



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral en una
institución educativa pública de Lima, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Barron Pastor, Darwin Americo (orcid.org/0009-0000-9099-9281)

ASESORES:

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Dra. Gonzales Sanchez, Araceli del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo de Salud

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico la tesis a la memoria de mis padres, que desde el cielo me iluminan para seguir adelante con mis proyectos de vida. A mi esposa Deisy por su amor, fortaleza y comprensión con quien caminamos juntos logrando superar todas las dificultades de la vida. A mis hermanos Danilo, Jaime, Arquímedes y Stalin, por brindarme todo su apoyo. A mis hijos que son mi motivación y el sentido de mi vida.

Agradecimiento

El principal agradecimiento a Dios quien ha sido mi guía y me dio la fortaleza necesaria para seguir adelante en mis proyectos.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante. A Papá Calín por los consejos permanentes para seguir con mis propósitos, a mi tío Milton por brindarme su apoyo en el desarrollo de esta tesis. Un reconocimiento a mis maestros de la escuela de posgrado en especial al Dr. German Vicente Garay Flores por su permanente orientación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023", cuyo autor es BARRON PASTOR DARWIN AMERICO, 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, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARAY FLORES GERMAN VICENTE DNI: 10790283 ORCID: 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 05- 01-2024 17:14:15

Código documento Trilce: TRI - 0716922



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BARRON PASTOR DARWIN AMERICO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
DARWIN AMERICO BARRON PASTOR DNI: 10156805 ORCID: 0009-0000-9099-9281	Firmado electrónicamente por: DBARRONP el 03-01- 2024 12:28:58

Código documento Trilce: TRI - 0716936

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Gestión de la salud ocupacional	20
Tabla 2. Desempeño laboral	20
Tabla 3. Prueba de normalidad	21
Tabla 4. Contrastación de hipótesis general	21
Tabla 5. Contrastación de hipótesis específica 1	22
Tabla 6. Contrastación de hipótesis específica 2	23
Tabla 7. Contrastación de hipótesis específica 3	23
Tabla 8. Contrastación de hipótesis específica 4	24

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

14

Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023. El estudio fue básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal correlacional. La población fue de 75 docentes de una institución educativa de Lima y se seleccionó una muestra de 62, utilizando la técnica de muestreo no probabilístico intencional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario que fueron validados a través de juicios de expertos. Los resultados exponen que existe relación significativa entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023 (sig. bil. = 0.000; α = 0.05).

Palabras clave: Desempeño laboral, docentes, institución educativa, salud ocupacional.

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between occupational health management and work performance in an I.E.P. in Lima, 2023. The study was a basic, quantitative approach, non-experimental design with a cross-sectional correlational design. The population was 75 teachers from an educational institution in Lima and a sample of 62, was selected using the non-probabilistic intentional sampling technique. The data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire, which was validated through expert judgments. The results show that there is a significant relationship between occupational health management and work performance in a public educational institution in Lima, 2023 (sig. bil. = 0.000; $\alpha = 0.05$).

Keywords: Job performance, teachers, educational institution, occupational health.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, la falta de aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST) es un fenómeno preocupante. Se estima que más de 12,2 millones de personas en todo el mundo sucumben cada año por diversas causas. Además, se ha observado que una proporción significativa, aproximadamente el 70%, de los lugares de trabajo no proporciona cobertura de seguro a sus empleados. En consecuencia, los trabajadores suelen padecer diversos problemas de salud, como enfermedades crónicas (37%), dolor de espalda (16%), deficiencias auditivas (13%), enfermedades pulmonares crónicas (11%) y depresión (8%) (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Al respecto, un reciente estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), mostró que aquellos que trabajan 55 horas o más a la semana tienen una mayor probabilidad de experimentar resultados adversos para la salud. Específicamente, se encontró que este grupo presenta una susceptibilidad un 35% mayor de sufrir un derrame cerebral y un 17% más de probabilidades de mortalidad por cardiopatía isquémica, en comparación con las personas que trabajan menos horas.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020), los datos indican que, en América Latina, apenas un 20% de los profesionales experimentan afecciones médicas comúnmente reconocidas como las únicas causantes de la discapacidad remunerada. Estas discapacidades pueden surgir antes o durante el transcurso del empleo, y pueden manifestarse como deficiencias físicas o mentales. Lamentablemente, esta situación tiene consecuencias negativas en la calidad del servicio prestado, ya que los profesionales pueden mostrar aprensión a sufrir lesiones que no son indemnizables o que pueden considerarse intrascendentes, a pesar de que se produzcan en el lugar de trabajo.

En Perú el Sistema de Información para el Reporte de Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales e Incidentes Peligrosos - SAT, registró en noviembre de 2019 un total de 2,744 reportes de lesiones entre trabajadores de un aproximado de 1,625 empresas. Esta cifra supone un ascenso del 15,7% respecto al mismo mes del año previo. Sin embargo, también indica una disminución de 12% si se compara con el reporte global del año anterior (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2019).

La implementación de la Ley N° 29783, alusiva a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha dado lugar a diversas medidas destinadas a mejorar las prácticas de las áreas descritas. Estas medidas incluyen la difusión de información sobre seguridad y salud ocupacional, la promoción de actitudes y planes preventivos entre los trabajadores, y la obligación de que los colaboradores se realicen un examen de salud antes, durante y después de su empleo. Estas iniciativas contribuyen a la creación de entornos de trabajo cómodos, saludables y seguros para los trabajadores peruanos (Ministerio de Trabajo, 2021).

Lo que más importa en una institución educativa son sus estudiantes, docentes y personal administrativo. Sin embargo, la institución estudiada carece de un Programa de Higiene, Salud Ocupacional y Seguridad Industrial que salvaguarde a los empleados de la continua exposición a factores potenciales. Esta deficiencia pone en peligro la salud, el bienestar y la seguridad de los integrantes de la plana educativa y expone a la institución a posibles repercusiones legales debido a la ausencia de normas ocupacionales. En consecuencia, los empleados son incapaces de cumplir con sus deberes de manera efectiva, lo que conduce a un ambiente de trabajo desfavorable, la inestabilidad de los trabajadores, y la fluctuación de los estados de ánimo, todo lo cual afecta negativamente a la productividad general del trabajo.

En base a lo anterior, queda claro que el clima organizativo se asocia en gran medida en el rendimiento de los empleados, ya que tiene importantes implicaciones en la motivación y satisfacción laboral de cada uno de ellos. Además, determina el entorno laboral en el que el personal de seguridad se siente satisfecho o insatisfecho. Por ello, dado que la satisfacción determina o incide en la eficacia de los empleados, se puede decir que el clima organizativo está directamente relacionado con el rendimiento de los empleados. Lo descrito, pone de relieve la imperante necesidad de prestar mayor atención al estado del clima organizacional en las fuerzas de seguridad y del orden, ya que es vital para el bienestar de su desempeño.

Por lo expuesto, este estudio plantea como problema general: ¿Existe relación entre la gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023? Mientras que como problemas específicos se dispuso: ¿Existe relación entre las dimensiones de la gestión de la salud ocupacional (planificación,

organización, dirección y control) y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023?

