



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de seguridad, salud en el trabajo y desempeño laboral en
trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Mestro en Gestión Pública.**

AUTOR:

Oballe Bardales, Gustavo Adolfo Salomón (orcid.org/0000-0002-3185-7846)

ASESORA:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/0000-0003-2373-1300)

CO-ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios nuestro creador, y a los integrantes de mi familia, Dina, Heyner, Santiago, Ariana y Adriana.

Agradecimiento

A los trabajadores del sector salud que colaboraron en el ejercicio de investigación.

A la Mg. Angela Margot Oscanoa Ramos, por su apoyo incondicional en el ejercicio de sus asesorías.

A mi hijo Heyner, por la comprensión y ayuda continua.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstrac	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSION	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Distribución de frecuencias de la variable Gestión de seguridad, salud y sus dimensiones.</i>	18
Tabla 2 <i>Distribución de frecuencias de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones.</i>	19
Tabla 3 <i>Hipótesis General: Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y el desempeño laboral.</i>	20
Tabla 4 <i>Hipótesis Específica 1: Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y la productividad laboral.</i>	21
Tabla 5 <i>Hipótesis Específica 2: Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y el reconocimiento laboral.</i>	22
Tabla 6 <i>Hipótesis Específica 3: Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y los resultados laborales.</i>	23

Resumen

En la ejecución de la investigación denominada gestión de seguridad, salud y el desempeño laboral en trabajadores del sector salud Andahuaylas 2022, el objetivo planteado fue determinar la relación entre ambas variables; investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y nivel correlacional. Los datos recolectados fueron estudiados en una población de 86 trabajadores del sector salud; se manejó como técnica la encuesta y dos instrumentos cuestionarios en escala de Likert, la validez y confiabilidad fue obtenida a través del juicio de tres expertos y la aplicación de una prueba piloto en donde se obtuvo un índice alto de Alfa de Cronbach. Para conocer el estadístico de correlación se empleó una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnoff, en la que se determinó un análisis no paramétrico con la ejecución de Rho Spearman en las hipótesis, se utilizó las plataformas de Excel y SPSS 27.^a edición. El análisis correlacional menciona una significancia positiva moderada con p valor $0,00 < 0,05$ y el coeficiente de correlación de 0,655, afirmando que existe relación entre las variables del estudio.

Palabras clave: Gestión, desempeño, salud, trabajo, seguridad.

Abstract

In the execution of the investigation called safety, health and job performance management in workers of the health sector Andahuaylas 2022, the objective was to determine the relationship between both variables; basic type research, quantitative approach, non-experimental design and correlational level. The data collected was studied in a population of 86 health sector workers; The survey and two questionnaire instruments on the Likert scale were used as a technique, the validity and reliability were obtained through the judgment of three experts and the application of a pilot test where a high Cronbach's Alpha index was obtained. To find out the correlation statistic, a Kolmogorov-Smirnoff normality test was used, in which a non-parametric analysis was determined with the execution of Rho Spearman in the hypotheses, using the Excel and SPSS 27th edition platforms. The correlational analysis mentions a moderate positive significance with p value $0.00 < 0.05$ and the correlation coefficient of 0.655, affirming that there is a relationship between the study variables.

Keywords: Management, performance, health, work, safety.

I. INTRODUCCIÓN

Con la intención de enfocar un concepto que permita un adecuado desenvolvimiento en el desempeño laboral se debe tener en cuenta los aspectos físicos, sociales y psicológicos, pues ello permite al trabajador a desarrollarse de una manera íntegra, logrando el éxito como individuo y dentro de su ámbito laboral, de lo contrario influye en un comportamiento relacionado al ausentismo o deficiente productividad ocasionando por defecto accidentes laborales o contaminación de enfermedades.

En una revista española, se mencionó la importancia del tomar en cuenta las diferentes actividades que mejoran los estados de salud de los trabajadores, introduciendo retos dinámicos en frecuencia a la seguridad y salud en el trabajo (SST), entre el binomio 2020 y 2022 se desarrolló la campaña con el título “Trabajos saludables: Relajemos las cargas”, enfocada en actividades preventivas, reducción de enfermedades crónicas y promocionar actividad física en los trabajadores (INSST, 2022).

La Organización Panamericana de la Salud, a través su revista científica y técnica, menciona que el estado peruano viene siendo atacada por un alto índice de enfermedades transmisibles y no transmisibles; por tanto, entre las recomendaciones mencionadas, solicitó un mayor esfuerzo en la articulación del primer nivel de atención en el sector salud, reforzando la formación de profesionales y personal técnico, en atención de urgencias y emergencias en la atención primaria, organizar de manera constante una gestión de incentivos hacia el trabajador de salud; con la intención de poder garantizar un adecuado servicio de atención y un eficiente desempeño de los trabajadores (OPS, 2017).

Al referirse a desempeño laboral se debe mencionar la importancia de mantener a los trabajadores con adecuado estado de salud física y mental, manteniendo un ánimo que les permita desarrollarse en un ambiente seguro y protector, en el que se brinde el respaldo de la compañía a la que pertenecen (Perry, 2020).

Con relación a los últimos años, en Latinoamérica y el Perú existe un incremento de usuarios que asisten por diferentes enfermedades a solicitar atención en las diversas unidades prestadoras de servicios de salud, sumado a la deficiente capacidad resolutive dirigida hacia infraestructura o equipamiento y escasos recursos humanos, dan como resultado en los trabajadores de salud una afectación negativa en el desempeño laboral (Quintana, 2021). En los diferentes establecimientos de salud del territorio peruano, las actividades del sector salud, se muestran sobrecargadas, afectando el desempeño y cumplimiento de objetivos en los trabajadores y poniendo en peligro su integridad, pues las inadecuadas condiciones laborales son muy notorias (León, 2021).

La investigación ayudará a poder analizar si los diferentes estratos a explorar cuentan con la implementación de la ley N°29783 y su modificación posterior, en búsqueda del correcto uso de los diferentes protocolos de acción ante posibles eventualidades de riesgo. Pues la ley de SST, garantiza un ejercicio en cuidados de manera directa, un correcto desempeño de las labores y una constante capacitación en materia de seguridad laboral (Lancho, 2017).

En la región de Apurímac se investigaron actos que generan estrés en la misma población de estudio y la posible disminución del desempeño laboral, considerando que es de carácter urgente el poder brindar importancia a las acciones preventivas, tratamiento y mejora de los estados emocionales de los usuarios internos y así brindar una adecuada prestación del servicio de salud a la población en general, la misma que es realimentada por los usuarios que acceden al servicio (Cardozo y Rios, 2019).

Por tanto, el desempeño laboral es cambiante de manera constante, influenciado por la acción primaria de brindar un puesto de trabajo hacia un personal calificado, seguido de la satisfacción por el cumplimiento de los objetivos y una motivación que se resuelve en la productividad y compromisos con la entidad. Estos tres elementos conforman un estilo de desarrollo personal en el colaborador que mejora su desempeño laboral y mantiene a la organización satisfecha con el ejecutar de los empleados (Mamaní, 2018). En ese entender, la región Apurímac,

opta como estrategia reproducir seminarios de adiestramiento en talleres de SST, buscando mejorar los rendimientos en los empleados del sector público y privado (GORE APU, 2017).

El problema general de la investigación fue: ¿Qué relación existe entre la gestión de seguridad, salud y el desempeño laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022?; los problemas específicos fueron: (a) ¿Qué relación existe entre la gestión de seguridad, salud y la productividad laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022?; (b) ¿Qué relación existe entre la gestión de seguridad, salud y el reconocimiento laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022? (c) ¿Qué relación existe entre la gestión de seguridad, salud y los resultados laborales en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022.

La justificación teórica del estudio partió en la necesaria aplicación de los principios de comportamiento entre los seres humanos y la intención de salvaguardar su integridad en su institución laboral, la misma que genera consecuencias agradables o desagradables a los usuarios externos. La justificación metodológica del estudio, surgió en los principios de evaluación de las variables, con la intención de aportar a los diferentes investigadores posteriores basados en un análisis cuantitativo mediante la aplicación de instrumentos estandarizados y validados en el territorio peruano, brindando nuevas recomendaciones dentro de un enfoque sistémico que colabore con la disminución de los incidentes laborales. La justificación práctica del estudio, tiende a mostrar un posterior análisis de los resultados y apporto a la mejora continua de los propios trabajadores de la institución y como capital humano.

De esta manera se pretendió aportar en la valoración de la aplicación de las diferentes normativas que deberían regir el comportamiento humano dentro de una institución laboral; contribuyó a la mejora integridad salubre en los trabajadores y a la disminución de posibles contaminaciones de enfermedades o a prevenir los riesgos en las ocupaciones laborales.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre la gestión de seguridad, salud y el desempeño laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022; los objetivos específicos fueron: (a) Identificar la relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud y la productividad laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022; (b) Identificar la relación entre la gestión de seguridad, salud y el reconocimiento laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022; (c) Identificar la relación entre la gestión de seguridad, salud y los resultados laborales en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022.

La hipótesis general de la investigación fue: Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y el desempeño laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022; las hipótesis específicas fueron: (a) Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y la productividad laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022; (b) Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y el reconocimiento laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022; (c) Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y los resultados laborales en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la exploración del marco teórico, es de vital importancia el favorecer los procesos de investigación con datos anteriores y brindar un aporte en el principio de investigación en donde se logra explorar las variables de estudio y la importancia de estas en la población explorada. A nivel internacional se encuentran 5 investigaciones que cumplen con el análisis de ambas variables o solo alguna de ellas por separado, en poblaciones similares a las del actual estudio.

Murillo y Vanga (2018) desarrollaron una investigación en Ecuador con la intención de evaluar de manera cuantitativa las variables de desempeño laboral y formación profesional y relacionarlas, entre ellas en una población de 75 docentes; concluyendo que existe una relación directa entre ambas variables, pues los niveles de satisfacción sobrepasa el 88%; sin embargo, se deben incrementar competencias profesionales propias de los docentes en busca de la mejora continua a la educación.

Díaz (2017) realizó una investigación a través de la Universidad de Guatemala, explorando la SST y el desempeño laboral, con una investigación de diseño descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo de diseño no experimental de línea transversal en una población de 50 colaboradores; aplicó dos cuestionarios de escala de Likert con la intención de medir y correlacionar ambas variables, llegando a la conclusión que, si existe una correlación del 95% entre las variables mencionadas, afectando directamente los elementos de seguridad en la institución hacia los trabajadores y el énfasis en el incremento del desempeño de los mismos.

Torres y Torres (2019) ejecutaron una investigación en la ciudad de Bogotá, se presentó el objetivo de estudiar la SST como análisis descriptivo por la continua actividad accidental en la empresa dedicada a seguridad, se descubrió que dicha institución no cuenta con un plan de trabajo y que según la escala de Likert aplicada, se aprobó con un 96.5% el cumplimiento de requisitos en intención de fomentar la salud y seguridad en los trabajadores y cumplir con los objetivos encomendados por la institución.

