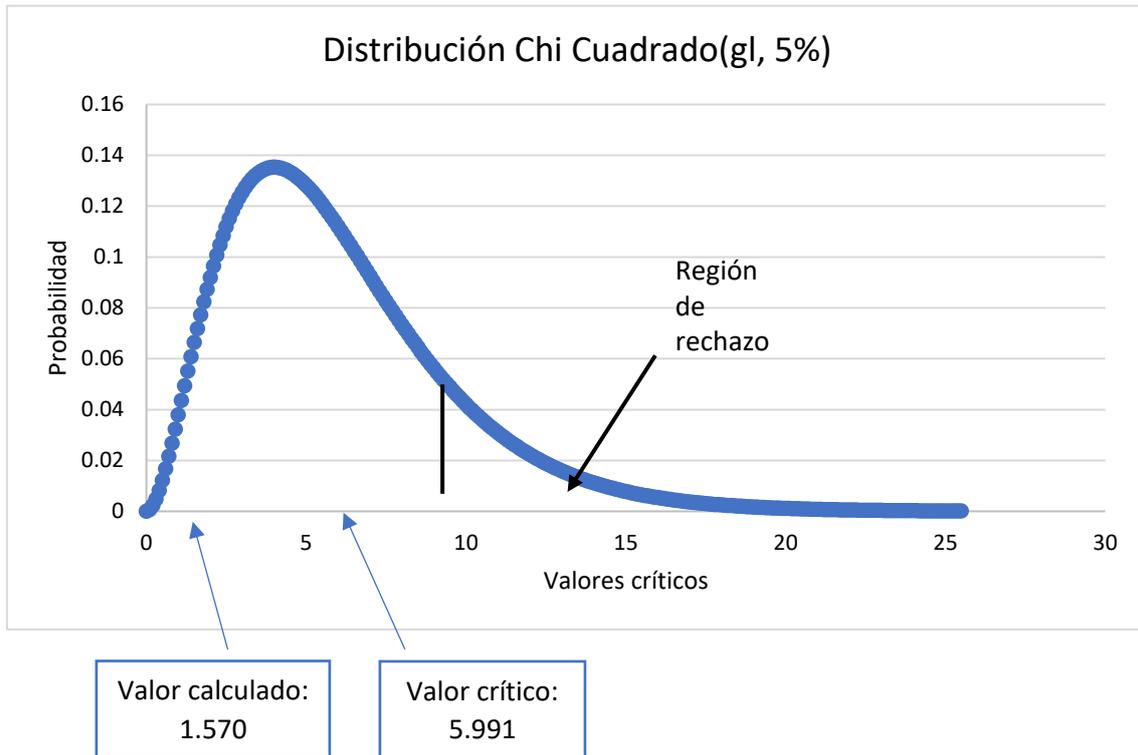
a. 4 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .46.

Fuente: Programa SPSS

Paso 4. Decisión

De los resultados anteriores de la Chi Cuadrado calculada y Chi Cuadrado teórico de Tablas, se observa que $\chi^2_{(calculado)} = 1.570 < \chi^2_{(2,0.05)} = 5.991$. Por lo tanto, se concluye que no se rechaza la hipótesis nula.

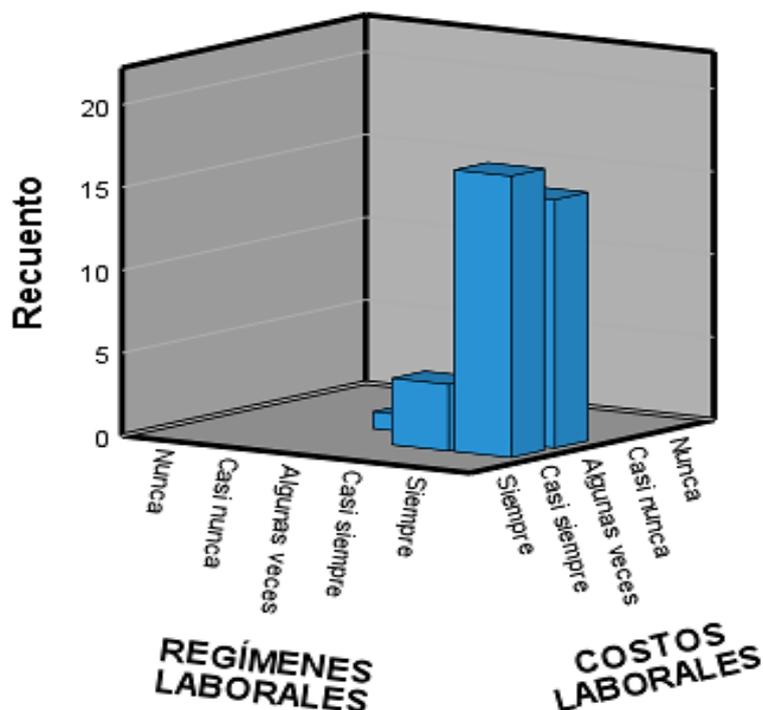
Figura 18. Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis Específicas (b)



Paso 5. Conclusión e interpretación

Si la Hipótesis nula H_0 es verdadera (aceptar) entonces la Hipótesis alternativa H_1 es falsa (rechazar). Es decir, existe evidencia en la información de las encuestas que soportan a la hipótesis que afirma que los regímenes laborales influyen en los costos laborales de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

Figura 19: Cruce entre el indicador: regímenes laborales y el indicador: costos laborales.



Según se aprecia en la figura, 6 de los encuestados consideró que casi siempre los regímenes laborales influyen en los costos laborales. Asimismo, 18 encuestados expresaron que algunas veces los costos laborales si influye en Centros de Salud en el distrito de Chosica.

5.3.3. Hipótesis Específicas (c)

Política de recursos humanos VS Estado de resultados

Paso 1: Planteamos la hipótesis Nula H0 y su Alternativa H1

H₀: La Política de recursos humanos influye en el estado de resultados de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

H₁: La Política de recursos humanos no influye en el estado de resultados de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

Paso 2: Nivel de significancia y prueba estadística utilizada

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Prueba estadística= Chi Cuadrado:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij}-e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Donde:

O_{ij} = Valor observado de la fila "i" y la columna "j"

E_{ij} = Valor esperado de la fila "i" y la columna "j"

r = 5 número de filas

c = 5 número de columnas en la Tabla de contingencia, formada por las alternativas de respuestas de las variables, que en este caso resultan 5x5 = 25 celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi Cuadrado calculado

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta, cuyas respuestas han sido tabuladas en la Tabla 29.