Como justificación teórica, el objetivo es examinar la correlación entre la gestión de la salud ocupacional en una I.E. de Lima, por lo que, mediante la recopilación y presentación del marco teórico, se pretende adquirir una comprensión integral de la relación de las variables mencionadas. Además, los resultados derivados de este análisis pueden servir de base para futuras investigaciones. Desde una perspectiva práctica, las obtenciones de estos resultados permitieron la aplicación de enfoques específicos destinados a mejorar las condiciones de trabajo, fomentar la productividad de los empleados y, en última instancia, facilitar una mejor gestión de la salud laboral. En consecuencia, esto puede redundar en una mayor seguridad pública y una mayor eficacia operativa en el ámbito de la gestión. La justificación social se fundamenta en el imprescindible rol que cumplen los miembros de las instituciones de enseñanza en el logro de sus objetivos. Además, quienes ocupan puestos similares pueden sentirse identificados con la situación y participar en estudios o examinar las ideas que se ofrecen. Como justificación metodológica, se realizó la adaptación de los instrumentos a la población de estudio, la cual incluye un riguroso proceso de evaluación de la fiabilidad y validez de estos, por ello es importante destacar que los instrumentos resultantes tienen el potencial de ser utilizados por otros investigadores interesados en el mismo tema.

Para dar respuesta al problema, se plantea como objetivo general establecer la relación entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023. Los objetivos específicos son: Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión de la salud ocupacional (planificación, organización, dirección y control) y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023.

Como hipótesis general se formula la siguiente: Existe relación significativa entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023. Como hipótesis específicas se tiene que existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de la salud ocupacional (planificación, organización, dirección y control) y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales se tiene a Pauta (2023), quien buscó explorar la aplicación de políticas de salud y seguridad ocupacional desde la óptica de la psicología organizacional y su aportación al rendimiento laboral, mediante un estudio correlacional, siendo a su vez no experimental y descriptivo, compuesto por 30 colaboradores de una empresa ecuatoriana dedicada a la elaboración de camarones, quienes respondieron a cuestionarios evaluativos de los constructos de estudio. Los resultados mostraron un valor de sig. bil. menor a 0.05, evidenciando la relación entre variables, concluyendo que el desempeño laboral se veía afectado por la aplicación de las políticas de salud y seguridad en el trabajo.

Acome-Muñoz et al. (2021) buscaron estimar la relación de los factores psicosociales en el desempeño docente, mediante un estudio transversal, cuantitativo, aplicada y no experimental. Estuvo integrado por 89 docentes de instituto superior tecnológico en Quito, quienes fueron estudiados con ayuda de cuestionarios. Los resultados indicaron que predominaba el grupo etario de 31 a 40 años, con un 47,2% de mujeres y un 52,8% de hombres. Entre los factores psicosociales de riesgo, el parámetro exigencias del trabajo fue el más prevalente, y 75,3% presentaron un riesgo psicosocial medio, que no se evidenció en su desempeño docente. En resumen, el estudio identificó la existencia de factores de riesgo psicosocial entre los educadores, que incluían aspectos como la carga, el contenido y las características de la tarea, entre otros.

Almeida (2021) efectuó un estudio estuvo orientado a delimitar la relación del nivel de desempeño laboral y el de salud ocupacional percibidos. Se enmarcó bajo un alcance correlacional, de tipo básico, no experimental, siendo a su vez transaccional, en donde se seleccionó a 180 usuarios internos del sistema de seguridad integrado de Ecuador, quienes respondieron a una prueba diseñada para la valoración de ambas variables descritas inicialmente, cuyos resultados reportaron valores de rho .437 y sig. bil. de .000, de manera que se confirmó que existe una correlación moderada, positiva y significativa entre variables.

Díaz (2021) buscó precisar si la salud ocupacional predice el desempeño laboral mediante una indagación cuantitativa, descriptiva, relacional, básica, no experimental y transversal. Se integró por 884 asistentes colombianos de la Cruz Roja Seccional Huila, quienes fueron evaluados mediante instrumentos para cada

variable. Los resultados reflejaron una sig, bilateral menor a 0.000 mediante el análisis de influencia entra las variables, concluyendo que la salud ocupacional ejerce una fuerte influencia en el desempeño en el lugar de trabajo.

Solórzano et al. (2021) buscó identificar los riesgos de la salud ocupacional en el teletrabajo docente. Se enmarcó bajo un alcance descriptivo, cuantitativo, con corte transversal, donde se seleccionó a 54 educadores de Ecuador, quienes respondieron a una prueba diseñada para la valoración de ambas variables descritas inicialmente. Los resultados indicaron un bajo nivel de riesgo (59,26%) y la presencia de carga mental y fatiga como factores que contribuyen al teletrabajo entre los profesores de 39 años o más.

Como antecedentes nacionales se cita a Espinoza (2023), quien buscó decretar la incidencia de la gestión de salud ocupacional en el rendimiento laboral, mediante un estudio aplicado, cuantitativo, explicativo y cuasi experimental. Estuvo integrado por 60 participantes de una I.E. de la UGEL 02 de Lima, mismos que dieron respuesta a dos cuestionarios orientados a estimar los constructos de interés. Los resultados evidenciaron valores estadísticos de $Z = -3,256$, $U = 192,500$ y sig. en el pre test de $p = ,059$ y posttest de $p = ,001$, concluyendo que existe una influencia significativa.

Por su parte, Solier (2023) orientó su estudio a estimar la asociación entre salud ocupacional, gestión de seguridad y desempeño laboral, mediante una indagación cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal. Se incluyó a 74 colaboradores de la constructora NEGAP S.A.C, quienes fueron estudiados a través de cuestionarios. Los resultados reflejaron un rho de .345 y sig. bil. de .000 entre las variables, concluyendo que existe una relación débil pero significativa.

Apaza (2021) buscó delimitar la relación de rendimiento laboral y gestión de la salud ocupacional, se caracterizó por ser de corte transversal, cuantitativo, explicativo y no experimental, en el cual se incluyó a 76 colaboradores de una I.E.P. Cerro Colorado de Arequipa, quienes dieron respuesta a dos cuestionarios. Los resultados mostraron un nivel alto con un 96% y 100% para ambas variables de manera respectiva. No obstante, los valores hallados ($\rho = -0.051$; sig. bil. $= .726$), concluyeron que no existe significativa relación entre variables.

Gallardo (2021) buscó precisar la influencia de la higiene ocupacional en el desempeño laboral, mediante un estudio transversal, cuantitativo, aplicada y no experimental. Estuvo constituido por 18 educadores de la I.E. La Asunción de Huancayo, quienes dieron respuesta a dos cuestionarios para su evaluación. Los hallazgos evidenciaron que existe un nivel moderado de riesgo presente a lo largo de la jornada laboral, el cual se atribuye a la insuficiente comprensión y aplicación de las medidas de seguridad laboral entre los instructores de aula y administrativos, lo que a su vez repercute en su rendimiento laboral. Concluyendo que, el campo de la higiene laboral tiene un impacto beneficioso en la productividad profesional de los educadores de primaria.

Llerena (2019) buscó decretar la relación entre salud ocupacional, gestión de la seguridad y desempeño ocupacional, mediante un estudio transversal, cuantitativo, explicativo y no experimental. Se integró por 49 trabajadores del IESTP Bellavista, los cuales dieron respuesta a cuestionarios diseñados para la valoración de los constructos estudiados. Los resultados mostraron un nivel inadecuado y medio con un 55% para ambas variables de manera respectiva, además los análisis inferenciales reportaron que existe relación positiva y media entre las variables ($r = 0.733$; $p < .05$).