Sucuy (2020) en la ciudad de Quito se desarrolló la investigación con la intención de trazar un plan en donde se optimice la bioseguridad laboral, con un diseño descriptivo no experimental, se ejecutó la investigación en 29 trabajadores a través de la escala de Likert se obtuvieron los resultados que el nivel de afrontamiento de los trabajadores es de 82.6% y que por la COVID-19 se desarrollaron indicadores de depresión y ansiedad en más del 44.8% de los trabajadores, siendo necesario el poder restablecer la integridad del trabajador con la intención de mejorar su estado anímico y por consecuencia su desempeño laboral dentro de las instalaciones de la institución.

Nolasco (2020) en su investigación en la ciudad de Quito, a través del análisis inductivo con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, de nivel correlacional, tuvo como objetivo evaluar y relacionar las variables de desempeño laboral y satisfacción laboral en una empresa pública; se aplicaron dos instrumentos en escala de Likert en una población de 81 empleados; llegando a la conclusión de existir una relación entre ambas variables pues, el rango es de 0.222 y 0.360, apoyados en un bajo nivel de satisfacción laboral destinados a la variable de progreso y promoción en el empleo.

A nivel nacional, Monteza (2017) en el análisis de su investigación en Tarapoto, donde se evaluó las variables clima organizacional y desempeño laboral en un hospital de Picota, las características de la investigación fueron de diseño no experimental de línea transversal con un enfoque cuantitativo, con un método hipotético deductivo de tipo básico con un nivel descriptivo correlacional en una población total de 63 personales del sector salud (nombrados, contratados y SERUMS); afirmando que cada una de las variables mencionadas tienen un porcentaje que las coloca en el rango de satisfacción regular y así mismo existe una relación directa y significativa entre ellas, esto según análisis del estadístico de Spearman un 0.807.

Soto (2018) en su investigación realizada en el sur del Perú con 42 trabajadores de salud nombrados y contratados escogidos de manera aleatoria, en donde su objetivo fue el poder encontrar la relación existente entre la gestión de

SST y la gestión institucional, utilizando el enfoque cuantitativo en un diseño correlacional transversal, obteniendo como resultados del estadístico de Spearman un 0.729, dándole una alta significancia del 95% de confianza, por tanto, se aprueba que existe relación de manera significativa entre las dos variables.

Marcelo (2019) ejecutó una investigación en una municipalidad de la ciudad de Lima con 76 colaboradores, en donde intentó determinar como el sistema de GSST se relacionaba con el desempeño laboral, utiliza el método deductivo hipotético, cuantitativo de diseño transversal no experimental y un nivel correlacional, creando sus propios instrumentos y desarrollando los estadísticos de correlación de Spearman y obtuvo un resultado de 0.433; se afirmó que si existe correlación entre las variables estudiadas.

Huete (2019) tuvo como objetivo el mejorar del sistema de GSST basado en la norma ISO 45001, con intención de reducir los costos referentes a seguridad y salud en el trabajo, la población objetivo fue de 72 personales de salud, con las características de un estudio correlacional utilizando un nivel de investigación correlacional, una metodología cuantitativa de diseño transversal no experimental y a través del estadístico de Spearman, llegó a las conclusiones que; existe una relación negativa entre la participación de los trabajadores en capacitaciones e incidentes laborales, a contraparte de una relación positiva entre los costos referidos a seguridad y la cantidad de accidentes ocurridos.

Landa (2020) con el objetivo de establecer la influencia del programa de SST en el desempeño laboral en la ciudad de Piura, en una población de 100 trabajadores, utilizando una metodología cuantitativa, de diseño no experimental transversal, de nivel correlacional; con los resultados según estadístico de Spearman de una alta relación de manera directa entre ambas variables 73.50%.

Después de analizar los antecedentes, se menciona los conceptos y teorías referidas a las variables estudiadas a través de diferentes análisis científicos que permitan un entendimiento deductivo y así relacionarlo con la problemática de estudio en la región de Apurímac; en primera instancia se desarrolló la variable

GSST. La Organización Mundial de la Salud OMS, en su página web oficial, hace recordar el concepto de salud instituido en el año 1948, enfatizando como; aquel estado de completo bienestar, contemplando tanto los aspectos físicos, mentales y sociales (OMS, 2018). Por otro lado, se considera que el trabajo es un factor que promueve la salud, pues potencializa las competencias y capacidades del individuo; a contraparte, también es un factor de riesgo, pues el individuo permanece un periodo prolongado bajo la influencia de los superiores o subordinados (Ortega et al., 2017).

Según la Real Academia de la Lengua Española RAE, en su diccionario; el significado de seguridad equivale a la oportunidad de buen recaudo, libre de peligro, de algún riesgo o daño; en ese sentido se relaciona con los principios en el centro de trabajo, pues si un trabajador presenta conocimientos diversos acerca de los cuidados en su centro de labores permite que se desarrollen acciones que eviten el peligro a ocasionar accidentes en los trabajadores o deterioro de la infraestructura de la entidad (Montoya y Pizá, 1996).

Respetando estos conceptos aún vigentes, todas las instituciones laborales están en la autoridad civil y moral de custodiar la integridad y salud del personal, brindándoles los recursos y las condiciones hacia sus cuidados y eficiente desempeño. Parte de los objetivos de la SST, es mantener una continuidad en los procesos de producción o servicio, controlando los riesgos y manteniendo una sinergia con los demás sistemas de gestión (Ojeda, 2017).

A nivel internacional, en el año 1999, se sostienen los conceptos de Salud Ocupacional y Series de Evaluación de la Seguridad, con un protocolo dirigido a velar por la integridad de las instituciones y sus integrantes. Sin embargo, se centraba en poder enfocar los riesgos y perder injerencia en las soluciones o en actos preventivos OHSAS 18001 (2007) por tal razón, la organización internacional de normalización proporciona nuevos estándares que reemplazarían el protocolo antes mencionado, solicitando un adecuado espacio laboral, evitando enfermedades, accidentes y muertes; permitiendo un desempeño laboral eficiente (ISO 45001, 2018).

En el territorio peruano, la Ley 30222, misma que modificó a la Ley 29783, haciendo énfasis en seis artículos y una disposición complementaria, logrando adecuar una Ley de SST más acorde a la realidad nacional, basada en nueve principios que se mencionan a continuación; principio de prevención, principio de responsabilidad, principio de cooperación, principio de información y capacitación, principio de gestión integral, principio de atención integral de la salud, principio de consulta y participación, principio de primacía de la realidad, principio de protección; de esta manera los empleados tienen la libertad de trabajar en condiciones dignas, garantizando un ambiente laboral saludable y seguro (MTPE, 2017).

El concepto de seguridad en el trabajo se distribuye en dos áreas, la primera, percepción de seguridad; teniendo énfasis a la percepción del trabajador en las instalaciones de una institución y la segunda, el sistema de gestión de seguridad, referida a los beneficios de la institución sobre el trabajador. Pues de esta manera se estabilizan los comportamientos y actitudes de los trabajadores en la empresa en conjunto a las políticas y acciones de funcionamiento; en muchas ocasiones generando motivación intrínseca en los trabajadores manteniendo un control hacia actitudes positivas (Fernandez, 2005).

Auriolos y Torres (2016) en su trabajo de investigación conceptualizaron la seguridad y salud en el trabajo como, una disciplina que trata evitar las lesiones y enfermedades ocasionadas por las condiciones de trabajo y la protección y promoción de la salud en los colaboradores, identificando posibles riesgos en el cumplimiento de la norma vigente. De esta manera subdivide en dos dimensiones a las que denomina salud, encargada de poder cubrir las necesidades y cuidados de los trabajadores; y seguridad, incluyendo acciones y efectos positivos o negativos hacia la ejecución laboral del trabajador. Estas dos dimensiones se expresan en la múltiple conjugación de la población laboral con un comportamiento individual - colectivo y una respuesta de la organización.

La seguridad está ligada a la prevención de los accidentes, entre las constantes del riesgo físico sumado a los errores del trabajador o fallas técnicas,

entonces; las condiciones inseguras o procedimientos inseguros generan enfermedades laborales o accidentes de trabajo del tipo, contacto persona objeto, sustancia persona, exposición del individuo (Ramírez, 2008). La salud va dirigida a las acciones de cuidado en las esferas mentales, cognitivas y sociales, evitando de esta manera desde incremento en los niveles de estrés o fatiga laboral, como la correcta adecuación de las instalaciones, evitando estímulos distractores que coloquen en riesgo la integridad del trabajador (Chiavenato, 2007).

Se conceptualiza la segunda variable denominada desempeño laboral. En un artículo de investigación de Carhuayal (2020) aduce que el desempeño laboral son comportamientos controlados por el trabajador, dirigidos a cumplir metas y objetivos planteados en la organización. Otro concepto es el de Lanham (2017) el correcto desempeño laboral, se enfatiza en el adecuado manejo, distribución y cumplimiento de los tiempos en relación con los objetivos trazados con responsabilidad y ejercicio oportuno.

El desempeño laboral está distribuido en dos factores; denominados factores internos, relacionados con el crecimiento de la mejora en el producto o el servicio y la motivación directa hacia el trabajador y así cumplir con las expectativas de mejorar los productos o servicios; el otro factor es el externo, relacionado con las modificatorias estructurales u operarias de la entidad, crecimiento o pérdida del talento humano o bienes económicos y de capital, modificación del mercado o grupo objetivo (Bain, 2003).

Chiavenato (2017) señalo que el desempeño laboral constituye el desempeño y actividades realizadas por el o los trabajadores dentro de las instalaciones de una institución; medible desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, de esta manera desarrolló la evaluación en cinco dimensiones; entorno laboral, compromiso del trabajador, eficiencia laboral, eficacia laboral, satisfacción laboral y rendimiento laboral.

Como perspectiva más humanista en un libro de Milkovich y Boudreau (1994) afirmaron que el desempeño laboral está enmarcado en las destrezas y

características propias del ser humano, motivándolo de manera diaria y cumplir sus objetivos; enfocándose en tres dimensiones, la primera: Es el conocimiento, es importante diferenciar entre las capacidades y competencias dirigidas a tener un correcto desempeño; la segunda: Ocupacional jerárquica, referida a los enfoques y políticas de trabajo de la institución y la tercera: Es la motivación, enfocada a los tiempos de ejecución y recompensas que el trabajador emite en la muestra de su desempeño.

Visto el desempeño laboral como comportamiento humano dentro de una institución, existen trabajadores que se desenvuelven dentro del límite permitido, sin embargo, también existen otros trabajadores que se exigen más de lo solicitado y a la par requieren más recompensas (Salas et al., 2013). Y es que el talento humano es muy flexible en las relaciones interpersonales, en ocasiones se dejaría influenciar por los superiores o generar un comparativo con el desempeño de sus pares. A contraparte existe el perfil personal, en donde se desarrollan las competencias propias del trabajador y sus conceptos o habilidades que le ayudarían a desempeñarse como unidad o aportar en grupo a la entidad referente. Stoner (1994) se refiere al desempeño laboral como la manera en la que los integrantes de una institución trabajan oportunamente, de esta manera, concretizar los fines planteados como entidad.