Tabla 29. La política de recursos humanos y el estado de resultados

Política de recursos humanos (X3)	Estado de Resultados (Y3)					
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
Siempre	15	7	3	0	0	25
Casi siempre	4	3	4	0	0	11
Algunas veces	2	1	0	0	0	3
Casi nunca	0	0	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0	0	0
Total	21	11	7	0	0	39

Fuente: Elaboración propia

Esta tabla de contingencia da mucha información a nuestro estudio. Por ejemplo, se observa que 15 encuestados de 39 están siempre de acuerdo que la política de recursos humanos influye en el estado de resultados de los Centros de Salud en el distrito de Chosica. Notamos que 3 encuestados indican que casi siempre la política de recursos humanos influye en el estado de resultados de los Centros de Salud en el distrito de Chosica.

Notamos que en esta Tabla de contingencia existe una fila y una columna de la misma categoría con cero respuestas. Procedemos a dejar sin efecto en los cálculos, aquí y en las siguientes pruebas. Es decir, en este caso la Tabla 29 se reduce a una distribución Chi Cuadrado con $(3 - 1) \times (3 - 1) = 4$ grados de libertad que para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ damos lectura en la Tabla de la Chi Cuadrado cuyo valor teórico es $\chi_{(4,0.05)}^2 = 9.488 (*)$

Proseguimos con el cálculo de la $\chi_{(calculado)}^2$ usando las frecuencias de la Tabla 29 se construye la Tabla 30, en él se muestran las frecuencias esperadas e_{ij} .

Por ejemplo, $e_{ij} = \frac{25 \times 21}{39} = 13.46$; $e_{ij} = \frac{11 \times 11}{39} = 3.10$; $e_{ij} = \frac{7 \times 3}{39} = 0.54$;

$$e_{ij} = \frac{0 \times 0}{39} = 0$$

Tabla 30: Valores esperados calculados a partir de los datos observados de la Tabla 29

Política de recursos humanos (X3)	Estado de Resultados (Y3)					
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
Siempre	13.46	7.05	4.49	0	0	25
Casi siempre	5.92	3.10	1.97	0	0	11
Algunas veces	1.62	0.85	0.54	0	0	3
Casi nunca	0	0	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0	0	0
Total	21	11	7	0	0	39

Fuente: Elaboración propia

Remplazando en la fórmula del estadístico de prueba

$$\chi^2_{calculado} = \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^4 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

$$= \frac{(15 - 13.46)^2}{13.46} + \frac{(7 - 7.05)^2}{7.05} + \frac{(3 - 4.49)^2}{4.49} + \frac{(4 - 5.92)^2}{5.92} \dots + \frac{(0 - 0)^2}{0} = 4.033$$

Tabla 31: Resumen de procedimiento de casos de las Hipótesis Específicas (c)

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS * ESTADO DE RESULTADOS	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%

Tabla 32: Tabla cruzada de Hipótesis Específicas (c)

X3: Política de recursos humanos, Y3: Estado de resultados

Tabla cruzada POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS*ESTADO DE RESULTADOS

		ESTADO DE RESULTADOS			Total	
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	Algunas veces	Recuento	0	1	2	3
		Recuento esperado	.5	.8	1.6	3.0
	Casi siempre	Recuento	4	3	4	11
		Recuento esperado	2.0	3.1	5.9	11.0
	Siempre	Recuento	3	7	15	25
		Recuento esperado	4.5	7.1	13.5	25.0
Total	Recuento	7	11	21	39	
	Recuento esperado	7.0	11.0	21.0	39.0	

Fuente: Programa SPSS

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.033 ^a	4	.402
Razón de verosimilitud	4.223	4	.377
Asociación lineal por lineal	.469	1	.493
N de casos válidos	39		

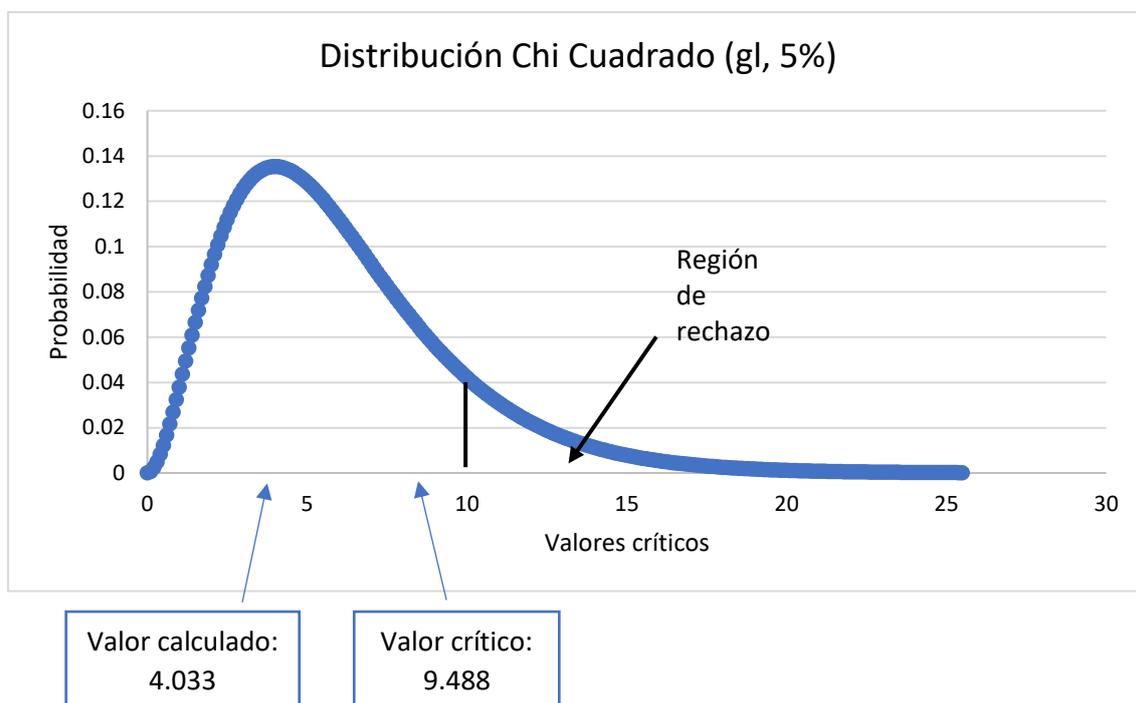
a. 6 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .54.