Respecto a la primera variable, la gestión de la salud ocupacional se refiere a la planificación, organización, implementación y evaluación de medidas y estrategias para prevenir riesgos laborales y promover el bienestar y salud de los trabajadores en el ámbito laboral (Ayrampo, 2021). Desde una perspectiva analítica, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se encarga de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud ocupacional, y se considera actividad integradora de todas las actividades precedentes debido a que aclara los objetivos de cada actividad para que puedan alcanzarse los resultados deseados (Araúz, 2021).

La gestión de la salud ocupacional son una herramienta efectiva para la mejora de las condiciones de trabajo y se convierten en un medio para alinear los objetivos misionales de la empresa con la salud y seguridad ocupacionales (Álvarez et al., 2022). De otro modo, según Solier (2023) desempeña un papel crucial dentro de una organización o empresa, ya que está intrincadamente entrelazada en el tejido de toda la entidad, y tiene una importancia significativa en cuanto a su ubicación

dentro de la jerarquía organizativa. De ahí que sea esencial promover e integrar el discurso médico de la salud laboral en el léxico directivo de las empresas.

La gestión de la salud y la seguridad en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y protocolos establecidos para salvaguardar el bienestar psicológico y físico de los empleados, con el objetivo principal de mitigar los riesgos para la salud asociados a las responsabilidades laborales y al medio físico circundante (Chiavenato, 2004).

Es necesario señalar que el citado concepto en el ámbito educativo se refiere al proceso sistemático de planificación, organización, aplicación y evaluación de medidas y estrategias destinadas a prevenir los riesgos laborales y fomentar el bienestar y salud general de los colaboradores en su centro de labores. En esencia, es un esfuerzo de amplio alcance destinado a mitigar los peligros laborales y fomentar en los empleados, su bienestar físico y mental en su entorno de trabajo (Ortega, 2017). Los sistemas de gestión han sido ampliamente reconocidos como un instrumento valioso para optimizar las condiciones laborales y garantizar la congruencia entre los objetivos de la misión de una empresa y el bienestar y seguridad en el trabajo. Además, la integración de ambos aspectos se aplica sistemáticamente en toda la organización o corporación, y su importancia radica en su posicionamiento estratégico.

Las dimensiones fueron planteadas por Chiavenato (2004) quien expone que las funciones de la administración de la gestión involucran la planeación, organización, dirección y control. Por lo que a continuación se especificaron las funciones que conforman el ciclo administrativo, que se consideraron las dimensiones de la gestión de la salud ocupacional a los efectos del presente estudio.

La primera dimensión es la planeación referida a la función que inicia el ciclo, ya que define los ingredientes y normas fundamentales sobre los que se construyen las funciones posteriores. La planificación implica la identificación y el establecimiento de principios fundamentales que sirvan de marco para orientar las acciones futuras (Lopesierra et al., 2020).

En este contexto, el proceso de planificación incluye la identificación y el establecimiento de los objetivos deseados, así como la selección de las estrategias y acciones adecuadas para alcanzar eficazmente dichos objetivos. La planificación

es un proceso fundamental que abarca todos los niveles de una organización. Como resultado, la planificación depende de las circunstancias y contextos únicos de cada situación, lo que lleva al desarrollo de planes que varían en tipo. Los planes pueden formularse sobre la base de estrategias operativas, incluida la progresión secuencial de las tareas, o pueden referirse a conductas previstas. Además, los planes pueden concebirse en relación con la distribución de los recursos financieros (Carrasquilla y Villarreal, 2022).

En el contexto de la salud ocupacional en una entidad educativa, la planificación implica la identificación de objetivos y metas relacionados con el bienestar y seguridad de estudiantes y empleados. Esto puede incluir la prevención de afecciones y lesiones ocupacionales, la promoción de un entorno de trabajo y estudio saludable, y la elaboración de políticas y procedimientos para lograr estos objetivos. La planificación también puede involucrar la evaluación de riesgos y la formulación de estrategias para minimizarlos.

La segunda dimensión es la organización que contempla el proceso de creación de una organización, que es una entidad social formada intencionadamente para alcanzar unos objetivos concretos. Principalmente, esta función busca la organización y estructuración de la entidad para concretar eficazmente los objetivos fijados. También alude a la asignación de personal y recursos a determinados puestos, el desarrollo de líneas de autoridad y responsabilidad, y el método más eficaz de agrupar y coordinar tareas (Hernández et al., 2023).

La organización, abarca la estructuración y asignación de recursos, roles y responsabilidades para implementar los planes de salud ocupacional. Esto incluye la creación de un equipo de salud ocupacional, la asignación de responsabilidades específicas a los empleados o departamentos relevantes, y la garantía de que se cuente con los necesarios recursos, como equipo de protección personal, capacitación y servicios médicos, para cumplir con los objetivos de salud ocupacional (Arellano-Parra et al., 2020).

La tercera dimensión es la dirección, que implica tomar decisiones sobre la asignación de recursos humanos para alcanzar objetivos predeterminados. A medida que un individuo asciende en la estructura jerárquica de una organización, la importancia de la función directiva se acentúa. Esto se debe a que el directivo es

responsable de los resultados obtenidos por los miembros bajo su supervisión (Villamizar et al., 2022).

La dirección abarca el acto de guiar e inspirar a las personas, incluidos los trabajadores y los estudiantes, para que se adhieran a los reglamentos y protocolos de salud laboral. Esto puede incluir la supervisión de protocolos seguros, la defensa de la salud y seguridad en el lugar de trabajo y la comunicación competente sobre cuestiones asociadas al bienestar laboral. La presencia de líderes en una organización es crucial para establecer y fomentar una cultura que dé prioridad a la seguridad y fomente la adopción de prácticas eficaces de salud laboral (Mendoza et al., 2021).

El control constituye la cuarta dimensión, el objetivo primordial de este proceso es validar los resultados obtenidos mediante los esfuerzos de la organización y compararlos con los planes predeterminados. Asimismo, se orienta a detectar las discrepancias que puedan existir entre los resultados previstos y los reales (Villamizar et al., 2022). Esto permite identificar las causas subyacentes de estas desviaciones y facilita la aplicación de medidas correctoras. En última instancia, el propósito es realinear las actividades organizativas con los objetivos establecidos. El proceso de planificación y el proceso de control están estrechamente interconectados, ya que el proceso de control carece de importancia si no se basa en un plan.

El control implica el monitoreo y evaluación de actividades y resultados relacionados con la salud ocupacional en la I.E. Esto implica la recopilación de datos, la revisión de métricas de salud y seguridad, y la realización de auditorías y revisiones periódicas para asegurarse de que se cumplan los estándares y las regulaciones (Hernández et al., 2023). Cuando se identifican desviaciones o problemas, se toman medidas correctivas para garantizar un entorno de trabajo y estudio seguro y saludable.

Con relación a la segunda variable, desempeño laboral, la cual hace alusión a las actividades y comportamientos observables que muestra una persona que ocupa un puesto dentro de una organización (Pineda et al., 2023). Según Koopmans et al. (2013), la actividad en cuestión corresponde a los trabajadores que contribuyen activamente al progreso de la organización.