Con intención de mejor entendimiento, subdivide el concepto de desempeño laboral en tres, siendo el primero la productividad laboral, relacionada a los actos que comete el trabajador con intención de poder ocupar el máximo tiempo en los ejercicios propios de su trabajo, utilizando los recursos que se encuentren a su alcance; el segundo concepto es el reconocimiento, el trabajador logra sentirse cómodo en la institución; sin embargo, el sentirse parte importante de ella logra que se esfuerce y se comprometa con la entidad, el reconocimiento atención y muestra de preocupación hacia el talento humano genera una adaptación más rápida y acciones en breve tiempo; y el tercer concepto, los resultados, los mecanismos políticos mantienen el orden dentro de una institución, así como los modelos guías y las unidades de medida registradas de manera periódica sirven como monitoreo en el cumplimiento de los objetivos.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica, tuvo el propósito de analizar la realidad problemática en la búsqueda de conocimiento (Sánchez, et al., 2018).

Fue de enfoque cuantitativo, pues a través de la relación numérica de la variable GSST y la variable desempeño laboral, los datos se analizaron con la intención de aprobar las hipótesis. en ejercicio de análisis de información y recopilación de datos (Tamayo, 2002).

La investigación contó con un diseño y esquema no experimental de corte transversal, se realizó el estudio de los acontecimientos en un solo momento y espacio determinado (Carrasco, 2007).

Contó con un nivel de investigación correlacional; buscó la relación entre la variable GSST y la variable desempeño laboral de manera inmediata, obteniendo un resultado en la población determinada (Hernández, et al., 2010).

El método de análisis utilizado, hipotético deductivo establece una herramienta de obtención de datos en la investigación basada desde lo general a lo específico (Bernal, 2006).

3.2 Variables y operacionalización

V1: Gestión de seguridad, salud

Definición conceptual: Auriolles y Torres (2016) en su trabajo de investigación conceptualiza la seguridad y salud en el trabajo, disciplina que estudia la prevención de contusiones y enfermedades ocasionadas por los escenarios de trabajo y la protección y promoción de la salud en los trabajadores.

Definición operacional: La variable a estudiar de manera cuantitativa se exploró a través de sus dos dimensiones: Seguridad y salud; con sus tres indicadores en cada una de ellas, con escala de tipo Likert-Ordinal.

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Stoner et al. (1994) manera en la que los integrantes de una institución trabajan oportunamente, de esta manera, concretizar los fines planteados como entidad.

Definición operacional: La variable a estudiar de manera cuantitativa se exploró a través de sus tres dimensiones: productividad laboral, reconocimiento y resultados; en las que se detallan, dos y un indicador respectivamente, con escala de tipo Likert-Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

En el proceso de investigación se destinó a la evaluación al personal de salud de la provincia de Andahuaylas por pertenecer a un conjunto de personas con posibles características similares en intención del estudio (Sánchez, et al., 2018).

3.3.1 Población

La población universo estuvo determinada por los trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas, con intención de ser observadas las características en común durante su ejercicio laboral dentro de la institución de salud; haciendo un total de 112 trabajadores.

Criterios de inclusión: Trabajadores profesionales y técnicos administrativos u operativos, en condición de nombrados, contratados, que lleven trabajando más de seis meses y pertenezcan a ambos sexos.

Criterios de exclusión: Trabajadores rotados o que tengan una reciente asignación menor a seis meses, o se encuentren desarrollando labores de trabajo remoto.

3.3.2 Muestra

Se utilizó una fracción del personal de salud total de los distintos establecimientos de salud; centros de salud de Andahuaylas, con una muestra total de 86 colaboradores.

3.3.3 Muestreo

Se utilizó un muestreo aleatorio estratificado, pues se lleva a cabo cuando la población se encuentra subdivida en diferentes grupos o estratos (Arias, et al., 2016).

3.3.4 Unidad de análisis

El personal de salud distribuido en los distintos establecimientos de salud; centros de salud de Andahuaylas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

En el actual estudio se desarrolló la técnica de encuesta; siendo las técnicas de investigación los procedimientos característicos direccionados a abordar fenómenos y alcanzar resultados (Hernandez y Mendoza, 2018).

3.4.2 Instrumentos

Se aplicaron dos cuestionarios de manera independiente con la intención de explorar la correlación entre las variables de la gestión de seguridad, salud y el desempeño laboral; los instrumentos son unidades de medida creadas con la

intención de medir la variable de estudio y obteniendo resultados cuantitativos que fueron evaluados mediante el sistema estadístico (Pimienta y De la Orden, 2017).

Primer instrumento:

Nombre: Cuestionario de gestión de seguridad y salud (CUGESES)

Autor: Oballe Bardales Gustavo (2022)

Dimensiones: El instrumento está conformado por dos dimensiones, las cuales son; seguridad y salud.

Tipo de aplicación: Individual

Duración: 35 minutos.

Baremos: Bajo (30-70) en proceso (71-110) alto (111-150)

Segundo instrumento:

Nombre: Cuestionario de desempeño laboral (CUDELA)

Autor: Oballe Bardales Gustavo (2022)

Dimensiones: Tres dimensiones; productividad laboral, reconocimiento y resultados.

Tipo de aplicación: Individual

Duración: 35 minutos.

Baremos: Deficiente (30-70) regular (71-110) eficiente (111-150)

3.4.3 Validez y confiabilidad

Con la intención de generar mayor impacto en el desarrollo de la investigación se realizó el análisis de los instrumentos a aplicar a través del ejercicio de juicio de tres expertos y de esta manera verificar la validez de contenido y constructo de los instrumentos, de igual modo se verificaron los instrumentos a través de los estadísticos de Alfa de Cronbach con niveles de confiabilidad aceptable en la realización de la investigación, la validez y confiabilidad se relacionaron en que los instrumentos elegidos fueron capaces de medir las variables que se desearon investigar en el ejercicio de aplicación repetitiva con resultados similares en la población (Hernandez y Mendoza, 2018). Es así que, los resultados del estadístico del Alfa de Cronbach arrojaron un resultado del 0.86 en

el instrumento encargado de medir la GSST, y un 0.82 en el instrumento dirigido a medir el desempeño laboral.

3.5 Procedimientos

En principio se realizó la aplicación de ambos cuestionarios que medirán las variables del estudio a través del aplicativo de Google forms en ejecución de los procedimientos de prueba piloto y recolección de datos generales, se comunicó de manera personalizada a los integrantes de la muestra con la intención de recibir el apoyo absoluto en el desarrollo del ejercicio, logrando la adecuación y aceptación de los mismos según corresponde, el ejercicio piloto se desarrolló con una población próxima a la muestra, con la intención de corroborar la confiabilidad de los instrumentos a través del estadístico de Alfa de Cronbach; con la aprobación porcentual necesaria, se procedió a evaluar a la población muestra en los diferentes EESS, generando con antelación la documentación y coordinación que corresponde.

Seguidamente, se estableció los resultados en las plataformas estadísticas, de Excel y SPSS y, por último, se generó las tablas, cuadros y gráficos que permitan explicar los resultados obtenidos con el desarrollo de conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos que fueron recolectados de la aplicación de los dos cuestionarios se analizaron de manera descriptiva en una tabla de doble entrada con escalas de características ordinales en intención de mostrar las frecuencias de los valores obtenidos de cada una de las variables de estudio con sus dimensiones y se trabajaron en la base del estadístico Excel y SPSS 27.^a edición, el análisis inferencial permitió el análisis de relación, a través de la valoración puntual numérica, entre las dos variables, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov y Smirnov, se determinó buscar la relación de las variables a través del estadístico de Rho de Spearman, por tratarse de una prueba no paramétrica.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación fue redactada con características del método hipotético deductivo, utilizando principios conceptuales anteriores y diferentes investigaciones referentes a tesis y artículos científicos, las mismas que se encuentran debidamente citadas según norma APA 7.^a edición, se relacionó ideas, fuerza y utilizando la técnica de parafraseo se ajustan a la nueva realidad problemática, llegando a la conclusión de evitar plagios

Principio de beneficencia: Se ejecutó como única tarea la recolección de datos de las variables estudiadas sin intención a poder emitir juicios de valor hacia la población participante.

Principio de no maleficencia: Los procesos de evaluación fueron dirigidos a la recolección de datos, evitando el contacto intencional hacia las características propias de la persona evaluada, evitando transgredir sus principios y naturaleza humana.

Principio de autonomía: El ejercicio de investigación se desarrolló con apertura propia del investigador, sin capacidad de adoptar variables externas que accionen o repriman el procedimiento del mismo, logrando un trabajo íntegro y ético.

Principio de justicia: La presente investigación intentó velar por la honestidad de la participación en la población evaluada, por lo que se busca conducir los principios éticos con comportamiento justo en el desarrollo de la investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable Gestión de seguridad, salud y sus dimensiones.

Niveles	Gestión de seguridad, salud		Seguridad		Salud	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	27	31.4	17	19.8	2	2.3
Medio	33	38.4	58	67.4	62	72.1
Alto	26	30.2	11	12.8	22	25.6
Total	86	100.0	86	100.0	86	100.0

f = Frecuencia absoluta.

Como se muestra en la tabla 1, respecto a los 86 trabajadores del sector salud evaluados en la dimensión GSST, 33 de ellos, los mismos que son parte del 38.4%, perciben un nivel medio; mientras que 27 de los trabajadores en un 31.4%, perciben un nivel bajo; a contraparte, 26 trabajadores con un puntaje porcentual del 30.2% perciben un nivel alto. Con respecto al análisis por dimensiones; el nivel bajo presenta mayor porcentaje en la dimensión seguridad con un 19.8%, seguido de la dimensión salud con un 2.3%; en el nivel medio, la dimensión salud obtiene el más alto porcentaje con un 72%, seguido de la dimensión seguridad con un puntaje del 67.4%; en el nivel alto, la dimensión salud presenta un porcentaje del 25.6%, seguido de la dimensión seguridad con un puntaje del 12.8%.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones.*

Niveles	Desempeño Laboral		Productividad laboral		Reconocimiento		Resultados	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
	Deficiente	28	32.6	10	11.6	28	32.6	0
Regular	32	37.2	74	86.0	32	37.2	45	52.3
Eficiente	26	30.2	2	2.3	26	30.2	41	47.7
Total	86	100.0	86	100.0	86	100.0	86	100.0

f = Frecuencia absoluta.

Como se muestra en la tabla 2, respecto a los 86 trabajadores del sector salud evaluados en la dimensión desempeño laboral, 32 de ellos, los mismos que son parte del 37.2%, perciben un nivel regular; mientras que 28 de los trabajadores en un 32.6%, perciben un nivel deficiente; a contraparte, 26 trabajadores con un puntaje porcentual del 30.2% perciben un nivel eficiente. Con respecto al análisis por dimensiones; el nivel deficiente presenta mayor porcentaje en la dimensión reconocimiento con un 32.6%, seguido de la dimensión productividad laboral con un 11.6% y la dimensión resultados a un 0.0%; en el nivel regular, la dimensión productividad laboral obtiene el más alto porcentaje con un 86%, seguido de la dimensión resultados con un puntaje del 52.3% y la dimensión reconocimiento con un puntaje del 37.2%; en el nivel eficiente, la dimensión resultados presenta un porcentaje del 47.7%, seguido de la dimensión reconocimiento con un puntaje del 30.2% y la dimensión productividad laboral con un porcentaje del 2.3%.

Análisis Inferencial

Tabla 3

Hipótesis General: Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y el desempeño laboral.