Fuente: Programa SPSS

Paso 4. Decisión

De los resultados anteriores de la Chi Cuadrado calculada y Chi Cuadrado teórico de Tablas, se observa que $\chi^2_{(calculado)} = 4.033 < \chi^2_{(4,0.05)} = 9.488$. Por lo tanto, se concluye que no se rechaza la hipótesis nula.

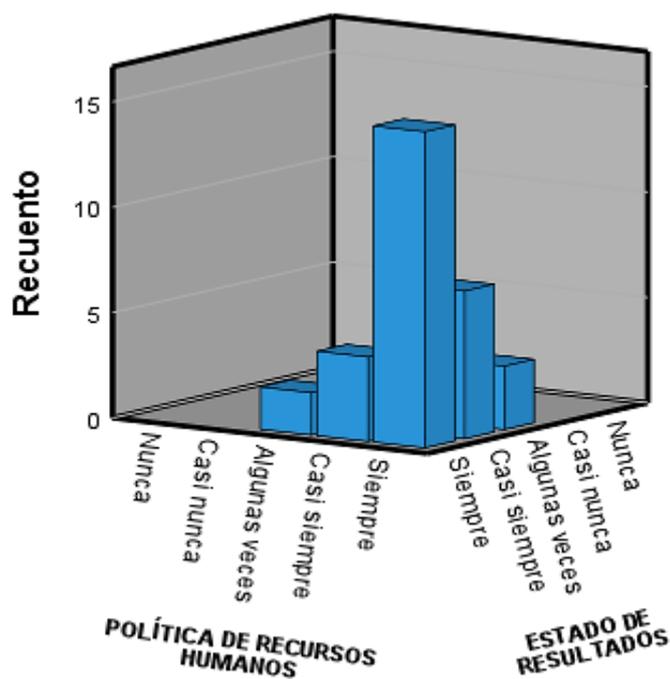
Figura 20. Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis Específicas (c)



Paso 5. Conclusión e interpretación

Si la Hipótesis nula H_0 es verdadera (aceptar) entonces la Hipótesis alternativa H_1 es falsa (rechazar). Es decir, existe evidencia en la información de las encuestas que soportan a la hipótesis que afirma que la política de recursos humanos influye en el estado de resultados de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

Figura 21: Cruce entre el indicador: política de recursos humanos y el indicador: costos laborales.



Según se aprecia en la figura, 11 de los encuestados consideró que casi siempre la política de recursos humanos influyen en los estados de resultados. Asimismo, 7 encuestados expresaron que algunas veces los estados de resultados si influye en Centros de Salud en el distrito de Chosica.

5.3.4. Hipótesis General

Riesgos laborales VS Gestión financiera

Paso 1: Planteamos la hipótesis Nula H₀ y su Alternativa H₁

H₀: Los riesgos laborales inciden en la gestión financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

H₁: Los riesgos laborales no inciden en la gestión financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022

Paso 2: Nivel de significancia y prueba estadística utilizada

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Prueba estadística= Chi Cuadrado:

$$\chi^2_{(calculado)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij}-e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Donde:

Oij = Valor observado de la fila "i" y la columna "j".

Eij = Valor esperado de la fila "i" y la columna "j".

r = 5 número de filas.

c = 5 número de columnas en la tabla de contingencia, formada por las alternativas de respuestas de las variables, que en este caso resultan 5x5 = 25 celdas, escala Likert de 5 alternativas por cada variable.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba Chi Cuadrado calculado

La evidencia que sustenta el cálculo del estadístico de prueba, para ejecutar la prueba de hipótesis, es la información recolectada mediante la encuesta, cuyas respuestas han sido tabuladas en la Tabla 33.

Tabla 33. Los riesgos laborales y la gestión financiera

Riesgos Laborales (X)	Gestión Financiera (Y)					Total
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	
Siempre	0	12	13	0	0	25
Casi siempre	0	3	10	0	0	13
Algunas veces	0	0	1	0	0	1
Casi nunca	0	0	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0	0	0
Total	0	15	24	0	0	39

Fuente: Elaboración propia

Esta tabla de contingencia da mucha información a nuestro estudio. Por ejemplo, se observa que 13 encuestados de 39 están siempre de acuerdo que los riesgos laborales inciden en la gestión financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica. Notamos que 3 encuestados indican que casi siempre los riesgos laborales inciden en la gestión financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica.

Notamos que en esta tabla de contingencia existe una fila y una columna de la misma categoría con cero respuestas. Procedemos a dejar sin efecto en los cálculos, aquí y en las siguientes pruebas. Es decir, en este caso la Tabla 33 se reduce a una distribución Chi Cuadrado con $(3 - 1) \times (2 - 1) = 2$ grados de libertad que para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ damos lectura en la Tabla de la Chi Cuadrado cuyo valor teórico es $\chi^2_{(2,0.05)} = 5.991 (*)$.

Proseguimos con el cálculo de la $\chi^2_{(calculado)}$ usando las frecuencias de la Tabla 33 se construye la Tabla 34, en él se muestran las frecuencias esperadas e_{ij} .

Por ejemplo, $e_{ij} = \frac{0 \times 25}{39} = 0$; $e_{ij} = \frac{15 \times 13}{39} = 5$; $e_{ij} = \frac{24 \times 1}{39} = 0.62$;

$e_{ij} = \frac{0 \times 1}{39} = 0$; $e_{ij} = \frac{0 \times 0}{39} = 0$

Tabla 34: Valores esperados calculados a partir de los datos observados de la Tabla 33

Riesgos Laborales (X)	Gestión Financiera (Y)					
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
Siempre	0	9.62	15.38	0	0	25
Casi siempre	0	5	8	0	0	13
Algunas veces	0	0.38	0.62	0	0	1
Casi nunca	0	0	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0	0	0
Total	0	15	24	0	0	39

Fuente: Elaboración propia

Reemplazando en la fórmula del estadístico de prueba

$$\chi^2_{calculado} = \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^4 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

$$= \frac{(0 - 0)^2}{0} + \frac{(12 - 9.62)^2}{9.62} + \frac{(13 - 15.38)^2}{15.38} + \frac{(3 - 5)^2}{5} \dots + \frac{(0 - 0)^2}{0} = 2.886$$