Para González y Vilchez (2021) el rendimiento en el trabajo puede definirse como la forma en que los empleados de una entidad organizativa acatan las funciones y tareas asignadas de acuerdo con sus capacidades, destrezas, habilidades y conocimientos, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Implica la producción de cambios y comportamientos que ayudan tanto a la entidad organizativa como a sus miembros a evaluar su eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los deseados objetivos.

El desempeño laboral puede describirse como el conjunto de actividades y comportamientos mostrados por una persona que cumple un rol dentro de un contexto organizacional (Mendoza & Arriola, 2022). También contempla la calidad del servicio o trabajo ejecutado por una persona dentro de los límites de una organización. Esto abarca una amplia gama de atributos, incluyendo las aptitudes interpersonales y competencia profesional, que impactan directamente en los resultados y rendimiento de la empresa. Según Argoti (2020), el rendimiento laboral, hace alusión a la medida en que un individuo aporta valor a la organización a través de diversos medios durante un período determinado.

En cuanto al desempeño laboral de los educadores de entidades de enseñanza, se refiere a los actos y comportamientos mostrados por una persona que desempeña una función laboral dentro de una organización. En un estudio realizado en la Institución Universitaria ITSA, se corroboró que el citado concepto, está influenciado por factores como la comunicación interna y la retroalimentación

Koopmans et al. (2013) exponen que el IWPQ (cuestionario de desempeño laboral individual) permite medir de forma breve y autoinformada el desempeño laboral. Por esta razón, para la investigación se consideraron a tres dimensiones planteados por los autores, pero descritas en mayor medida por Ramos-Villagrasa et al. (2019).

La primera dimensión es el desempeño de tareas, la cual aborda la conducta que fomenta la productividad, que puede diferir en las distintas asignaciones de trabajo en función del papel del trabajador, tal como se indica en las funciones fundamentales del puesto (Díaz et al., 2023). El desempeño de las tareas abarca la gama de actividades realizadas por un empleado en el lugar de trabajo para contribuir a los objetivos organizacionales. Requiere la provisión de soluciones eficaces a cualquier desafío que pueda surgir y la realización de un esfuerzo

diligente para cumplir con las responsabilidades asociadas a la función designada (Bernal, 2021). Del mismo modo, con el fin de disponer de tiempo suficiente para completar el trabajo y lograr los resultados deseados, es esencial organizar sistemática y prioritariamente las acciones que deben emprenderse o ejecutar las responsabilidades asignadas con la máxima dedicación.

Para González et al. (2022) señaló que el desempeño de tareas contempla la ejecución de las responsabilidades y actividades específicas que forman parte de las funciones laborales y los deberes de un empleado en su puesto de trabajo. En una institución educativa, esto incluiría actividades como la enseñanza, la planificación curricular, la administración académica, la asesoría a estudiantes, entre otros. El desempeño de tareas está relacionado con la competencia y la eficacia en la realización de las actividades asignadas y su aporte al logro de los objetivos institucionales.

El desempeño contextual constituye la segunda dimensión, que según Gamarra-Banda et al. (2023) puede caracterizarse como una conducta que mejora el clima social y psicológico de una organización, contribuyendo así a sus objetivos. Las tareas mencionadas incluyen responsabilidades que van más allá de las obligaciones prescritas de la ocupación, como mostrar iniciativa, proactividad, fomentar la colaboración con los compañeros y exhibir pasión. La distinción entre el rendimiento de las tareas y el rendimiento contextual radica en el hecho de que, aunque el rendimiento contextual contribuye al funcionamiento eficaz de la organización, no incide directamente en la productividad de los trabajadores.

También se ve influido principalmente por la dedicación del empleado a la formación, su competencia en el ámbito pertinente y su capacidad para utilizar eficazmente las habilidades sociales para colaborar dentro de un equipo y ejecutar sus responsabilidades con una precisión excepcional (Huamán-Cuya y Torres-Limascca, 2023). En esencia, los empleados deben tener un claro conocimiento de sus tareas específicas y cultivar activamente sus capacidades para cumplirlas de forma óptima en beneficio de la organización.

El desempeño contextual se refiere a las acciones y conductas de un empleado que no se encuentran directamente relacionados con las tareas específicas de su trabajo, pero que inciden en el ambiente laboral y la eficiencia organizativa. En una institución educativa, esto podría incluir la colaboración con

colegas, la contribución a la cultura institucional, la participación en actividades extracurriculares, el apoyo a los objetivos de la institución y la promoción de un contexto laboral saludable y positivo.

La tercera dimensión es el comportamiento laboral, el cual implica las acciones intencionadas o al uso indebido de derechos por parte de los empleados que no contribuyen positivamente a la empresa y pueden causar daños. Estas acciones tienen una correlación con resultados individuales y colectivos favorables. El comportamiento laboral puede definirse como la participación en acciones positivas por parte de los empleados, tanto dentro como fuera de la organización, que no impiden directamente el funcionamiento de la empresa (Pilligua y Arteaga, 2019). Este comportamiento se manifiesta cuando los empleados se abstienen de dirigir su atención hacia las quejas, deficiencias, elementos conflictivos con los objetivos de la empresa y cualquier problema que surja.

El comportamiento laboral se refiere al conjunto de acciones, actitudes y conductas que los empleados exhiben en el lugar de trabajo. Además, según Pineda et al. (2023) abarca tanto el desempeño de tareas como el desempeño contextual. En el contexto de la gestión de la salud ocupacional, el comportamiento laboral implica la adhesión a las normas y prácticas de bienestar y seguridad ocupacionales, la comunicación efectiva, la cooperación con los procedimientos y políticas de seguridad, la promoción activa de la prevención de riesgos laborales y la participación en programas de bienestar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Adoptó un enfoque cuantitativo, que se basa en la acumulación y el análisis de datos expresados en términos estadísticos y numéricos, con el fin de comprender fenómenos, relaciones y patrones en el ámbito de la investigación. Este método se distingue por su objetividad y rigor en la medición de las variables, y se utiliza para cuantificar y extrapolar los hallazgos utilizando herramientas estadísticas (Gaviria y Márquez, 2019)

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo básico, el cual, según Calderón y Alzamora (2019), se concentra en la investigación de conceptos y principios teóricos sin necesidad de aplicación inmediata en la práctica. En este caso, se requiere una investigación profunda de las relaciones conceptuales entre las variables de interés en el contexto de una I.E. Sin la intención de implementar remedios o intervenciones inmediatas.

3.1.2. Diseño de investigación

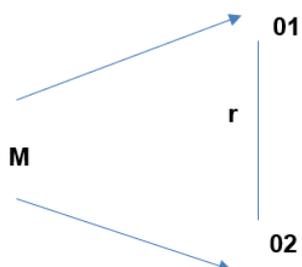
Se efectuó bajo un diseño no experimental, el cual, según Gaviria y Márquez (2019) implica observar y acumular datos en su natural contexto, sin manipular variables, para comprender y describir ciertos fenómenos tal como se presentan. Además, se utilizó el método hipotético-deductivo, basado en la formulación de hipótesis y la derivación de predicciones para su comprobación empírica; en el contexto de este estudio, permitió obtener resultados que apoyen o refuten hipótesis respecto a los constructos analizados.