Prueba Estadística	Variable	Coeficientes	Gestión de seguridad, salud	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de seguridad, salud	Coeficiente de correlación	1.000	,655**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	86	86
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,655**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	86	86

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

Se observa en la tabla 3, luego del análisis inferencial obtenido tras la aplicación del estadístico, Rho Spearman entre la GSST y el desempeño laboral que, $0,00 < 0,05$ rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, con un coeficiente de correlación del 0.655, explicando así que existe una correlación significativamente positiva en grado moderado.

Tabla 4

Hipótesis Especifica 1: Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y la productividad laboral.

Prueba Estadística	Variable	Coeficientes	Gestión de seguridad, salud	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión de seguridad, salud	Coeficiente de correlación	1.000	,642**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	86	86
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,642**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	86	86

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

Se observa en la tabla 4, luego del análisis inferencial obtenido tras la aplicación del estadístico, Rho Spearman entre la GSST y la dimensión productividad laboral que, $0,00 < 0,05$ rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, con un coeficiente de correlación del 0.642, explicando así que existe una correlación significativamente positiva en grado moderado.

Tabla 5

Hipótesis Especifica 2: Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y el reconocimiento laboral.

Prueba Estadística	Variable	Coeficientes	Gestión de seguridad, salud	Reconocimiento
Rho de Spearman	Gestión de seguridad, salud	Coeficiente de correlación	1.000	,608**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	86	86
	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	,608**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	86	86

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

Se observa en la tabla 5, luego del análisis inferencial obtenido tras la aplicación del estadístico, Rho Spearman entre la GSST y la dimensión reconocimiento laboral que, $0,00 < 0,05$ rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, con un coeficiente de correlación del 0.608, explicando así que existe una correlación significativamente positiva en grado moderado.

Tabla 6

Hipótesis Especifica 3: Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y los resultados laborales.

Prueba Estadística	Variable	Coeficientes	Gestión de seguridad, salud	Resultados
Rho de Spearman	Gestión de seguridad, salud	Coeficiente de correlación	1.000	,413**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	86	86
	Resultados	Coeficiente de correlación	,413**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	86	86

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

Se observa en la tabla 6, luego del análisis inferencial obtenido tras la aplicación del estadístico, Rho Spearman entre la GSST y la dimensión resultados laborales que, $0,00 < 0,05$ rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, con un coeficiente de correlación del 0.413, explicando así que existe una correlación significativamente positiva en grado moderado.

V. DISCUSION

En la actual investigación se mantuvo como intención el describir y relacionar la gestión de seguridad y salud en el trabajo (GSST) con el desempeño laboral del sector salud en la provincia de Andahuaylas, con la oportunidad de trabajar con el personal que labora en diferentes establecimientos de salud del primer nivel de atención a través de dos instrumentos que midieron ambas variables en una escala de Likert de tipo ordinal. Este ejercicio de investigación se ejecutó con la única intención de relacionar los datos hallados de las variables estudiadas sin razón de juzgar a la población en estudio y respetando el objetivo antes mencionado, se examinó la data recibida y se analiza de manera descriptiva e inferencial comparando los resultados con otras investigaciones tomadas como referencia; llegando a las siguientes discusiones.

En una población muestra de 86 trabajadores, los cuales participaron de manera voluntaria en la investigación, estuvieron distribuidos en diferentes establecimientos de salud dentro de la provincia de Andahuaylas, fueron escogidos de manera aleatoria para ser evaluados bajo su propio consentimiento; los resultados se colocaron en tablas de doble entrada en intención ser mostrados y analizados. En ese entender se comienza a describir los primeros resultados obtenidos; tal como se muestra en la tabla 1, se obtuvo que el 31.4% de ellos presentan un nivel bajo en el cómo perciben la GSST dentro de sus establecimientos de salud, mientras que el 30.2% de la población estudiada perciben un nivel alto.

Esta información da lugar a los conceptos instaurados por INSST (2022) en referencia a la importancia de cuidar la integridad del trabajador con campañas que disminuyan la carga laboral y presentar los cuidados que logren disminuir los accidentes o contaminaciones laborales; sin embargo, existe un dato resaltante del 38.4% que afirma sentirse de manera óptima regular (media) hacia la gestión enfatizada a la seguridad y salud en el trabajo, pues el ser humano al ser un individuo moldeante y con acciones de socialización, es capaz de poder reacomodarse a las nuevas ejecuciones laborales y a través del aprendizaje y

comodidad poder evitar maniobras que pongan en riesgo su salud, la de sus compañeros e integrantes de sus hogares.

Torres y Torres (2019) determinaron a través de su estudio que el 95.5% de la población estudiada se atrevió a confirmar la importancia de la SST y la correcta ejecución de las políticas públicas para el correcto cuidado de los empleados. En el estudio no se buscó el contacto intencional en modificación de las características propias del colaborador y tampoco se buscó utilizar el espacio en acciones de modificación de conducta ligada a su rendimiento laboral. Está claro que si el trabajador se siente sobrecargado o se desempeña en escenarios de riesgo que no cuentan con las condiciones de bioseguridad, es capaz de poner en peligro su integridad y la de los demás (León, 2021).

En la tabla 2 se hallan datos relacionados al desempeño laboral en donde se determina que el 32.6% de la población estudiada se encuentra en un nivel deficiente, a contraparte el 30.2% manifiesta desempeñarse de una manera eficiente, en las investigaciones tomadas como referencia se explica este fenómeno encontrando de la siguiente manera; en Latinoamérica las unidades prestadoras de los servicios de salud presentan una deficiente dotación de bienes de capital e instalaciones con las medidas de infraestructuras regulares, sumado a ello no cuentan con un correcto esquema resolutivo, siendo pocos los establecimientos de salud a los que les corresponde su categoría de atención y ocasionan adecuados desempeños laborales en los trabajadores (Quintana, 2021).

Sin embargo, existe una porción de población del 37.2% que refiere colocarse en un nivel regular, en donde diferentes autores mencionan que su desempeño laboral podría estar relacionado a los conceptos trabajados en motivación, o el cumplimiento periódico de los objetivos, los puestos de trabajo en su mayoría son distribuidos a personal calificado, ayudando a que el desarrollo de sus actividades sea de manera constante (Mamaní, 2018). Por tales razones es de mucha importancia el desarrollar acciones preventivas, de mejora y de tratamiento de los estados emocionales de los trabajadores y obtener como consecuencia adecuados desempeños laborales (Cardozo y Ríos, 2019).

En el análisis descriptivo del estudio en cuestión, se puede evidenciar que, la mayoría de la población evaluada se encuentra en un estándar acomodado de adquirir la seguridad y salud en su fuente de trabajo como en su satisfacción laboral, es probable que esta percepción desarrolle en cada uno de los trabajadores una identificación con su institución, permitiéndole emitir un estado de confort entre el talento humano de la organización, los jefes inmediatos y los beneficios brindados por la propia entidad.

Para determinar la varianza de cada uno de los resultados obtenidos en respecto a ambas variables de estudio se utilizó el estadístico de Alfa de Cronbach, en la variable GSST se establece un 0.86, muestras que en la variable desempeño laboral un valor de 0.82, ambas variables de estudio presentan un análisis confiable en el resultado referente a las respuestas obtenidas por la población estudiada; es así como se procede a evaluar las tablas de relación entre las variables y sus dimensiones con naturaleza científica y confiable.

La correlación general de ambas variables a través del estadístico Rho de Spearman en los 86 trabajadores, no presenta datos perdidos, el puntaje de coeficiente de correlación es representado por el 0,655** y un p valor $0,00 < 0,05$, con un índice de significancia bilateral positiva de rango moderado. Estos datos son contrastados en el esquema de frecuencia, donde se expresa que los términos medios de ambas variables se encuentran en un proceso de estabilidad laboral y comodidad al poder desempeñar sus ejercicios de trabajo, mientras que los trabajadores que se encuentran en los niveles superiores también muestran un énfasis en el correcto desempeño ligado a la seguridad que la entidad laboral muestra hacia la integridad del trabajador.

Estas ideas son confirmadas por Murillo y Vanga (2018) quienes afirman que el desempeño laboral está muy ligado a diferentes variables que determinen el correcto ejercicio de los trabajadores en un espacio determinado, en donde como mayor intención se resuelve la capacitación, comodidad y remuneración. En otra investigación realizada confirma que el desempeño laboral se encuentra

directamente relacionada con la seguridad en el trabajo, es decir, que mientras más seguro y respaldado se encuentre el trabajador, mejor será su desempeño (Díaz 2017).

En el análisis correlacional referente a gestión de seguridad y salud con la primera dimensión de desempeño laboral, denominada productividad laboral; se establece un coeficiente de correlación según Rho de Spearman de 0,642** con un p valor $0,00 < 0,05$, por tal razón se acepta la hipótesis alterna, en donde se confirma la correlación significativa positiva de grado moderado. Esta coincidencia se resaltó y se confirmó con los datos obtenidos en Guatemala afirmando que el desempeño laboral se encuentra directamente relacionado con la seguridad en el trabajo, es decir que mientras más seguro y respaldado se encuentre el trabajador, mejor será su desempeño (Díaz, 2017).

Se analiza el cumplimiento del segundo objetivo específico en intención de identificar la relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el reconocimiento laboral como segunda dimensión de desempeño laboral; se ratificó la relación en este estudio con un nivel de coeficiente de correlación al 0,608** con el estadístico de Rho de Spearman obteniendo un p valor $0,00 < 0,05$, por consecuencia se aceptó la hipótesis alterna afirmando la relación significativa positiva de grado moderado entre la gestión de seguridad y salud y el reconocimiento laboral.

El reconocimiento laboral dentro de una institución coadyuva a que los trabajadores se manifiesten motivados, evitando comportamientos ansioso depresivos y ocasionando a contraparte que se acoplen de manera menos rígida a los ejercicios que optimicen un actuar de bioseguridad (Sucuy, 2020). Por tanto, si el clima laboral liderado por las autoridades competentes muestra un comportamiento de reconocimiento hacia el trabajador, esto colabora con el desempeño correcto y proactivo del mismo, logrando que las metas se cumplan sin recortes presupuestales y/o los resultados puedan notarse en el periodo programado (Monteza, 2017).

Milkovich y Boudreau (1994) refieren que el desempeño laboral se basa en las propias destrezas del trabajador y estas a su vez se van alimentando a través del reconocimiento de los superiores en la estructura piramidal jerárquica de la entidad y el correcto uso de las políticas de trabajo; por ejemplo, los reconocimientos y recompensas por resultados, bonos, cumplimientos de metas, o sanciones dirigidas a los colaboradores que no hacen el correcto uso de sus actividades.

El tercer y último objetivo específico busca identificar la relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y los resultados laborales. Esta relación presenta el coeficiente de correlación con puntaje bruto más bajo según Rho de Spearman 0,413** con un p valor $0,00 < 0,05$, sin embargo; los datos no dejan de ser relevantes pues, existe una significancia positiva de grado moderado entre las dos variables, de esta manera se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre gestión de seguridad y salud y los resultados laborales.

Lanham (2017) asimila que un eficiente desempeño laboral está encaminado a la correcta ejecución de los tiempos en el cumplimiento de los objetivos trazados en los principios de oportunidad e integridad del trabajador. A contraparte existen trabajadores que se basan en solicitar recompensas por resultados no tan altos en la escala de valoración de desempeño, siendo comparado y desestimados por no estar ni cerca de los límites permitidos (Salas et al., 2013). En la población evaluada son pocos los trabajadores que presentan este comportamiento, siendo la mayoría de ellos personal de salud que se identifica con el ejercicio diario y el cumplimiento progresivo de las metas trazadas por la entidad rectora.