Tabla 35: Resumen de procedimiento de casos de la Hipótesis General

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
RIESGOS LABORALES * GESTIÓN FINANCIERA	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%

Tabla 36: Tabla cruzada de Hipótesis General

X: Riesgos laborales, Y: Gestión financiera

Tabla cruzada RIESGOS LABORALES*GESTIÓN FINANCIERA

		GESTIÓN FINANCIERA		Total	
		Algunas veces	Casi siempre		
RIESGOS LABORALES	Algunas veces	Recuento	1	0	1
		Recuento esperado	.6	.4	1.0
	Casi siempre	Recuento	10	3	13
		Recuento esperado	8.0	5.0	13.0
	Siempre	Recuento	13	12	25
		Recuento esperado	15.4	9.6	25.0
Total	Recuento	24	15	39	
	Recuento esperado	24.0	15.0	39.0	

Fuente: Programa SPSS

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2.886 ^a	2	.236
Razón de verosimilitud	3.307	2	.191
Asociación lineal por lineal	2.811	1	.094
N de casos válidos	39		

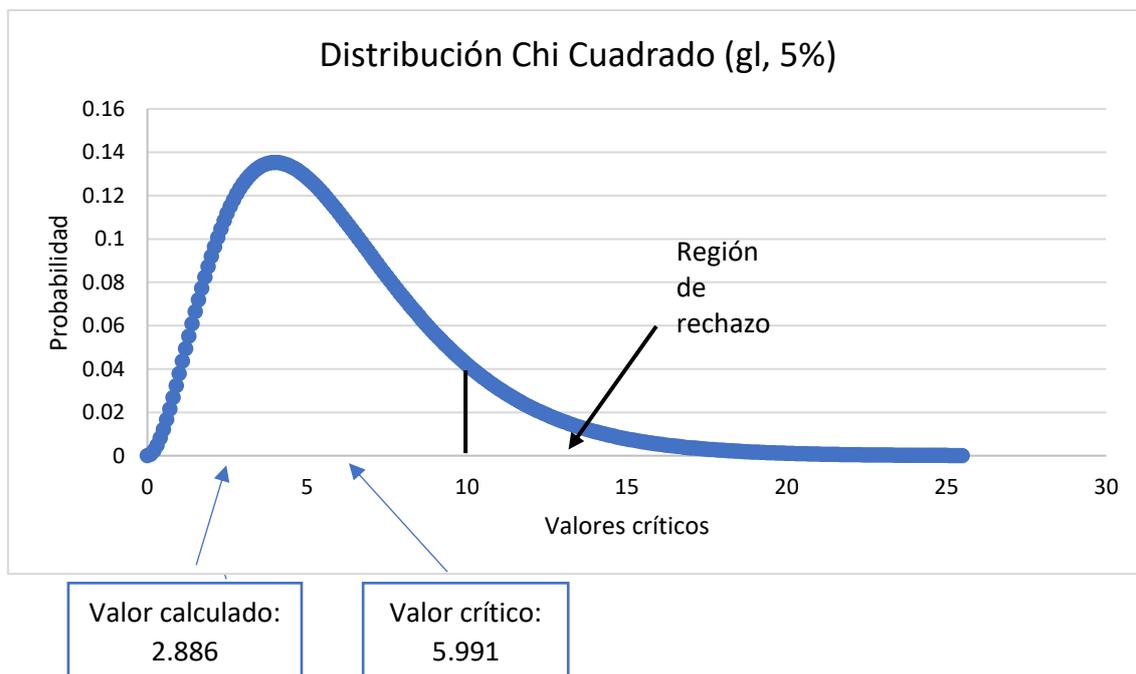
a. 2 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .38.

Fuente: Programa SPSS

Paso 4. Decisión

De los resultados anteriores de la Chi Cuadrado calculada y Chi Cuadrado teórico de Tablas, se observa que $\chi^2_{(calculado)} = 2.886 < \chi^2_{(2,0.05)} = 5.991$. Por lo tanto, se concluye que no se rechaza la hipótesis nula.

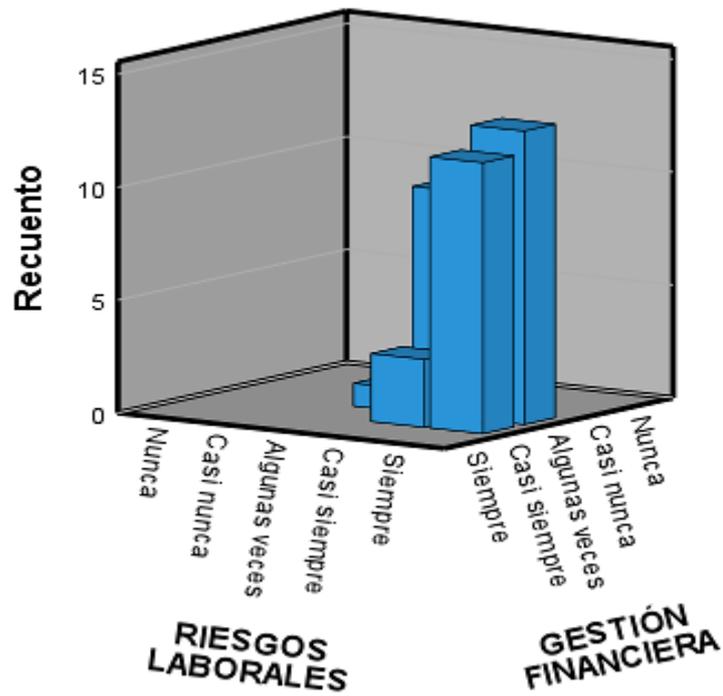
Figura 22. Distribución Chi Cuadrado de Hipótesis General



Paso 5. Conclusión e interpretación

Si la hipótesis nula H_0 es verdadera (aceptar) entonces la hipótesis alternativa H_1 es falsa (rechazar). Es decir, existe evidencia en la información de las encuestas que soportan a la hipótesis que afirma que los riesgos laborales inciden en la gestión financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.

Figura 23: Cruce entre el indicador: riesgos laborales y el indicador: gestión financiera.