Asimismo, tuvo un alcance descriptivo-correlacional. En su primera vertiente, parte de un conocimiento previo del fenómeno investigado y se limita a intentar describir su comportamiento dentro de un grupo concreto. Mientras que el segundo intenta analizar cómo se relacionan diversos fenómenos o constructos entre sí o, alternativamente, si no existe asociación (Nicomedes, 2018). Además, se empleó una metodología transversal, que supone la recogida y análisis de datos en un momento concreto, proporcionando una representación estática de la situación o

características de una población en ese momento, sin seguimiento posterior u observación longitudinal (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

Figura 1

Diagrama del diseño correlacional



Dónde:

M = 62 integrantes de una institución educativa

O₁ = Gestión de la salud ocupacional

O₂ = Desempeño laboral

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Gestión de la salud ocupacional

Definición conceptual

Se refiere a un conjunto de normativas y protocolos diseñados para salvaguardar el bienestar mental y físico de los empleados con el principal objetivo de mitigar los riesgos para la salud asociados a las tareas relacionadas con el trabajo y al entorno físico en el que se ejecutan (Chiavenato, 2004).

Definición operacional

Se usó un instrumento integrado por 4 dimensiones, representadas por 30 ítems, y que engloban un total de 13 indicadores. Presenta una escala de medición ordinal tipo Likert.

Indicadores

En la dimensión planificación se encuentra: plan de seguridad y salud ocupacional, mapa de riesgo, presupuesto, capacitaciones e involucramiento. En la dimensión organización se encuentra: reglamento actualizado, comunicación y accesibilidad. En la dimensión dirección se encuentra: programación, evaluación y simulacros. Por último, la dimensión control se encuentra: verificación e informes.

Escala de medición

Escala ordinal

Desempeño laboral

Definición conceptual

Koopmans et al. (2013) mencionan que es una conducta que está bajo el control de los trabajadores que aportan al crecimiento de la empresa.

Definición operacional

Se administró un instrumento integrado por 3 dimensiones, las que a su vez están representadas por 29 ítems, y engloban a un total de 12 indicadores. Presenta una escala de medición ordinal tipo Likert.

Indicadores

En la dimensión desempeño de tareas se encuentra: gestión de procedimientos y tiempo, desempeño acorde a las de funciones, conocimiento de la labor, desempeño acorde a las normas establecidas y calidad en el servicio. En la dimensión desempeño contextual se encuentran: iniciativa, gestión para la superación de obstáculos, participación en las actividades, comunicación efectiva de manera oral y escrita, y trabajo en equipo. Finalmente, en la dimensión comportamiento laboral se encuentran: buen juicio y cumplimiento de exigencias extraordinarias

Escala de medición

Escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Consiste en el conjunto de individuos, casos o elementos que poseen cualidades similares y sirven como punto focal de estudio (Feria et al., 2020). Este estudio tuvo por población a 75 miembros de una localidad educativa de Lima.

Criterios de inclusión

Personal que confirme su participación voluntaria en el estudio.

Personal que cuente con un periodo laboral mínimo de 6 meses.

Criterios de exclusión

Personal perteneciente a más de una institución educativa.

Personal que no complete las respuestas o que conteste al azar los cuestionarios.

3.3.2. Muestra

Consiste en un grupo cuidadosamente seleccionado de elementos o individuos de una población mayor, a fin de obtener hallazgos pertinentes a toda la población, sin necesidad de examinar cada uno de los componentes (Ventura-León, 2017). Para la investigación se incluyó una muestra de 62 miembros de una I.E.P de Lima.

3.3.3. Muestreo

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó un muestreo intencional no probabilístico. Para Nicomedes (2018) es un método de selección de participantes en el que los sujetos se seleccionan deliberadamente según los criterios específicos del investigador, teniendo en cuenta su conveniencia y disponibilidad.

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo conformada por el personal de la institución educativa de Lima

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la evaluación de las variables investigadas, se usó una encuesta, técnica diseñada para obtener información sobre los aspectos conductuales, emocionales y cognitivos de la muestra implicada, permitiendo la recolección de datos que luego son analizados para validar la veracidad y exactitud de la información recolectada (Feria et al., 2020). En cuanto a los instrumentos de medición, se utilizó un cuestionario, herramienta compuesta por una serie de afirmaciones elaboradas de forma sistemática y meticulosa, que abordan aspectos destinados a la evaluación precisa de las variables en cuestión, siendo pertinentes para el estudio (Gaviria y Márquez, 2019).

La validez es considerada esencial para determinar en qué medida un instrumento mide con precisión un constructo dado, teniendo en cuenta su concepto y su fundamento teórico. La validez de contenido de los instrumentos se determinó mediante criterio de expertos, método basado en la evaluación crítica proporcionada por profesionales con experiencia en el tema (Ver anexo 10), que asegura que los ítems están conceptualmente alineados con el fenómeno a medir (Villass-Keever et al., 2019).

En cuanto a la fiabilidad, fue evaluada por medio del coeficiente estadístico alfa de Cronbach, que estima el grado de correlación entre los componentes de una escala para determinar su consistencia interna y es ampliamente reconocido como un estadístico válido y fiable para valorar la fiabilidad y consistencia de un instrumento de medida (Ventura-León, 2019). Siendo así que el valor estadístico para la variable Gestión de la salud ocupacional fue de 0.985 y para la variable desempeño laboral fue 0.908, lo cual indica una confiabilidad muy alta (Ver anexo 11).

3.5. Procedimientos

La primera fase incluyó una evaluación exhaustiva de la bibliografía pertinente relativa a las variables investigadas. A continuación, se elaboró cuidadosamente un documento de validación exhaustivo que fue refrendado por autoridades educativas con calificaciones académicas avanzadas. La investigación requirió la realización de esfuerzos de coordinación, que incluyeron la construcción de canales de comunicación eficaces con las autoridades

institucionales pertinentes. Además, se presentó debidamente una carta de autorización formal para obtener la autorización necesaria para realizar el estudio dentro del entorno escolar y administrar el instrumento de recogida de datos. Una vez finalizado el procedimiento de recogida de datos con los instrumentos designados, los resultados de la encuesta se trasladaron a una base de datos Excel para ser sometidos a análisis a partir de su transferencia al programa estadístico SPSS v.26 para comprobar las hipótesis. A continuación, se analizaron los resultados para extraer conclusiones y formular recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Tras recopilar las respuestas de la muestra implicada, la base de datos se exportó a Excel para una fase de depuración. A continuación, los datos se transfirieron al software estadístico SPSS para realizar los cálculos y análisis necesarios. Gaviria y Márquez (2019) señalan que el propósito de la estadística descriptiva es interpretar y describir los valores y frecuencias de las variables investigadas. En la fase posterior, se realizó un análisis inferencial para estimar las conexiones entre las variables y probar las hipótesis propuestas. Para lo cual, se efectuó una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, resultado que determinó el uso de pruebas no paramétricas o paramétricas. A partir de esta determinación, se eligió el estadístico más adecuado para estimar las correlaciones. Lo anterior es parte de la estadística inferencial la cual permite un análisis de las hipótesis propuestas, con mayor precisión al estimar y comparar dichas hipótesis con los datos adquiridos (Mayorga-Ponce et al., 2020).

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se efectuó en base a los principios, directrices y reglamentos de la UCV y la APA (2020). El cumplimiento de estos marcos normativos es necesario para aseverar la integridad, credibilidad y estima de las citadas fuentes en la investigación. En el contexto de la propiedad intelectual, se utilizó la plataforma TURNITIN para verificar la originalidad y autenticidad de todos los contenidos enviados. Además, la administración de los instrumentos se ajustó a consideraciones éticas. Antes de la aplicación, se brindó a los implicados amplia información acerca de los objetivos, garantizando que su participación fuese

informada y totalmente voluntaria. Los datos recogidos y analizados se trataron con objetividad y rigor, y no fueron objeto de manipulación ni sesgo.