Stoner (1994) refiere que el desempeño laboral es la correcta manera en la que los integrantes de una entidad laboral trabajan de manera oportuna, cumpliendo acciones en breve tiempo, en espacios de comodidad, mostrando la calidad de su desempeño. En el sector salud, la acción de brindarle una mejor calidad de vida a los usuarios externos es una constante bipolar, pues, en ocasiones motiva a la mejora y capacitación del personal en nuevas estrategias de manejo en la atención primaria y en otras, ocasiona estrés laboral, por el uso

incorrecto de los estándares de atención basada en persona, familia y comunidad que tardan en acomodarse y ser adquiridas bajo las constantes varianzas culturales de la población atendida.

A esto se suma que una correcta política de trabajo basada en la gestión de seguridad y salud aporta de manera significativa a que los requisitos valorados en esta investigación científica sean válidos. En el análisis inferencial del estudio de las variables, se observó la relación positiva significativa de rango moderado, entre todas las dimensiones del desempeño laboral con la gestión de seguridad y salud en el trabajo; brindándole una importancia escalonada a la productividad, reconocimiento y resultados obtenidos. De esta manera se puede sustentar por qué los trabajadores en general se identifican con la institución a la que pertenecen, pues les es más favorable el poder incrementar las horas de permanencia y ser recompensados por ellas.

Por consiguiente, la presente investigación apporto de manera categórica en el análisis de las congruencias que existen entre las variables estudiadas y afirmó, como los autores antes mencionados, que en la población de trabajadores del sector salud de la provincia de Andahuaylas existe una alimentación constante entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral.

En ese sentido, es de suma importancia el reconocer que la apertura de las autoridades regionales y locales en búsqueda de los presupuestos utilizados en bienes de capital, recursos humanos y capacitación, ayudaran a desarrollar nuevas políticas de funcionamiento desde los diferentes niveles de atención en el sector salud, evitando quemar a los trabajadores y sustituyendo trabajos forzados por comodidad y compañerismo. Ocasionando una satisfacción individual y colectiva, como también el cumplimiento de las metas en los plazos determinados, ambas figuras en el reconocimiento y crecimiento de la provincia de Andahuaylas.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa positiva de rango moderado entre la gestión de seguridad y salud y el desempeño laboral en trabajadores del sector salud Andahuaylas 2022, confirmada a través del estadístico de Rho de Spearman con un valor de 0,655.
2. En referencia al primer objetivo específico, se confirma la relación entre la gestión de seguridad y salud y la productividad laboral en trabajadores del sector salud Andahuaylas 2022, con un valor del 0,642 según prueba de Rho de Spearman, que afirma una correlación significativa positiva y moderada.
3. Se confirma una correlación significativa moderada entre gestión de seguridad y salud y el reconocimiento laboral en trabajadores del sector salud Andahuaylas 2022, con un coeficiente de significancia del 0,608 tras aplicar el estadístico de Rho de Spearman.
4. Se concluye que existe relación entre gestión de seguridad y salud y los resultados laborales en trabajadores del sector salud Andahuaylas 2022, tras la aplicación del estadístico de Rho de Spearman, dando un resultado del 0,413 con correlación significativa positiva y moderada.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los posteriores investigadores el realizar un análisis de estudio de tipo experimental, con la intención de poder explorar la jerarquía o incidencia entre ambas variables estudiadas en una población cautiva, evitando la trasposición de eventos como la COVID-19 en población del sector salud.
2. El trabajar con instrumentos que enfatizen una larga data del desarrollo de la gestión en seguridad y salud en el trabajo, así como el desempeño laboral basado en las políticas de los planes operativos institucionales.
3. Desempeñar investigaciones dirigidas a un grupo de profesionales y generar un análisis comparativo hacia un similar grupo de población en otro nivel de atención, ocasionando el análisis de la incidencia en las horas y carga laboral para un mejor ejercicio de trabajo.
4. A los gerentes y jefes de los establecimientos de salud evaluados, generar y mantener los lineamientos de la gestión y seguridad en el trabajo con la intención de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores a su mando.

REFERENCIAS

- Alfaro, M. (2012). *Administracion de personal*. Mexico: Red Tercer Milenio S.C.
- Arias, Villasís, & Miranda. (2016). *The research protocol III. Study population*. Mexico: Rev. Alerg.
- Aurioles Tapia, I., & Torres López, T. (2016). Cultural dimensions on occupational safety and health in pre-pharmaceutical manufacturing workers. *Psicogente*, 19(36).
<https://doi.org/https://doi.org/10.17081/psico.19.36.1292>
- Bain. (2003). *La productividad*: McGraw-Hill.
- Beenen, G., Pichler, S., & Davoudpour, S. (2018). Interpersonal skill in MBA admissions how are they conceptualized and assessed? *jornual of Management education*, 42(1), 34-54.
<https://doi.org/https://doi.org/101177/1052562917703743>
- Bernal. (2006). *Metodologia de la investigacion para administracion, economia, humanidades y ciencias sociales* (2da ed.). Pearson Educacion.
- Blake. (1950). *Seguridad industrial* (primera edicion ed.): Diana.
- Brunette, M. (2003). Satisfaccion, salud y seguridad ocupacional en el Perú. *Revista economica y sociedad*, 49.
- CAN. (2004). *Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo*. guayaquil: Decision 584.
- Cardozo Tello, V., & Rios Alarcon, M. (2019). Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro de salud San Jeronimo Andahuaylas-Apurimac. *Tesis de Segunda Especialidad*. Universidad Nacional del Callao.
<https://n9.cl/hqfhd>
- Carhuayal, O. (diciembre de 2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. (U. M. Marcos, Ed.) *Gestion en el Tercer Milenio*, 23(46).
<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Carrasco. (2007). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para elaborar el proyecto de investigación*: San Marcos.
- Carrera Oré, M., & Olano Fernandez, M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la sede de la Dirección Regional de agraria de Ayacucho. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*. Tesis de maestria.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29113?locale-attribute=en>
- Chiavenato, I. (2002). *Administracion de los nuevos tiempos*: Interamericana McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*: Interamericana Mcgraw Hil.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9 ed.): Mc Graw Hill.
www.FreeLibros.me
- Cisneros, P. a. (marzo 2019). La inteligencia emocional y su impacto en el desempeño laboral. *Revista caribeña de ciencias sociales*, ISSN 2254-7630.
- Cortés, J. (2002). *Seguridad e higiene del trabajo: Técnicas de prevención de riesgos laborales*: Alfaomega.
- Daza, F. M. (abril-junio de 2013). An international perspective on occupational safety and health training. (C. I. (OIT)., Ed.) *Medicina y seguridad del trabajo*, 231(59), 171-175.
- Diaz de Leon, M. M. (2017). [Seguridad en el trabajo y desempeño laboral]. *Tesis de maestría*. Universidad Rafael Landivar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>
- Fernandez, B. (2005). Antecedentes el comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: un modelo de cultura positiva hacia la seguridad. *Revista de psicología del trabajo*, 21(3).
- Franco, J. (1992). *Seguridad Industrial (Salud Ocupacional)*.
- Garcia, M. (1999). La importancia de la evaluación del desempeño. *Revista de análisis laboral*.
- GORE APU. (12 de octubre de 2017). *Gobierno Regional de Apurímac realiza capacitación en seguridad y salud en el trabajo*. Gobierno Regional de Apurímac: <https://n9.cl/wcqwn>
- Harbour, J. (1999). The fundamentals of performance measurement systems: A systematic approach to theory and a research agenda.
- Henao, F. (2010). *Salud ocupacional: Conceptos básicos*. (segunda edición ed.). Colombia: Ecoe Ediciones.
- Hernandez, & Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Hérmendez, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.): Editorial McGraw.
- Huete Sombra, B. M. (2019). Propuesta de mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Norma ISO 45001 para reducir los costos referentes a seguridad y salud en el trabajo de una clínica privada. *tesis de maestría UNMS*. Repositorio de Tesis Digitales Cybertesis.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12672/10641>

- INSST. (Octubre de 2022). Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo. *Seguridad y Salud en el Trabajo*(112), 5-7. https://issuu.com/lamina/docs/sst_112_br
- ISO 45001. (2018). *Occupational health and safety management systems- Requirements with guidance for use*. (Vol. Primera Edición). Internacional Organization for Standardization AENOR. <https://n9.cl/l7caz>
- Lancho Sanchez, J. I. (2017). [Implementación de la Ley N°29783, ley de seguridad y salud en el trabajo, en entidades públicas]. *Tesis de maestría*. Repositorio institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3trlo4d>
- Landa Agurto, C. (2020). [Programa de seguridad y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de tropicales Piura]. *Tesis de maestría*. Repositorio institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3trlo4d>
- Lanham, E. (2017). *Job Evaluation in Municipalities. Studies in Personnel and Management*. (A. O. investigación, Ed.) Universidad de Texas.
- Lazarus, & Folkman. (1986). *Estres y procesos cognitivos*: Martínez Roca.
- León Florián, G. K. (2021). Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del. *repositorio de la universidad cesar vallejo*. Tesis de maestría.
- Ley N°29783. (2011). "*Ley de seguridad y salud en el trabajo*". Perú.
- Ley N°29783-2011. (Septiembre de 2011). Ley de seguridad y salud en el trabajo. *Dirección de Capacitación y Difusión Laboral*. <https://n9.cl/9hcpnt>
- Lozano, A. L., & Rincon, J. O. (2016). [Desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la universidad Libre-Bogotá]. *Tesis de grado*. Repositorio Institucional Unilibre. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/10342>
- Mamaní Ccana, R. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud-Antabamba-Apurímac. *Tesis de Maestría*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/cafzh>
- Marcelo Mallqui, M. A. (2019). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en una. *Tesis de maestría*. Repositorio de universidad Cesar Vallejo.
- Ministerio de Salud. (s.f.). *RM N°480-2008-MINSA "Norma técnica de salud que establece el listado de enfermedades profesionales"*.