Según se aprecia en la figura, 13 de los encuestados consideró que casi siempre los riesgos laborales inciden en la gestión financiera. Asimismo, 24 encuestados expresaron que algunas veces la gestión financiera inciden en los Centros de Salud en el distrito de Chosica.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 DISCUSIÓN

En la presente tesis correspondiente a **“LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN FINANCIERA DE LOS CENTROS DE SALUD EN EL DISTRITO DE CHOSICA, 2021-2022”**, se consideró lo siguiente:

Con relación a la variable independiente: “Riesgos laborales”

- a) Los resultados del instrumento aplicado han permitido demostrar que los tipos de contratos inciden en las contingencias laborales, ya que son importantes para garantizar una estabilidad laboral, considerando que un locador de servicios tiene como único derecho el recibir el pago acordado por sus servicios, pero no tiene otro beneficio laboral.

- b) Los expertos encuestados opinaron en su mayoría que los riesgos laborales si son identificados oportunamente para mejorar las condiciones de trabajo y generar productividad, utilizando estrategias y métodos para una buena gestión laboral.
- c) La data procesada ha permitido demostrar que los centros de salud deben aplicar estrategias de retención de talento, ya que permite que el trabajador desarrolle sus capacidades de aprendizaje, su desarrollo profesional, conlleva a que la entidad obtenga un profesional comprometido y motivado.

Los hallazgos mencionados guardan relación con la tesis de **Ticona, L. y Casafranca, C. (2022)** titulada “Factores de riesgos laborales en trabajadores del mercado Vinocanchón del distrito de San Jerónimo de la ciudad del Cusco 2022”, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Tecnología Médica con Especialidad en Terapia Física y Rehabilitación en la Universidad Continental, quien señala que: “La percepción de los riesgos laborales es una habilidad en la que se identifica y reacciona frente a un ambiente de daño potencial, y de esta manera tendrán conocimiento acerca del lugar en el que se desenvuelven”. (P.26)

Los riesgos laborales que se poseen generalmente en las entidades son los que están más expuestos a los trabajadores donde se ha detectado un mayor índice de siniestralidad laboral o desnaturalización, dado que se ha incrementado la solicitud de trabajadores temporales para cubrir necesidades urgentes lo cual se considera como contratación de servicios lo cual no reciben un beneficio ni poseen de derechos laborales.

Con relación a la variable dependiente “Gestión financiera”:

- a) Los expertos encuestados opinaron en su mayoría que los locadores de servicios no tienen derechos a algún tipo de beneficios sociales, ya que cuentan con un contrato civil sin subordinación y laboran de manera independiente y autónoma.
- b) Los expertos encuestados opinaron en su mayoría que los centros de salud casi nunca deberían asumir pagos de sentencias judiciales, ya que la entidad debe cumplir con las leyes laborales con respecto a los locadores de servicios.
- c) La data procesada ha permitido demostrar que los centros de salud cuentan con un control de sus costos operativos, ya que permite gestionar sus costos de manera eficiente y garantizar la sostenibilidad y accesibilidad de los servicios.

Los hallazgos mencionados guardan relación con la tesis de **Saltos, W. y Garcés, K. (2019)** realizaron un estudio en la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador, calificada “La Gestión financiera y la rentabilidad de la empresa de servicios turísticos "Hostería Arrayan y Piedra" de la ciudad de Macas – Ecuador años 2015 – 2018” para obtener el Título de Ingeniería Comercial, en la tesis menciona que:

“Una vez comprendido el concepto de administración o gestión financiera y el rol que desempeña un profesional experto en esta materia, es importante conocer el proceso que debe llevar adelante este profesional para cumplir con su responsabilidad de tomar decisiones de inversión y financiamiento.” (P.7)

La gestión financiera es primordial en las empresas ya que permite obtener ingresos y llevar un control financiero, considerando que respecto a los pagos de

los locadores u otros servicios es considerable el apoyo del rol que desempeña un profesional experto de acuerdo a la materia.

6.2 CONCLUSIONES

De acuerdo a lo tabulado en la presente tesis se plantea lo siguiente:

- a) La política de locadores incide en las contingencias en el flujo de caja, debido a que, si existe un vínculo de subordinación del trabajador con la entidad, la institución puede ser sancionada por una multa.
- b) Los regímenes laborales influye en los costos laborales, debido a que en algunos casos se manifiesta la desnaturalización en un contrato de locación de servicios sin obtener beneficios laborales que le corresponde a un trabajador.
- c) La política de recursos humanos influye en el estado de resultados, debido a que permita a las entidades a contar con profesionales destacados para aumentar la productividad.
- d) Finalmente se concluye que los riesgos laborales inciden en la gestión financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022, debido a que los riesgos que se presentan en las entidades debido a un contrato de locación de servicios pueden generar gastos adicionales en caso se presente una subordinación, incluiría el pago de multas incumplimientos.

6.3. RECOMENDACIONES

Después de haber evaluado las hipótesis y las conclusiones se plantea lo siguiente:

- a) Implementar la política de locadores, con el objetivo de evitar la existencia del vínculo laboral ni se presente una subordinación, ya que si en caso el locador presente una denuncia eso afectaría las contingencias en el flujo de caja por el pago de sentencias judiciales y pagos extraordinarios.
- b) Trabajar con los regímenes laborales actuales, con la finalidad de garantizar la protección de derechos de los trabajadores, evitar sobre costos laborales, y evitar un impacto negativo en los beneficios sociales.
- c) Revisar la política de recursos humanos, con la finalidad de captar profesionales con habilidades técnicas, de experiencia y desempeño para garantizar los servicios que prestan los Centros de Salud.
- d) Finalmente se recomienda que el área de recursos humanos evalúe los riesgos laborales en los Centros de Salud, que permite evitar que los riesgos especialmente los de salud ocupacional, debido a que podrían afectar la gestión financiera, ante posibles pagos extraordinarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, C.; Terán, M.; Álvarez, A. y Salazar, E. (2018). Gestión Financiera.