Por último, se siguieron las normas éticas para el estudio con personas establecidas en la Declaración de Helsinki (Asociación Médica Mundial, 2013). Esto significa seguir las normas básicas, como la beneficencia, que busca salvaguardar el bienestar de quienes participan en el estudio, y la no maleficencia, cuyo objetivo es detener cualquier posible daño. Otras reglas son la autonomía, que implica el otorgamiento del consentimiento informado antes de poder participar voluntariamente, y la justicia, que establece normas para tomar decisiones éticas durante la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Gestión de la salud ocupacional

Nivel	f	%
Deficiente	2	3.2
Regular	30	48.4
Eficiente	30	48.4
Total	62	100

La tabla 1 muestra que, entre los docentes encuestados, el 48.4% perciben un nivel considerado como regular y eficiente en cuanto a la gestión de la salud ocupacional, mientras que el 3.2% señala un nivel deficiente en esta área.

Tabla 2

Desempeño laboral

Nivel	f	%
Regular	28	45.2
Eficiente	34	54.8
Total	62	100

Los valores registrados en la tabla 2 concernientes al desempeño laboral, señalan que el 54.8% de los encuestados percibe un nivel eficiente y el 45.2% un nivel regular.

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad

Variable/Dimensión	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la salud ocupacional	0.260	62	0.000
Planificación	0.127	62	0.015
Organización	0.246	62	0.000
Dirección	0.220	62	0.000
Control	0.228	62	0.000
Desempeño laboral	0.185	62	0.010

La tabla 3 muestra un valor de sig. inferior a 0,05 a nivel de variable y dimensión, lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal. Por consiguiente, se emplea la prueba de Spearman para examinar las hipótesis de estudio (Regla: Si la Sig. > 0,05 entonces los datos poseen una normal distribución).

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023.

Tabla 4

Contrastación de hipótesis general

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de	Coeficiente	0.454
	la salud	Sig. Bilateral	0.000
	ocupacional	N	62

La tabla 4, reporta una Sig. bil. de $0.000 < 0.05$ por lo cual se rechaza la H_0 , determinándose que existe una significativa relación entre gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral. El coeficiente $r_s = 0.454$ indica una correlación positiva media.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la planificación de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023.

H_1 : Existe relación significativa entre la planificación de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023.

Tabla 5

Contrastación de hipótesis específica 1

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente	0.106
		Sig. Bilateral	0.413
		N	62

En la tabla 5, se visualiza una Sig. bil. de $0.413 > 0.05$ por lo cual no se rechaza la H_0 , determinándose que no existe una significativa relación entre la dimensión planificación y desempeño laboral. El coeficiente $r_s = 0.106$ indica una correlación positiva muy débil.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre la organización de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023.

H_1 : Existe relación significativa entre la organización de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023.

Tabla 6*Contrastación de hipótesis específica 2*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente	0.282
		Sig. Bilateral	0.027
		N	62

La tabla 6 muestra una Sig. bil. de $0.027 < 0.05$ por tanto, se rechaza la H_0 , determinándose que existe una significativa relación entre la dimensión organización y desempeño laboral. El coeficiente $r_s = 0.282$ indica una correlación positiva débil.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación significativa entre la dirección de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023.

H_1 : Existe relación significativa entre la dirección de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023.

Tabla 7*Contrastación de hipótesis específica 3*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente	0.471
		Sig. Bilateral	0.000
		N	62

Se aprecia en la tabla 7 una Sig. Bilateral de $0.000 < 0.05$ por lo cual se rechaza la H_0 , determinándose que existe una significativa relación entre la dimensión dirección y desempeño laboral. El coeficiente $r_s = 0.471$ indica una correlación positiva media.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre el control de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el control de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023.

Tabla 8

Contrastación de hipótesis específica 4

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Control	Coeficiente	0.231
		Sig. Bilateral	0.071
		N	62

En la tabla 8 se observa una Sig. bil. de 0.071 > 0.05, de manera que no se rechaza la H₀, determinándose que no existe una significativa relación entre la dimensión control y desempeño laboral. El coeficiente $r_s = 0.231$ indica una correlación positiva débil.

V. DISCUSIÓN

La enseñanza, siendo una profesión intrínsecamente demandante y emocionalmente desafiante, que requiere un compromiso sostenido, atención centrada, flexibilidad mental, regulación de las emociones, confianza y resiliencia (Braun, 2018), se desenvuelve en un entorno educativo caracterizado por diversas complejidades en infraestructura, recursos, contratación de personal y presiones externas (Torlak y Kuzey, 2019). En este contexto dinámico, el bienestar de los docentes y la seguridad que perciban respecto al ambiente institucional son factores que cumplen un papel crucial en su compromiso y productividad. El presente estudio se enfocó en estimar la relación entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una I.E.P. de Lima, 2023.

Los datos encontrados en relación con el nivel de la gestión de salud ocupacional en el personal de la entidad educativa evaluado, dieron a conocer que existe una predominancia en la percepción de un nivel regular y eficiente (48.4%) y deficiente (3.2%) de gestión. Esto, es similar al trabajo realizado por Almeida (2020) que identificó que un 59% de usuarios de un sistema integrador de seguridad de Ecuador percibió un nivel regular de salud ocupacional, y un 37% lo calificó como bueno. De igual manera el estudio de Acome-Muños (2021) en un instituto superior educativo en Ecuador, presenta un paralelismo notable con los resultados actuales, donde un 67.4% consideró que su ambiente laboral presentaba condiciones regulares de trabajo.

Los resultados señalan la prevalencia de percepciones de gestión de salud ocupacional de niveles regulares y deficientes en el personal educativo evaluado, indicando posibles fallos en las políticas existentes. La comparación con los estudios anteriores respalda la necesidad de intervenciones más amplias en el ámbito educativo. Al respecto, los autores Díaz y Villafuerte (2022) investigaron, estrategias efectivas para mejorar la salud ocupacional, ofreciendo perspectivas adicionales y enfoques prácticos para implementar mejoras significativas en este contexto.

En relación con los niveles reportados acerca del desempeño laboral en los docentes de la evaluada institución, se evidencia que un 54.8% considera mantener un nivel eficiente de desempeño; por otro lado, solo el 45.2% calificó su rendimiento en un nivel regular. Similares resultados se precisaron en el estudio de Acome-

Muños (2021), en donde el 44% y 48% de maestros de un instituto superior ecuatoriano, presentaron un excelente y muy buen rendimiento docente, respectivamente. Los niveles eficientes encontrados, constituyen un indicador positivo de la calidad del trabajo docente en el contexto educativo bajo estudio. En el ámbito educativo, el desempeño laboral no solo implica la ejecución de tareas, sino también la capacidad de generar un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes. La congruencia de estos resultados con el estudio de Acome-Muños (2021), que también encontró porcentajes considerables de excelencia y buen rendimiento docente, sugiere una tendencia generalizada de un desempeño laboral positivo en el ámbito educativo evaluado.