- Montes Gomez , H. R. (2021). [Clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores del gobierno regional de Apurímac 2021]. *tesis de maestría*. Repositorio institucional Universidad Cesar Vallejo 2021.
- Montes Gomez, H. R. (2021). Clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac 2021. *Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo*. Tesis de maestría, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74050>
- Monteza Izquierdo, A. Y. (2017). [Clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral de los trabajadores del hospital rural Picota]. *Tesis de maestría*. Repositorio institucional universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3hyTe5L>
- Montoya, A., & Pizá, J. (1996). *Curso en seguridad y salud en el trabajo*: McGraw Hill.
- Monzon Castro, B. R., & Vargas Alarcon, N. D. (2019). [Clima organizacional y nivel de estres en los trabajadores del centro de salud Rocchacc-Chincheros-Apurímac-2018]. *Tesis de especialidad*. Repositorio institucional digital universidad del Callao. <https://bit.ly/3hG4f5b>
- Motowidlo, S. (2003). Desempeño en el trabajo. *El Manual de la Psicología Industrial y Psicología Organizacional*, 12(5), 39-53.
- MTPE. (2017). *Ley de seguridad y salud en el trabajo, su reglamento y modificatorias*. Lima, Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo: Edicion Concordada. <https://n9.cl/xbec3>
- Murillo Naranjo, M., & Vanga Arvelo, M. G. (diciembre 2018). Desempeño laboral de los comunicadores sociales desde una perspectiva de formación profesional. *Revista Educare*, 22(3), ISSN 2244-7296. <https://doi.org/https://doi.org/10.46498/reduipb.v22i3.21>
- Nolasco Ortiz, D. G. (2020). [LA evaluacion de desempeño y su relacion con la satisfaccion laboral, area subdireccion administrativa de la empresa publica metropolitana de aseo-EMASEO EP]. *Tesis de maestría*. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN. <http://hdl.handle.net/10644/7316>
- Oficina Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas. (2017). Work together to promote a safe and healthy work environment.
- OHSAS 18001. (2007). (*Occupational health and safety assessment series*). España: ISO Tools Excellence. <https://bit.ly/2SzEORf>
- OHSAS 18001. (Julio-Agosto de 2007). *Occupational Health and Safety Assessment Series*. Gestión:

<http://pdfs.wke.es/8/1/9/5/pd0000018195.pdf>

- OIT. (2017). Work together to promote a safe and healthy work environment. United Nations International Labor Office. Oficina Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas. <https://bit.ly/3htcbXt>
- Ojeda, C. (2017). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional: Humberto Velasquez Garcia.
- OMS. (2006). *World Health Organization*. Human resources for health, topic human resources for health, central topic in the 2006 WHO report: <https://www.who.int/about/frequently-asked-questions>
- OMS. (2018). *Organizacion Mundial de la Salud*. Agenda de Salud Sostenible para las Americas 2018-2030: <https://www.who.int/es/about/who-we-are>
- OPS. (2017). Health in the Americas+Summary: Regional Outlook and Country Profiles. *Organización Panamericana de la Salud*(N°642), 205-208. <http://iris.paho.org>
- Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez López, J. R., & Hernández Palma, H. (2017). Importance of the safety of the workers in the compliance of processes, procedures and functions. *Revista Academia y Derecho*, 8(14). <https://n9.cl/o2e6o>
- Palaci, F. (2009). Organization psychology. International journal of psychology and psychological therapy, ISSN .
- Perry, J. (2020). *Public service motivation: Putting our intellectual capital* . Journal of Public Affairs Education: <https://doi.org/10.1080/15236803.2020.1855696>
- Pimienta, J., & De la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación. Enfoque científico. (J. Piña, Ed.) *Pearson Educación de Mexico*, 2(21), 1-25. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15359/ree.21-2.12>
- Quintana Atencio, D. I. (2021). Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de Enfermería – Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ramírez, C. (2008). *Seguridad Industrial: Un enfoque Integral*. Mexico: Limusa, S.A.
- RM N°375-2008-TR. (2008). "Norma Basica de ergonomia y de procedimeintos de evaluacion de riesgo disergonómico".
- Salas, R., Diaz, L., & Perez, G. (2013). *Normalización de las competencias laborales de las especialidades médicas en el sistema nacional de salud*. La Habana Cuba: Escuela Nacional de Salud publica. <https://doi.org/http://ems.sld.cu/index.php/ems/rt/printerFriendly/174/99>

- Salas, R., Hernandez, L., & Perez, G. (2012). [Las competencias y el desempeño en el sistema nacional de salud]. *Tesis de maestria*.
<https://n9.cl/3aj5i>
- Salas, R., Hernandez, L., & Perez, G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el sistema nacional de salud*.
<https://bit.ly/2TxPdgd>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Vol. Primera Edición). (U. R. Palma, Ed.).
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manual de terminos en investigación científica tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Soto, J. (2018). Gestion de seguridad y salud en el trabajo en el nivel secundario 2018. *Repositoio de la Universidad Cesar Valejo*. tesis de maestria.
- Stoner, J. (1994). *Management* (6ta ed.). Prentice Hall Hispanoamerica S.A.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1994). *Management* (sexta ed.). Prentice Hall Hispanoamerica S.A.
- Sucuy, I. (2020). [Afrontamiento del COVI-19 y bioseguridad laboral en la empresa Semaica]. *Tesis de maestria*. Universidad del Ecuador.
<https://bit.ly/3O5O1P3>
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*: Editorial Limusa.
- Torres Valvuela, C. E., & Torres Arostegui, L. E. (2019). [Estructuración e implementación parcial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Guerreros Seguridad LTDA]. *tesis de título profesional*. Universidad Católica de Colombia.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título:							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión de seguridad y salud en el trabajo				
¿Qué relación existe entre la gestión de seguridad, salud y el desempeño laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022?	Determinar la relación entre la gestión de seguridad, salud y el desempeño laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022.	Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y el desempeño laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Seguridad	Normas de seguridad	1-7-13-19-24	Escala de Likert	Bajo (15-35) En proceso (36-55) Alto (56-75)
				Equipo de protección personal	2-8-14-20-25		
				Prevención y cuidado	3-9-15-21-26		
			Salud	Riesgos de contaminación e higiene	4-10-16-22-27-29	Escala de Likert	Bajo (15-35) En proceso (36-55) Alto (56-75)
				Enfermedades y accidentes laborales	5-11-17-23-28-30		
Iluminación y ruidos molestos	6-12-18						
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño Laboral				
¿Qué relación existe entre la gestión de seguridad, salud y la productividad laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022?	Identificar la relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud y la productividad laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022.	Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y la productividad laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Productividad laboral	Participación activa	1-6-11-16-21-26	Escala de Likert	Deficiente (12-28) Regular (29-44) Eficiente (45-60)
Recursos y tecnología	2-7-12-17-22-27						
¿Qué relación existe entre la gestión de seguridad, salud y el reconocimiento laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022?	Identificar la relación entre la gestión de seguridad, salud y el reconocimiento laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022.	Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y el reconocimiento laboral en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022.	Reconocimiento	Flexibilidad y preocupación	3-8-13-18-23-28	Escala de Likert	Deficiente (12-28) Regular (29-44) Eficiente (45-60)
				Capacitación y recompensa	4-9-14-19-24-29		
¿Qué relación existe entre la gestión de seguridad, salud y los resultados laborales en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022?	Identificar la relación entre la gestión de seguridad, salud y los resultados laborales en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022.	Existe relación entre la gestión de seguridad, salud y los resultados laborales en los trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022.	Resultados	Cumplimiento de objetivo	5-10-15-20-25-30	Escala de Likert	Deficiente (6-14) Regular (15-22) Eficiente (23-30)
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental		Población: 112 trabajadores Muestra: 86 trabajadores	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Se utilizó en el desarrollo de los datos estadísticos con la intención de interpretar figuras y tablas Inferencial: En la ejecución de los estadísticos Alfa de Cronbach y Rho de Spearman.		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de seguridad y salud en el trabajo.	(Aurioles y Torres, 2016) en su trabajo de investigación conceptualiza la seguridad y salud en el trabajo, disciplina que estudia la prevención de contusiones y enfermedades ocasionadas por los escenarios de trabajo y la protección y promoción de la salud en los trabajadores.	La variable se exploró a través del cuestionario de gestión de seguridad y salud (CUGESES) con las características de escala ordinal.	Seguridad	Normas de seguridad	Escala de Likert
				Equipo de protección personal	
				Prevención y cuidado	
			Salud	Riesgos de contaminación e higiene	
Enfermedades y accidentes laborales					
Iluminación y ruidos molestos					
Desempeño laboral.	Stoner (1994) manera en la que los integrantes de una institución trabajan oportunamente, de esta manera, concretizar los fines planteados como entidad.	La variable se exploró a través del cuestionario de desempeño laboral (CUDELA) con las características de escala ordinal.	Productividad laboral	Participación activa	
				Recursos y tecnología	
			Reconocimiento	Flexibilidad y preocupación	
				Capacitación y recompensa	
			Resultados	Cumplimiento de objetivo	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Cuestionario de gestión de seguridad y salud CUGESES

EDAD_____ SEXO_____() Acepto y doy mi consentimiento a que mis datos sean utilizados con intención de aportar en la investigación de mi centro de labores ACEPTO ()

El presente cuestionario tiene la finalidad de recolectar información referente a la seguridad e interés en su salud que brinda el sector salud en la Provincia de Andahuaylas hacia sus trabajadores, por tal razón se le solicita la mejor predisposición y honestidad en el llenado del presente instrumento.

INSTRUCCIONES

Marque usted la respuesta que considera correcta entre la cuestión y las siguientes opciones.

- Si no ocurre nunca, marque la alternativa NUNCA (N)
- Si no le ocurre casi nunca, marque la alternativa CASI NUNCA (CN)
- Si le ocurre pocas veces, marque la alternativa AVECES (AV)
- Si le ocurre muchas veces, marque la alternativa CASI SIEMPRE (CS)
- Si le ocurre siempre, marque la alternativa SIEMPRE (S)

N	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
1	Con que frecuencia recibe información sobre medidas que debe acatar para cuidar su seguridad y salud durante sus horas de trabajo.					
2	Se toman todas las precauciones necesarias para proteger a los trabajadores de los riesgos en el trabajo					
3	La señalética utilizada permite el actuar rápido frente a una emergencia					
4	La limpieza de su establecimiento es adecuada.					
5	Con que frecuencia existen accidentes en los trabajadores de los puestos de trabajo por falta de equipamiento.					
6	Cree que la ventilación e iluminación es adecuada en su institución.					
7	El plan de seguridad contiene acciones para garantizar la salud de sus trabajadores					
8	Se les otorga equipo de protección (EPP) para uso personal en el trabajo.					
9	Con que frecuencia la institución realiza simulacros con temas relacionados a accidentes, primeros auxilios o desastres naturales.					
10	Se realiza la desinfección de las diferentes UPSS de su institución.					

11	Se contamina de alguna enfermedad mientras presentaba servicio en su puesto de trabajo.					
12	Las zonas de poca iluminación natural, están alumbradas con la intensidad adecuada para el trabajo					
13	Existe un plan de seguridad en el EESS que es de conocimiento de los trabajadores					
14	Considero correctas las condiciones de seguridad y salud en mi centro de trabajo.					
15	Existe botiquín debidamente implementado para atender a los trabajadores en casos necesarios					
16	Se utiliza algún espacio diferenciado para el consumo de alimentos en su institución.					
17	Si se presentara un accidente la institución respondería de manera inmediata a cubrir las necesidades del trabajador.					
18	Las instalaciones de trabajo presentan cambios en el estado de clima (calor frío)					
19	En su desempeño laboral, usted omite información valiosa que promueve pautas adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.					
20	Existe participación del comité de seguridad y salud en el trabajo dentro de su institución.					
21	Reciben charlas para la prevención y extinción de los incendios					
22	Los servicios higiénicos se encuentran limpios					
23	La institución le ofrece atención periódica en condición de exámenes médicos.					
24	Considera que su institución aplica de manera correcta la ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo.					
25	La institución muestra interés en la seguridad de sus trabajadores.					
26	Existe personal con conocimientos de primeros auxilios para la atención a los trabajadores					
27	Existe una eliminación de residuos sólidos de manera correcta.					
28	Ha presentado algún accidente laboral durante el tiempo de trabajo en su institución.					
29	EESS se mantiene constantemente limpio y ordenado					
30	Presentan rutinas de atención en un esquema de salud por su institución.					