<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15415/1/GESTION%20FINANCIERA.pdf>

Belaunde, M. (2019). ¿Qué es el derecho?

https://books.google.com.pe/books?id=3LP1DwAAQBAJ&pg=PT54&dq=locador+de+servicios&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwji18iL3vaBAxWISLgEHV-cDFs4ChDoAXoECAwQAQ#v=onepage&q=locador%20de%20servicios&f=false

Berman, K. y Knight, J. (2013). Inteligencia Financiera.

https://books.google.com.pe/books?id=aWh4EAAAQBAJ&pg=PT49&dq=que+es+estados+de+resultados&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwj5-ZmT34KCAxXxs5UCHQITCxl4KBD0AXoECAoQAQ#v=onepage&q=que%20es%20estados%20de%20resultados&f=false

Boyer, J. (2020). El derecho de la función pública y el servicio civil.

https://books.google.com.pe/books?id=5n3ZDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+derecho+de+la+funci%C3%B3n+p%C3%BAblica+y+el+servicio+civil&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=El%20derecho%20de%20la%20funci%C3%B3n%20p%C3%BAblica%20y%20el%20servicio%20civil&f=false

Cartuche, J. (2020). Indicadores de liquidez y rentabilidad: una herramienta clave para determinar la gestión financiera de una distribuidora farmacéutica, periodo 2017-2018.

http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/15532/1/T-3508_CARTUCHE%20YUZUMA%20JESSICA%20IVONNE.pdf

Cárdenas, M. (2020). Introducción a la economía colombiana.

https://books.google.com.pe/books?id=q816EAAQBAJ&pg=PA336&dq=beneficios+de+costos+laborales&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwivtluor4GCAxWUGLkGHaBBCzoQ6AF6BAgNEAl#v=onepage&q=beneficios%20de%20costos%20laborales&f=false

Cárdenas, K. y Mullisaca, P. (2022). Riesgos laborales y desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 Essalud Grau – Lima, 2022. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7024/TESIS%20MAESTRIA%20CARDENAS%20Y%20MULLISACA%20%2cOCTUBRE%202022%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Córdova, M. (2012). Gestión Financiera.

[https://books.google.com.pe/books?id=cr80DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=C%C3%B3rdova,+M.+\(2012\),+en+su+libro+%E2%80%9CGesti%C3%B3n+financiera&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwi4ua3PfaBAxUPpZUCHXIYCvUQ6AF6BAgMEAl#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=cr80DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=C%C3%B3rdova,+M.+(2012),+en+su+libro+%E2%80%9CGesti%C3%B3n+financiera&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwi4ua3PfaBAxUPpZUCHXIYCvUQ6AF6BAgMEAl#v=onepage&q&f=false)

Decreto Legislativo N°276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf?v=1530033>

[843](#)

https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA276_LALEY.pdf

Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861865/Decreto_Legislativo_728.pdf?v=1592495415

De la Cruz, J. y Gutiérrez, S. (2023). Relación entre conocimiento y percepción

de riesgos laborales en enfermeras de la Corporación Peruana de

Centros Médicos, Junín-La Libertad

2022. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10277/1/REP_JUAN.DE.LA.CRUIZ_SHIRLEY.GUTIERREZ_PERCEPCION.DE.RIESGOS.LABORALES.pdf

[EP_JUAN.DE.LA.CRUIZ_SHIRLEY.GUTIERREZ_PERCEPCION.DE.RIESGOS.LABORALES.pdf](#)

[ESGOS.LABORALES.pdf](#)

Finkelstein, R. (2022). Riesgos laborales: una visión cultura.

https://www.google.com.pe/books/edition/Riesgos_laborales/BtSAEAA

[AQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=riesgos+laborales+que+es+revistas&prints](https://www.google.com.pe/books/edition/Riesgos_laborales/BtSAEAA)

[ec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Riesgos_laborales/BtSAEAA)

García, E. (2021). Función del mando intermedio en la prevención de riesgos

laborales. https://www.google.com.pe/books/edition/Funci%C3%B3n_de

[l_mando_intermedio_en_la_prev/cnAEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=ri](https://www.google.com.pe/books/edition/Funci%C3%B3n_de)

[esgos+laborales+en+empresas+libros&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Funci%C3%B3n_de)

García, V. (2013). Gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios. [https://books.google.com.pe/books?id=A1YpEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Garc%C3%ADa,+V.+\(2013\)+en+su+libro+Gesti%C3%B3n+de+la+prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales+en+peque%C3%B1os+negocios&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKewjHyOv09_aBAxV1rZUCHXvXDr4Q6AF6BAgNEAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=A1YpEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Garc%C3%ADa,+V.+(2013)+en+su+libro+Gesti%C3%B3n+de+la+prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales+en+peque%C3%B1os+negocios&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKewjHyOv09_aBAxV1rZUCHXvXDr4Q6AF6BAgNEAI#v=onepage&q&f=false)

López, A. y Redondo, R. (2014). Práctica en Gestión Financiera. <https://www.google.com.pe/books/edition/Pr%C3%A1ctica+en+gesti%C3%B3n+financiera/7XKnDAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=gestion+financiera+libro&printsec=frontcover>

Luna, F. (2013). Prevención de Riesgos Laborales. https://books.google.com.pe/books?id=Z3bIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=riesgos+laborales&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=riesgos%20laborales&f=false

Ortiz, H. y Ortiz, D. (2018). Flujo de caja y proyecciones financieras con análisis de riesgo. [https://books.google.com.pe/books?id=UFywDwAAQBAJ&pg=RA1-PR5&dq=Ortiz+H.+y+Ortiz+D.+\(2018\)+en+su+libro+%E2%80%9CFlujo+de+caja+y+proyecciones+financieras+con+an%C3%A1lisis+de+riesgo&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjL3d6U-vaBAxWOvJUCHVzFAu4Q6AF6BAgNEAI#v=onepage&q=Ortiz%20H.%20y%20Ortiz%20D.%20\(2018\)%20en%20su%20libro%20%E2%80%9CFlujo%20de%20caja%20y%20proyecciones%20financieras%20con](https://books.google.com.pe/books?id=UFywDwAAQBAJ&pg=RA1-PR5&dq=Ortiz+H.+y+Ortiz+D.+(2018)+en+su+libro+%E2%80%9CFlujo+de+caja+y+proyecciones+financieras+con+an%C3%A1lisis+de+riesgo&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjL3d6U-vaBAxWOvJUCHVzFAu4Q6AF6BAgNEAI#v=onepage&q=Ortiz%20H.%20y%20Ortiz%20D.%20(2018)%20en%20su%20libro%20%E2%80%9CFlujo%20de%20caja%20y%20proyecciones%20financieras%20con)

[%20an%C3%A1lisis%20de%20riesgo&f=false](#)

Pérez, L. y Ayala, J. (2021). La gestión moderna en Recursos Humanos.

(2021).https://www.google.com.pe/books/edition/La_gesti%C3%B3n_moderna_en_recursos_humanos/9x9REAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=recursos+humanos++libros&printsec=frontcover

Pérez, J. (2015). La gestión financiera de la empresa.