Sin embargo, las cifras presentadas discrepan de la investigación de Llerena (2019) en colaboradores de un Instituto Tecnológico de Bellavista, contexto en el que prevalecieron los niveles bajos y medios de desempeño laboral, representados por un 29% y 55% respectivamente. Sumado a ello, se cita la investigación de Almeida (2022) en una muestra de usuarios de un sistema integrado de seguridad en Ecuador, quienes expresaron tener un desempeño laboral regular correspondiente a un 61.4%, mientras que un 4.3% lo describió como malo. Al comparar estos resultados con el presente estudio, surgen discrepancias notables. Esta variabilidad podría atribuirse al contexto específico de cada estudio.

La presente investigación se centra en docentes, y la alta calificación podría indicar una adaptación eficiente al entorno educativo. En contraste, el estudio de Almeida (2022), abordó a usuarios de un sistema de seguridad en un contexto de pandemia, lo que podría haber influido en las percepciones, dado el impacto considerable en las condiciones laborales durante ese periodo. Por otro lado, el estudio de Llerena (2019) si bien contempló un contexto asociado al ámbito educativo, es posible que sus resultados estén vinculados a diversas dificultades en el entorno laboral o a percepciones de que las metas propuestas no se están alcanzando de manera satisfactoria. Las diferencias señalan la variación existente entre las percepciones de los colaboradores dentro del contexto de estudio, propio de las dinámicas y contextos específicos de las instituciones educativas evaluadas, destacando cuán importante es contemplar las particularidades de cada entorno laboral.

En respuesta al objetivo general, los hallazgos confirmaron que existe una relación significativa, positiva y media entre gestión de salud ocupacional y desempeño laboral en el personal de una I.E. pública de Lima (sig. bil. = 0.000 y rho = 0.454). Esto se asemeja al estudio de Solier (2020), quien encontró que el desempeño laboral guarda una positiva relación con la gestión de salud y seguridad ocupacional en colaboradores de una empresa constructora de Ayacucho (sig. bil. = 0.000 y rho = 0.345). En esta misma línea se tiene al estudio de Llerena (2019) desarrollado en colaboradores de un Instituto Tecnológico de Bellavista, cuyos análisis confirmaron una positiva asociación entre las variables ya precisadas (sig. bil. = 0.000 y rho = 0.733). El estudio de Almeida (2020), en internos de un sistema de seguridad ecuatoriano, también confronta los hallazgos, al obtener un valor de correlación de .437 y una sig. bil de .000, indicando una directa y moderada relación entre el desempeño y la salud ocupacional.

La presencia de una correlación positiva, media y significativa entre los citados constructos genera una interesante reflexión sobre los posibles mecanismos subyacentes a esta relación. En semejanzas con investigaciones anteriores que reportaron asociaciones positivas, este hallazgo sugiere que otros factores, más allá de la gestión de la salud ocupacional, podrían estar mediando esta dinámica. Una perspectiva teórica valiosa para entender esta semejanza se encuentra en las teorías de motivación laboral, específicamente el Modelo de jerarquía de Necesidades de Maslow (1970), según su enfoque, la gestión de la salud ocupacional, al abordar principalmente necesidades de seguridad y bienestar físico, puede no abarcar completamente las motivaciones más elevadas de los docentes (Gómez, 2023), es por ello que la relación se encuentra en un nivel medio. Si bien la gestión puede ser subóptima, la presencia de altos niveles de motivación y compromiso entre el personal puede contrarrestar la posible influencia en el desempeño laboral, aspecto que es corroborado en diversas investigaciones (Niati et al., 2021; Riyanto et al., 2021; Pancasila et al., 2020).

Además, la idea de que los docentes al sentirse motivados y comprometidos pueden mantener un rendimiento eficiente a pesar de una gestión de salud ocupacional menos efectiva, se alinea con la teoría de Expectativas de Vroom (1955), donde las percepciones individuales de las acciones y sus resultados deseados son fundamentales en la toma de decisiones laborales. Esta

interpretación sugiere que, en el contexto educativo, las necesidades de autorrealización y motivación personal pueden ser factores más preponderantes para el desempeño laboral que la gestión de la salud ocupacional en sí misma. En este sentido, la motivación y el compromiso pueden actuar como factores mediadores que explican por qué, a pesar de una gestión de salud ocupacional aparentemente menor, se observan niveles satisfactorios de desempeño laboral (Pancasila et al., 2020; Niati et al., 2021). Al reconocer estos elementos, se puede tener una comprensión más completa sobre una relación media y significativa.

Dentro de los estudios que también discrepa del presente, se cita a Apaza (2021) quien luego de evaluar a miembros de una I.E. pública de Cerro Colorado de Arequipa, determinó una ausencia de relación entre las variables de gestión de salud ocupacional y desempeño laboral, lo cual se corrobora por los valores obtenidos (sig. bil. = 0.726 y rho = -0.051). De la misma manera, el estudio de Pauto (2022) en trabajadores de una empresa ecuatoriana dedicada a la producción de camarones, confirmó que la aplicación de políticas de salud y seguridad no presentan una significativa incidencia en el desempeño organizacional (sig. bil. = 0.581 y rho = -1.05).

La variación en los hallazgos de relación significativa o no, entre los estudios citados líneas previas, probablemente se explique por factores contextuales que podrían influir en esta falta de asociación. Respecto a la investigación desarrollada por Apaza (2021), en una institución de Arequipa, es posible que las particularidades del entorno educativo, con sus demandas específicas y la naturaleza de las interacciones laborales, puedan influir en que el manejo de la salud ocupacional no se traduzca directamente en variaciones significativas en el desempeño laboral. Asimismo, Pauto (2022) quien consideró a una empresa dedicada a la producción de camarón resalta la posibilidad de que factores específicos del sector, como la eficiencia de los procesos de producción, eclipsen la influencia de las políticas de bienestar ocupacional en el desempeño organizacional. La diferencia en los hallazgos podríamos también derivar de la falta de inclusión de variables cruciales, como la motivación, el liderazgo o características individuales de los trabajadores que, de acuerdo con estudios previos, pueden mediar en la interacción y comportamiento de las citadas variables (Paais y Pattiruhu, 2020; Riyanto et al., 2021).

Respecto al objetivo específico 1, los análisis reportaron valores de sig. bil. de 0.413 y rho de 0.106, lo que sugiere que no existe una relación significativa entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en una I.E.P de Lima. No obstante, los hallazgos son diferentes a lo encontrado por Llerena (2019) que buscó estimar el vínculo entre el desempeño laboral y la planificación asociada a la gestión de salud y seguridad ocupacionales, confirmando su hipótesis planteada, misma que supuso una relación directa y significativa entre las citadas variables (sig. bil. = 0.000 y $r = 0.650$).

La correlación no hallada entre la dimensión de planificación y el desempeño de los docentes implicados en el estudio sugiere una dinámica interesante que puede ser interpretada en base a la teoría abordada. La gestión de la salud ocupacional, en su dimensión de planificación, implica la identificación de objetivos y estrategias para salvaguardar el bienestar y la salud de los colaboradores, así como la evaluación de riesgos y la formulación de medidas preventivas (Lopesierra et al., 2020). En teoría, se podría esperar que una mayor planificación en este contexto conduzca a un desempeño laboral más eficiente, ya que se establecerían las bases para condiciones laborales seguras y saludables. Sin embargo, la realidad encontrada en los resultados podría explicarse considerando varios factores. Primero, la adaptabilidad y la implementación efectiva de las medidas planificadas pueden variar. La literatura destaca que la implementación exitosa de las políticas de salud ocupacional no solo depende de su formulación, sino también de la ejecución adecuada y la aceptación por parte de los empleados (Carrasquilla y Villarreal, 2022). Es posible que, a pesar de una planificación meticulosa, la ejecución no haya sido completamente efectiva, generando así una discrepancia entre la planificación teórica y la realidad práctica.