Cuestionario de desempeño laboral CUDELA

EDAD _____ SEXO _____ () Acepto y doy mi consentimiento a que mis datos sean utilizados con intención de aportar en la investigación de mi centro de labores ACEPTO ()

El presente cuestionario tiene la finalidad de recolectar información referente al desempeño laboral del sector salud en la Provincia de Andahuaylas, por tal razón se le solicita la mejor predisposición y honestidad en el llenado del presente instrumento.

INSTRUCCIONES

Marque usted la respuesta que considera correcta entre la cuestión y las siguientes opciones.

- Si no ocurre nunca, marque la alternativa NUNCA (N)
- Si no le ocurre casi nunca, marque la alternativa CASI NUNCA (CN)
- Si le ocurre pocas veces, marque la alternativa AVECES (AV)
- Si le ocurre muchas veces, marque la alternativa CASI SIEMPRE (CS)
- Si le ocurre siempre, marque la alternativa SIEMPRE (S)

N	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
1	Sus compañeros de trabajo desarrollan sus habilidades en las labores que realiza.					
2	Se le brinda los recursos capitales y financieros para cumplir los objetivos.					
3	Muestra preocupación por los problemas laborales que se presentan en su institución sin que usted se vea afectado.					
4	Prefiere más capacitaciones para las labores que realiza.					
5	Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente					
6	Usted tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales.					
7	Usted tiene a disposición conectividad a internet y fluido eléctrico.					
8	Desearía seguir formándose y adquirir más conocimientos en su área.					
9	Se realizan actualizaciones en los conocimientos propios de su puesto de trabajo.					
10	Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima.					
11	Considera que los jefes inmediatos resuelven los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata.					

12	Considera necesario escatimar gastos y cumplir los objetivos.					
13	Usted es capaz de adaptarse a los cambios que sufra su entidad.					
14	La entidad brinda recompensas como estrategia de motivación					
15	Usted esquematiza sus labores diarias para cumplir con los objetivos trazados.					
16	Brinda ideas para poder desarrollar soluciones frente a un problema en su institución.					
17	Cree tener las competencias necesarias para brindar un servicio óptimo a los usuarios					
18	Aceptaría un cambio en sus funciones previsto por su superior.					
19	Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de crecer como profesional.					
20	Tiene funciones u objetivos asignados de manera mensual, fáciles de cumplir.					
21	Se siente animado por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean.					
22	La entidad realiza acciones recreativas para con los trabajadores.					
23	Usted es capaz de brindar ayuda a un compañero, aunque no sea su responsabilidad.					
24	Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña					
25	El superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones.					
26	Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda					
27	La entidad cumple con organizar y ofrecerle los recursos primarios para mejorar el servicio que se brinda					
28	Usted cree que el esfuerzo que realiza es suficiente para su desempeño.					
29	La entidad valora el esfuerzo de los trabajadores.					
30	Cree que es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores.					

Anexo 4. Validación de los instrumentos

Cuestionario de gestión de seguridad y salud CUGESES

N°	DIMENSION Y REACTIVO	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	SEGURIDAD							
1	Con que frecuencia recibe información sobre medidas que debe acatar para cuidar su seguridad y salud durante sus horas de trabajo.	X		X		X		
2	El plan de seguridad contiene acciones para garantizar la salud de sus trabajadores	X		X		X		
3	Existe un plan de seguridad en el EESS que es de conocimiento de los trabajadores	X		X		X		
4	En su desempeño laboral, usted omite información valiosa que promueve pautas adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
5	Considera que su institución aplica de manera correcta la ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
6	Se toman todas las precauciones necesarias para proteger a los trabajadores de los riesgos en el trabajo	X		X		X		
7	Se les otorga equipo de protección (EPP) para uso personal en el trabajo.	X		X		X		
8	Considero correctas las condiciones de seguridad y salud en mi centro de trabajo.	X		X		X		
9	Existe participación del comité de seguridad y salud en el trabajo dentro de su institución.	X		X		X		
10	La institución muestra interés en la seguridad de sus trabajadores.	X		X		X		
11	La señalética utilizada permite el actuar rápido frente a una emergencia	X		X		X		

12	Con que frecuencia la institución realiza simulacros con temas relacionados a accidentes, primeros auxilios o desastres naturales.	X		X		X		
13	Existe botiquín debidamente implementado para atender a los trabajadores en casos necesarios	X		X		X		
14	Reciben charlas para la prevención y extinción de los incendios	X		X		X		
15	Existe personal con conocimientos de primeros auxilios para la atención a los trabajadores	X		X		X		
	SALUD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
16	La limpieza de su establecimiento es adecuada.	X		X		X		
17	Se realiza la desinfección de las diferentes UPSS de su institución.	X		X		X		
18	Se utiliza algún espacio diferenciado para el consumo de alimentos en su institución.	X		X		X		
19	Los servicios higiénicos se encuentran limpios	X		X		X		
20	Existe una eliminación de residuos sólidos de manera correcta.	X		X		X		
21	EEESS se mantiene constantemente limpio y ordenado	X		X		X		
22	Presentan rutinas de atención en un esquema de salud por su institución.	X		X		X		
23	Con que frecuencia existen accidentes en los trabajadores de los puestos de trabajo por falta de equipamiento.	X		X		X		
24	Se contamina de alguna enfermedad mientras presentaba servicio en su puesto de trabajo.	X		X		X		
25	Si se presentara un accidente la institución respondería de manera inmediata a cubrir las necesidades del trabajador.	X		X		X		
26	La institución le ofrece atención periódica en condición de exámenes médicos.	X		X		X		

27	Ha presentado algún accidente laboral durante el tiempo de trabajo en su institución.	X		X		X	
28	Cree que la ventilación e iluminación es adecuada en su institución.	X		X		X	
29	Las zonas de poca iluminación natural, están alumbradas con la intensidad adecuada para el trabajo	X		X		X	
30	Las instalaciones de trabajo presentan cambios en el estado de clima (calor frio)	X		X		X	

Observaciones generales (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

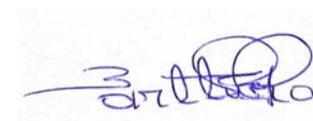
Nombres y apellidos del juez validador: Arturo Alarcón Anaya

Especialista del Validador: Mg. en salud pública y comunitaria Mg. en gobierno y gerencia en salud.

Pertenencia; el reactivo corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia; el reactivo es apropiado para la dimensión.

Claridad; el reactivo se entiende con claridad, siendo directo y conciso.



Firma del juez experto

Cuestionario de gestión de seguridad y salud CUGESES

N°	DIMENSION Y REACTIVO	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	SEGURIDAD							
1	Con que frecuencia recibe información sobre medidas que debe acatar para cuidar su seguridad y salud durante sus horas de trabajo.	X		X		X		
2	El plan de seguridad contiene acciones para garantizar la salud de sus trabajadores	X		X		X		
3	Existe un plan de seguridad en el EESS que es de conocimiento de los trabajadores	X		X		X		
4	En su desempeño laboral, usted omite información valiosa que promueve pautas adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
5	Considera que su institución aplica de manera correcta la ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
6	Se toman todas las precauciones necesarias para proteger a los trabajadores de los riesgos en el trabajo	X		X		X		
7	Se les otorga equipo de protección (EPP) para uso personal en el trabajo.	X		X		X		
8	Considero correctas las condiciones de seguridad y salud en mi centro de trabajo.	X		X		X		
9	Existe participación del comité de seguridad y salud en el trabajo dentro de su institución.	X		X		X		
10	La institución muestra interés en la seguridad de sus trabajadores.	X		X		X		
11	La señalética utilizada permite el actuar rápido frente a una emergencia	X		X		X		

12	Con que frecuencia la institución realiza simulacros con temas relacionados a accidentes, primeros auxilios o desastres naturales.	X		X		X		
13	Existe botiquín debidamente implementado para atender a los trabajadores en casos necesarios	X		X		X		
14	Reciben charlas para la prevención y extinción de los incendios	X		X		X		
15	Existe personal con conocimientos de primeros auxilios para la atención a los trabajadores	X		X		X		
	SALUD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
16	La limpieza de su establecimiento es adecuada.	X		X		X		
17	Se realiza la desinfección de las diferentes UPSS de su institución.	X		X		X		
18	Se utiliza algún espacio diferenciado para el consumo de alimentos en su institución.	X		X		X		
19	Los servicios higiénicos se encuentran limpios	X		X		X		
20	Existe una eliminación de residuos sólidos de manera correcta.	X		X		X		
21	EEESS se mantiene constantemente limpio y ordenado	X		X		X		
22	Presentan rutinas de atención en un esquema de salud por su institución.	X		X		X		
23	Con que frecuencia existen accidentes en los trabajadores de los puestos de trabajo por falta de equipamiento.	X		X		X		
24	Se contamina de alguna enfermedad mientras presentaba servicio en su puesto de trabajo.	X		X		X		
25	Si se presentara un accidente la institución respondería de manera inmediata a cubrir las necesidades del trabajador.	X		X		X		
26	La institución le ofrece atención periódica en condición de exámenes médicos.	X		X		X		
27	Ha presentado algún accidente laboral durante el tiempo de trabajo en su institución.	X		X		X		

28	Cree que la ventilación e iluminación es adecuada en su institución.	X		X		X	
29	Las zonas de poca iluminación natural, están alumbradas con la intensidad adecuada para el trabajo	X		X		X	
30	Las instalaciones de trabajo presentan cambios en el estado de clima (calor frio)	X		X		X	

Observaciones generales (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

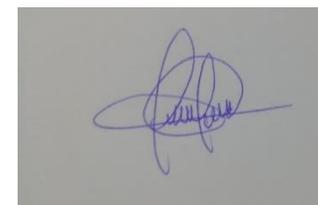
Nombres y apellidos del juez validador: Anali Reinaga Zamora

Especialista del Validador: Mg. en gestión de los servicios de salud.

Pertenencia; el reactivo corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia; el reactivo es apropiado para la dimensión.

Claridad; el reactivo se entiende con claridad, siendo directo y conciso.