<https://books.google.com.pe/books?id=WJ16CgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Saltos, W. y Garcés, K. (2019). La Gestión financiera y la rentabilidad de la

compañía de servicios turísticos "Hostería Arrayan y Piedra" de la ciudad

de Macas – Ecuador años 2015 –

2018.[http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6209/1/LA%20GESTI](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6209/1/LA%20GESTI%C3%93N%20FINANCIERA%20Y%20LA%20RENTABILIDAD%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20SERVICIOS%20TUR%C3%8dSTICOS%20HOSTER%C3%8dA%20ARRAYAN%20Y%20PIEDRA%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MACAS%20%20ECUADOR%20PERIODO%202015%20-%202018.pdf)

[I%C3%93N%20FINANCIERA%20Y%20LA%20RENTABILIDAD%20DE](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6209/1/LA%20GESTI%C3%93N%20FINANCIERA%20Y%20LA%20RENTABILIDAD%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20SERVICIOS%20TUR%C3%8dSTICOS%20HOSTER%C3%8dA%20ARRAYAN%20Y%20PIEDRA%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MACAS%20%20ECUADOR%20PERIODO%202015%20-%202018.pdf)

[%20LA%20EMPRESA%20DE%20SERVICIOS%20TUR%
%20HOSTER%
%20OS%20HOSTER%
%20LA%20CIUDAD%20DE%20MACAS%20%20ECUADOR%20PERIO](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6209/1/LA%20GESTI%C3%93N%20FINANCIERA%20Y%20LA%20RENTABILIDAD%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20SERVICIOS%20TUR%C3%8dSTICOS%20HOSTER%C3%8dA%20ARRAYAN%20Y%20PIEDRA%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MACAS%20%20ECUADOR%20PERIODO%202015%20-%202018.pdf)

[OS%20HOSTER%
%20LA%20CIUDAD%20DE%20MACAS%20%20ECUADOR%20PERIO](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6209/1/LA%20GESTI%C3%93N%20FINANCIERA%20Y%20LA%20RENTABILIDAD%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20SERVICIOS%20TUR%C3%8dSTICOS%20HOSTER%C3%8dA%20ARRAYAN%20Y%20PIEDRA%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MACAS%20%20ECUADOR%20PERIODO%202015%20-%202018.pdf)

[DO%202015%20-%202018.pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6209/1/LA%20GESTI%C3%93N%20FINANCIERA%20Y%20LA%20RENTABILIDAD%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20SERVICIOS%20TUR%C3%8dSTICOS%20HOSTER%C3%8dA%20ARRAYAN%20Y%20PIEDRA%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MACAS%20%20ECUADOR%20PERIODO%202015%20-%202018.pdf)

[DO%202015%20-%202018.pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6209/1/LA%20GESTI%C3%93N%20FINANCIERA%20Y%20LA%20RENTABILIDAD%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20SERVICIOS%20TUR%C3%8dSTICOS%20HOSTER%C3%8dA%20ARRAYAN%20Y%20PIEDRA%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MACAS%20%20ECUADOR%20PERIODO%202015%20-%202018.pdf)

Soto, L. y Melara, M. (2018). Riesgos laborales del personal de enfermería en

el servicio de infectología del Hospital Nacional de Niños Benjamín

Bloom de mayo -septiembre de 2017.

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf>

Ticona, L. y Casafranca, C. (2022). Factores de riesgos laborales en trabajadores del mercado Vinocanchón del distrito de San Jerónimo de la ciudad del Cusco 2022. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12151/1/V_FCS:507_TE_Casafranca_Ticona_2022.pdf.

Velezmoro, V. (2021). Gestión financiera y su efecto en la competitividad de las empresas del sector de exhibición de películas en el mercado de Perú. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8870/velezmoro_mve.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO : Los riesgos laborales y su incidencia en la gestión financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022

AUTOR : Lapa Cervantes, Katherine Shirley y Caycho Rivas, Valeria Elizabeth

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES Y DEFINICIÓN OPERACIONAL	POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente X. Riesgos laborales x ₁ - Política de locadores. x ₂ - Regímenes laborales. x ₃ - Política de recursos humanos. Variable Dependiente Y.- Gestión financiera y ₁ - Contingencias en el flujo de caja. y ₂ - Costos laborales. y ₃ - Estado de resultados.	Población. Está delimitada por N=66 trabajadores de los Centros de Salud en el distrito de Chosica Muestra. 39 Gerentes, Administradores Directivos. Técnica e Instrumento Encuesta Instrumento
¿De qué manera los riesgos laborales inciden en la gestión financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022?	Determinar de qué manera los riesgos laborales inciden en la gestión financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.	Los riesgos laborales inciden en la gestión financiera de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		
a. ¿De qué manera incide la política de locadores en las contingencias en el flujo de caja de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022? b. ¿De qué manera influye los regímenes laborales en los costos laborales de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022? a. ¿Cómo influye la política de recursos humanos en el estado de resultados de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022?	a. Determinar de qué manera incide la política de locadores en las contingencias en el flujo de caja de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022. b. Determinar de qué manera influye los regímenes laborales en los costos laborales de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022. c. Determinar de qué manera influye la política de recursos humanos en el estado de resultados de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.	a. La política de locadores incide en las contingencias en el flujo de caja de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022. b. Los regímenes laborales influyen en los costos laborales de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022. c. La política de recursos humanos influye en el estado de resultados de los Centros de Salud en el distrito de Chosica, 2021-2022.		

ANEXO 2
ENCUESTAS

VARIABLE INDEPENDIENTE: RIESGOS LABORALES				
X: RIESGOS LABORALES				
1	¿Cree usted que el tipo de contrato que se suscriben en los centros de salud inciden en las contingencias laborales?			N
	a)	Siempre		
	b)	Casi siempre		
	c)	Algunas veces		
	d)	Casi nunca		
	e)	Nunca		
X1: POLITICA DE LOCADORES				
2	¿Considera usted que el tipo de servicio es importante al momento de contratar personal?			N
	a)	Siempre		
	b)	Casi siempre		
	c)	Algunas veces		
	d)	Casi nunca		
	e)	Nunca		
3	¿En su opinión el régimen laboral 276 proporciona un marco legal para una adecuada jubilación?			N
	a)	Siempre		
	b)	Casi siempre		
	c)	Algunas veces		
	d)	Casi nunca		
	e)	Nunca		
X2: REGÍMENES LABORALES				
4	¿Cree usted que el régimen laboral 728 debería ser el único vigente en los Centros de Salud?			N
	a)	Siempre		
	b)	Casi siempre		
	c)	Algunas veces		
	d)	Casi nunca		
	e)	Nunca		

5	¿En su opinión los Centros de Salud deben tener una política de contratación de personal?		N
	a)	Siempre	
	b)	Casi siempre	
	c)	Algunas veces	
	d)	Casi nunca	
	e)	Nunca	
X3: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS			
6	¿Cree usted que los Centros de Salud deben aplicar estrategias de retención del talento?		N
	a)	Siempre	
	b)	Casi siempre	
	c)	Algunas veces	
	d)	Casi nunca	
	e)	Nunca	
7	¿Considera usted que los riesgos laborales en los Centros de Salud son identificados oportunamente?		N
	a)	Siempre	
	b)	Casi siempre	
	c)	Algunas veces	
	d)	Casi nunca	
	e)	Nunca	

VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN FINANCIERA				
Y: GESTIÓN FINANCIERA				
8	¿En su opinión los trabajadores con contratos de locador de servicios tienen capacidad para asumir pagos extraordinarios?			N
	a)	Siempre		
	b)	Casi siempre		
	c)	Algunas veces		
	d)	Casi nunca		
	e)	Nunca		
Y1: CONTINGENCIAS EN EL FLUJO DE CAJA				
9	¿Cree que usted que los Centros de Salud deben asumir pagos de sentencias judiciales por reclamos laborales?			N
	a)	Siempre		
	b)	Casi siempre		
	c)	Algunas veces		
	d)	Casi nunca		
	e)	Nunca		
10	¿Considera usted que los locadores de servicios tienen derechos a algún tipo de beneficios laborales?			N
	a)	Siempre		
	b)	Casi siempre		
	c)	Algunas veces		
	d)	Casi nunca		
	e)	Nunca		
Y2: COSTOS LABORALES				
11	¿Considera usted que los locadores de servicios tienen derechos de recibir beneficios laborales adicionales?			N
	a)	Siempre		
	b)	Casi siempre		
	c)	Algunas veces		
	d)	Casi nunca		
	e)	Nunca		

12	¿Considera usted que los Centros de Salud tienen control de sus costos operativos?		N
	a)	Siempre	
	b)	Casi siempre	
	c)	Algunas veces	
	d)	Casi nunca	
	e)	Nunca	
Y3: ESTADO DE RESULTADOS			
13	¿Cree usted que los Centros de Salud analizan la utilidad operativa del periodo?		N
	a)	Siempre	
	b)	Casi siempre	
	c)	Algunas veces	
	d)	Casi nunca	
	e)	Nunca	
14	¿En su opinión los Centros de Salud conocen las buenas prácticas de la gestión financiera?		N
	a)	Siempre	
	b)	Casi siempre	
	c)	Algunas veces	
	d)	Casi nunca	
	e)	Nunca	

ANEXO 3

CÁLCULO DEL ALFA DE CRONBACH CON EL SPSS 25

X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y	TOTAL
5	5	5	5	5	5	4	3	3	1	5	5	4	5	60
5	5	5	4	5	4	4	3	2	2	5	5	4	5	58
5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	5	5	4	5	59
5	5	5	4	4	5	4	2	2	2	5	5	4	5	57
5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	5	5	4	5	59
5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	5	5	4	5	60
4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	5	4	5	54
5	5	4	4	5	5	4	3	3	1	4	4	4	5	56
5	5	4	5	5	5	4	3	3	1	5	4	4	5	58
5	4	5	5	5	5	4	3	3	2	5	4	3	5	58
5	4	5	5	3	5	4	2	3	2	5	3	2	4	52
3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	5	3	2	4	47
4	3	5	4	5	4	3	4	3	1	5	4	3	5	53
5	4	5	5	4	4	4	2	3	2	5	4	4	3	54
4	5	4	5	4	3	3	3	3	2	4	3	5	5	53
4	4	4	5	4	5	3	3	2	1	5	4	4	5	53
5	5	4	5	4	3	5	2	2	1	5	3	3	3	45
5	4	5	5	4	5	4	3	3	1	5	3	4	5	56
5	5	5	5	4	4	4	2	3	1	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	2	3	3	54
5	4	5	5	4	5	4	3	3	2	5	3	3	4	55
4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	5	5	5	5	53
4	4	5	5	4	4	3	3	2	2	4	3	2	5	50
4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	5	4	4	5	47
5	5	5	5	5	4	4	3	3	1	5	3	4	5	57
5	5	4	3	4	3	4	3	3	2	5	3	4	4	52
5	5	5	5	5	5	4	2	3	1	5	3	3	5	56
5	4	5	4	3	2	3	2	3	1	5	4	5	5	51
5	5	4	5	3	4	3	2	2	1	5	5	5	5	54
4	4	4	4	2	3	3	3	5	1	5	5	5	5	53
2	2	5	5	5	5	3	3	3	1	4	5	4	5	52
3	5	5	5	5	5	4	3	3	1	5	5	4	5	58
5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	5	5	5	62
5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	5	4	5	61
5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	5	4	5	61
5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	5	4	5	61
5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	5	4	5	61
5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	5	4	5	61
0.5061	0.4656	0.3414	0.3941	0.6572	0.7166	0.2112	0.3009	0.3252	0.2955	0.1147	0.8516	0.6734	0.3657	18.6046

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Rodas Serrano, Virgilio Wilfredo
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Doctor en Ciencias Contables, Económicas y Financieras
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad de San Martín de Porres
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN FINANCIERA DE LOS CENTROS DE SALUD EN EL DISTRITO DE CHOSICA, 2021-2022.
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : **LAPA KATHERINE - CAYCHO VALERIA**
 1.6 DOCTORADO O MAESTRÍA : **Pregrado**
 1.7 CRITERIO DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 b) De 12 a 15: (Válido, mejorar) d) De 15 a 18: Válido, precisar
 c) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01 - 09)	(10 - 12)	(12 - 15)	(15 - 18)	(18 - 20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Formulado con conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					8	2
TOTAL					42	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) :

VALORACIÓN CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

Santa Anita, 24 de Noviembre de 2023



.....
 Firma y Post Firma del experto