Firma del juez experto

Cuestionario de gestión de seguridad y salud CUGESES

N°	DIMENSION Y REACTIVO	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	SEGURIDAD							
1	Con que frecuencia recibe información sobre medidas que debe acatar para cuidar su seguridad y salud durante sus horas de trabajo.	X		X		X		
2	El plan de seguridad contiene acciones para garantizar la salud de sus trabajadores	X		X		X		
3	Existe un plan de seguridad en el EESS que es de conocimiento de los trabajadores	X		X		X		
4	En su desempeño laboral, usted omite información valiosa que promueve pautas adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
5	Considera que su institución aplica de manera correcta la ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
6	Se toman todas las precauciones necesarias para proteger a los trabajadores de los riesgos en el trabajo	X		X		X		
7	Se les otorga equipo de protección (EPP) para uso personal en el trabajo.	X		X		X		
8	Considero correctas las condiciones de seguridad y salud en mi centro de trabajo.	X		X		X		
9	Existe participación del comité de seguridad y salud en el trabajo dentro de su institución.	X		X		X		
10	La institución muestra interés en la seguridad de sus trabajadores.	X		X		X		
11	La señalética utilizada permite el actuar rápido frente a una emergencia	X		X		X		

12	Con que frecuencia la institución realiza simulacros con temas relacionados a accidentes, primeros auxilios o desastres naturales.	X		X		X		
13	Existe botiquín debidamente implementado para atender a los trabajadores en casos necesarios	X		X		X		
14	Reciben charlas para la prevención y extinción de los incendios	X		X		X		
15	Existe personal con conocimientos de primeros auxilios para la atención a los trabajadores	X		X		X		
	SALUD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
16	La limpieza de su establecimiento es adecuada.	X		X		X		
17	Se realiza la desinfección de las diferentes UPSS de su institución.	X		X		X		
18	Se utiliza algún espacio diferenciado para el consumo de alimentos en su institución.	X		X		X		
19	Los servicios higiénicos se encuentran limpios	X		X		X		
20	Existe una eliminación de residuos sólidos de manera correcta.	X		X		X		
21	EEESS se mantiene constantemente limpio y ordenado	X		X		X		
22	Presentan rutinas de atención en un esquema de salud por su institución.	X		X		X		
23	Con que frecuencia existen accidentes en los trabajadores de los puestos de trabajo por falta de equipamiento.	X		X		X		
24	Se contamina de alguna enfermedad mientras presentaba servicio en su puesto de trabajo.	X		X		X		
25	Si se presentara un accidente la institución respondería de manera inmediata a cubrir las necesidades del trabajador.	X		X		X		
26	La institución le ofrece atención periódica en condición de exámenes médicos.	X		X		X		
27	Ha presentado algún accidente laboral durante el tiempo de trabajo en su institución.	X		X		X		

28	Cree que la ventilación e iluminación es adecuada en su institución.	X		X		X	
29	Las zonas de poca iluminación natural, están alumbradas con la intensidad adecuada para el trabajo	X		X		X	
30	Las instalaciones de trabajo presentan cambios en el estado de clima (calor frío)	X		X		X	

Observaciones generales (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Nombres y apellidos del juez validador: Sergio Alberto Euribe Bendezu

Especialista del Validador: Mg. en gestión de los servicios de salud.

Pertenencia; el reactivo corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia; el reactivo es apropiado para la dimensión.

Claridad; el reactivo se entiende con claridad, siendo directo y conciso.

Firma del juez experto

Cuestionario de desempeño laboral CUDELA

N°	DIMENSION Y REACTIVO	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	PRODUCTIVIDAD LABORAL							
1	Sus compañeros de trabajo desarrollan sus habilidades en las labores que realiza.	X		X		X		
2	Se le brinda los recursos capitales y financieros para cumplir los objetivos.	X		X		X		
3	Usted tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	Usted tiene a disposición conectividad a internet y fluido eléctrico.	X		X		X		
5	Considera que los jefes inmediatos resuelven los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata.	X		X		X		
6	Considera necesario escatimar gastos y cumplir los objetivos.	X		X		X		
7	Brinda ideas para poder desarrollar soluciones frente a un problema en su institución.	X		X		X		
8	Cree tener las competencias necesarias para brindar un servicio óptimo a los usuarios	X		X		X		
9	Se siente animado por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean.	X		X		X		
10	La entidad realiza acciones recreativas para con los trabajadores.	X		X		X		
11	Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda	X		X		X		
12	La entidad cumple con organizar y ofrecerle los recursos primarios para mejorar el servicio que se brinda	X		X		X		
	RECONOCIMIENTO							SUGERENCIAS

13	Muestra preocupación por los problemas laborales que se presentan en su institución sin que usted se vea afectado.	X		X		X		
14	Prefiere más capacitaciones para las labores que realiza.	X		X		X		
15	Desearía seguir formándose y adquirir más conocimientos en su área.	X		X		X		
16	Se realizan actualizaciones en los conocimientos propios de su puesto de trabajo.	X		X		X		
17	Usted es capaz de adaptarse a los cambios que sufra su entidad.	X		X		X		
18	La entidad brinda recompensas como estrategia de motivación.	X		X		X		
19	Aceptaría un cambio en sus funciones previsto por su superior.	X		X		X		
20	Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de crecer como profesional.	X		X		X		
21	Usted es capaz de brindar ayuda a un compañero, aunque no sea su responsabilidad.	X		X		X		
22	Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña.	X		X		X		
23	Usted cree que el esfuerzo que realiza es suficiente para su desempeño.	X		X		X		
24	La entidad valora el esfuerzo de los trabajadores.	X		X		X		
	RESULTADOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
25	Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente	X		X		X		
26	Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima.	X		X		X		
27	Usted esquematiza sus labores diarias para cumplir con los objetivos trazados.	X		X		X		
28	Tiene funciones u objetivos asignados de manera mensual, fáciles de cumplir.	X		X		X		

29	El superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones.	X		X		X		
30	Cree que es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores.	X		X		X		

Observaciones generales (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Nombres y apellidos del juez validador: Arturo Alarcón Anaya

Especialista del Validador: Mg. en salud pública y comunitaria Mg. en gobierno y gerencia en salud.

Pertenencia; el reactivo corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia; el reactivo es apropiado para la dimensión.

Claridad; el reactivo se entiende con claridad, siendo directo y conciso.



Firma del juez experto

Cuestionario de desempeño laboral CUDELA

N°	DIMENSION Y REACTIVO	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	PRODUCTIVIDAD LABORAL							
1	Sus compañeros de trabajo desarrollan sus habilidades en las labores que realiza.	X		X		X		
2	Se le brinda los recursos capitales y financieros para cumplir los objetivos.	X		X		X		
3	Usted tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	Usted tiene a disposición conectividad a internet y fluido eléctrico.	X		X		X		
5	Considera que los jefes inmediatos resuelven los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata.	X		X		X		
6	Considera necesario escatimar gastos y cumplir los objetivos.	X		X		X		
7	Brinda ideas para poder desarrollar soluciones frente a un problema en su institución.	X		X		X		
8	Cree tener las competencias necesarias para brindar un servicio óptimo a los usuarios	X		X		X		
9	Se siente animado por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean.	X		X		X		
10	La entidad realiza acciones recreativas para con los trabajadores.	X		X		X		
11	Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda	X		X		X		
12	La entidad cumple con organizar y ofrecerle los recursos primarios para mejorar el servicio que se brinda	X		X		X		
	RECONOCIMIENTO							SUGERENCIAS

13	Muestra preocupación por los problemas laborales que se presentan en su institución sin que usted se vea afectado.	X		X		X		
14	Prefiere más capacitaciones para las labores que realiza.	X		X		X		
15	Desearía seguir formándose y adquirir más conocimientos en su área.	X		X		X		
16	Se realizan actualizaciones en los conocimientos propios de su puesto de trabajo.	X		X		X		
17	Usted es capaz de adaptarse a los cambios que sufra su entidad.	X		X		X		
18	La entidad brinda recompensas como estrategia de motivación.	X		X		X		
19	Aceptaría un cambio en sus funciones previsto por su superior.	X		X		X		
20	Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de crecer como profesional.	X		X		X		
21	Usted es capaz de brindar ayuda a un compañero, aunque no sea su responsabilidad.	X		X		X		
22	Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña.	X		X		X		
23	Usted cree que el esfuerzo que realiza es suficiente para su desempeño.	X		X		X		
24	La entidad valora el esfuerzo de los trabajadores.	X		X		X		
	RESULTADOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
25	Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente	X		X		X		
26	Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima.	X		X		X		
27	Usted esquematiza sus labores diarias para cumplir con los objetivos trazados.	X		X		X		
28	Tiene funciones u objetivos asignados de manera mensual, fáciles de cumplir.	X		X		X		

29	El superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones.	X		X		X		
30	Cree que es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores.	X		X		X		

Observaciones generales (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Nombres y apellidos del juez validador: Anali Reinaga Zamora

Especialista del Validador: Mg. en gestión de los servicios de salud.

Pertenencia; el reactivo corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia; el reactivo es apropiado para la dimensión.

Claridad; el reactivo se entiende con claridad, siendo directo y conciso.

Firma del juez experto

Cuestionario de desempeño laboral CUDELA

N°	DIMENSION Y REACTIVO	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	PRODUCTIVIDAD LABORAL							
1	Sus compañeros de trabajo desarrollan sus habilidades en las labores que realiza.	X		X		X		
2	Se le brinda los recursos capitales y financieros para cumplir los objetivos.	X		X		X		
3	Usted tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	Usted tiene a disposición conectividad a internet y fluido eléctrico.	X		X		X		
5	Considera que los jefes inmediatos resuelven los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata.	X		X		X		
6	Considera necesario escatimar gastos y cumplir los objetivos.	X		X		X		
7	Brinda ideas para poder desarrollar soluciones frente a un problema en su institución.	X		X		X		
8	Cree tener las competencias necesarias para brindar un servicio óptimo a los usuarios	X		X		X		
9	Se siente animado por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean.	X		X		X		
10	La entidad realiza acciones recreativas para con los trabajadores.	X		X		X		
11	Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda	X		X		X		
12	La entidad cumple con organizar y ofrecerle los recursos primarios para mejorar el servicio que se brinda	X		X		X		
	RECONOCIMIENTO							SUGERENCIAS

13	Muestra preocupación por los problemas laborales que se presentan en su institución sin que usted se vea afectado.	X		X		X		
14	Prefiere más capacitaciones para las labores que realiza.	X		X		X		
15	Desearía seguir formándose y adquirir más conocimientos en su área.	X		X		X		
16	Se realizan actualizaciones en los conocimientos propios de su puesto de trabajo.	X		X		X		
17	Usted es capaz de adaptarse a los cambios que sufra su entidad.	X		X		X		
18	La entidad brinda recompensas como estrategia de motivación.	X		X		X		
19	Aceptaría un cambio en sus funciones previsto por su superior.	X		X		X		
20	Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de crecer como profesional.	X		X		X		
21	Usted es capaz de brindar ayuda a un compañero, aunque no sea su responsabilidad.	X		X		X		
22	Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña.	X		X		X		
23	Usted cree que el esfuerzo que realiza es suficiente para su desempeño.	X		X		X		
24	La entidad valora el esfuerzo de los trabajadores.	X		X		X		
	RESULTADOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
25	Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente	X		X		X		
26	Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima.	X		X		X		
27	Usted esquematiza sus labores diarias para cumplir con los objetivos trazados.	X		X		X		
28	Tiene funciones u objetivos asignados de manera mensual, fáciles de cumplir.	X		X		X		

29	El superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones.	X		X		X		
30	Cree que es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores.	X		X		X		

Observaciones generales (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Nombres y apellidos del juez validador: Sergio Alberto Euribe Bendezu

Especialista del Validador: Mg. en gestión de los servicios de salud.

Pertenencia; el reactivo corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia; el reactivo es apropiado para la dimensión.

Claridad; el reactivo se entiende con claridad, siendo directo y conciso

Firma del juez experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de seguridad, salud en el trabajo y desempeño laboral en trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022.", cuyo autor es OBALLE BARDALES GUSTAVO ADOLFO SALOMON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT DNI: 41494560 ORCID: 0000-0003-2373-1300	Firmado electrónicamente por: AOSCANOARA el 07- 01-2023 10:51:07

Código documento Trilce: TRI - 0509315