Además, la participación y percepción de los empleados en el proceso de planificación también son aspectos críticos. Al respecto, Lopesierra et al. (2020) resaltan la importancia de involucrar a los trabajadores en la identificación de objetivos y estrategias de salud ocupacional. Si la planificación se llevó a cabo sin una activa participación y una comprensión profunda de las necesidades y preocupaciones de los empleados, la efectividad de las medidas planificadas podría verse comprometida. Argoti (2020) también sugiere que otros factores, como la cultura organizacional, la comunicación interna y la retroalimentación, pueden

mediar en la relación entre el desempeño laboral y la planificación de la salud ocupacional. Una cultura organizacional que fomente la seguridad y la salud, junto con una comunicación efectiva sobre las medidas planificadas, podría mejorar la aceptación y aplicación de estas medidas, influyendo positivamente en el desempeño laboral.

Referente al objetivo específico 2, se halló una sig. bil. de 0.027 y rho de 0.282, corroborando que existe una relación positiva, débil y significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral en una I.E.P de Lima. Este hallazgo se asemeja con el estudio de Llerena (2019) que identificó una positiva asociación entre el desempeño laboral y la dimensión de organización concerniente a la gestión de salud y seguridad ocupacionales (sig. bil.= 0.000 y $r= 0.557$) en miembros de un instituto superior de educación de Ecuador.

Desde una perspectiva teórica, la organización implica la estructuración eficiente de recursos, roles y responsabilidades para la implementación de los planes y estrategias de salud ocupacional (Arellano-Parra et al., 2020). Esta dimensión abarca la asignación de personal, definición de roles y responsabilidades, así como la provisión de recursos necesarios. No obstante, la efectividad de estas acciones puede depender de factores adicionales en el contexto educativo. Una posible explicación para la relación débil podría ser la complejidad inherente al entorno educativo, donde factores como la dinámica interpersonal, la adaptación a cambios y la naturaleza impredecible del proceso educativo pueden influir en la percepción del personal sobre la organización de la salud ocupacional. González y Vilchez (2021) sugieren que el rendimiento laboral está estrechamente relacionado con la adaptabilidad y la capacidad de afrontar situaciones cambiantes. En el estudiado ámbito, el manejo del bienestar ocupacional puede ser percibido de manera diferente por los profesionales debido a la naturaleza única de su trabajo.

Además, Argoti (2020) destaca la importancia de la comunicación interna y la retroalimentación en el desempeño laboral. En el contexto educativo, donde la interacción y retroalimentación son fundamentales, la percepción del personal sobre la calidad de la comunicación y el feedback puede influir en su evaluación del desempeño laboral, independientemente de la organización de la salud ocupacional. Así también, Vo et al. (2022) respaldan la idea de que la motivación

influye en la mejora del rendimiento en el trabajo, en este sentido, si los profesionales educativos se sienten motivados y comprometidos con su trabajo, es posible que mantengan un alto desempeño laboral a pesar de las percepciones sobre la organización de la salud ocupacional. El compromiso laboral, que refleja la conexión emocional y psicológica de los empleados con su trabajo, podría servir como mediador entre la organización de la salud ocupacional y el desempeño. Un elevado compromiso podría mitigar los efectos adversos de una percepción de la organización de la salud ocupacional, ya que empleados comprometidos suelen esforzarse más para superar obstáculos (Kahn, 1990).

Ahora bien, respondiendo al objetivo específico 3, los resultados arrojaron una sig. bil. de 0.000 y rho de 0.471, constatando que existe una relación positiva, media y significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en una I.E.P de Lima. Este resultado es semejante al estudio efectuado por Llerena (2019) en miembros de un instituto superior de educación de Ecuador, contexto en el que identificó una positiva correlación entre el desempeño laboral y la dimensión de dirección de la gestión de salud y seguridad ocupacionales (sig. bil. = 0.000 y $r=0.777$).

Desde la perspectiva teórica, la dirección, como función administrativa, implica la toma de decisiones sobre la asignación de recursos humanos para alcanzar objetivos predeterminados (Villamizar et al., 2022). Sin embargo, en el ámbito educativo, esta dirección hace alusión a la gestión de recursos y a la guía e inspiración de las personas para adherirse a los reglamentos y protocolos de salud laboral (Mendoza et al., 2021).

Se puede argumentar que variables mediadoras, como la motivación y el compromiso laboral, podrían estar interviniendo en esta relación, tal como lo afirma el estudio de Sitopu et al. (2021). Un enfoque de liderazgo que fomente la participación y la conexión emocional de los empleados con su trabajo podría contrarrestar los efectos de una percepción deficiente de la dirección de la salud ocupacional. Investigaciones previas respaldan la idea de que un alto compromiso puede motivar a los empleados a esforzarse más para superar obstáculos, incluso en situaciones donde la dirección de la salud ocupacional parece ser menos efectiva (Eliyana et al., 2019; Niati et al., 2021).

Finalmente, para dar respuesta al objetivo específico 4, los valores de sig. bil. de 0.071 y rho de 0.231, aseveran que no existe una significativa relación entre la dimensión control y el desempeño laboral en una I.E.P de Lima. Lo anterior contrasta con lo reportado por la investigación de Llerena (2019) en la cual se identificó una positiva correlación entre el desempeño laboral y la dimensión de control de la gestión de salud y seguridad ocupacionales (sig. bil. = 0.000 y $r= 0.606$) en el personal de un instituto superior de educación de Ecuador.

Para dar sustento a la relación no encontrada en la institución de estudio, es necesario abordar la conceptualización para la dimensión abordada. El control, como cuarta dimensión de la gestión de la salud ocupacional, se centra en la validación y comparación de resultados con los planes predeterminados, así como en la detección y corrección de desviaciones (Arellano-Parra et al., 2020). Sin embargo, esta función al ser malinterpretada o aplicada de manera excesiva podría generar tensiones en los trabajadores, afectando su desempeño laboral.

Cabe resaltar que, desde la teoría de la psicología organizacional, se puede argumentar que un control excesivo puede generar un ambiente laboral estresante y desmotivador (Quintanilla-Ayala et al., 2022). La teoría de la autodeterminación sostiene que la percepción de tener control sobre las propias acciones es crucial para la motivación intrínseca, la cual se relaciona positivamente con el desempeño laboral (Deci y Ryan, 1985).

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe una significativa relación entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023 (sig. bil. = 0.000; a = 0.05).

Segunda: No existe una significativa relación entre la planificación de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023 (sig. bil. = 0.413; a = 0.05).

Tercera: Existe una significativa relación entre la organización de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023 (sig. bil. = 0.027; a = 0.05).

Cuarta: Existe una significativa relación entre la dirección de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023 (sig. bil. = 0.000; a = 0.05).

Quinta. No existe una significativa relación entre el control de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023 (sig. bil. = 0.071; a = 0.05).

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al director y administrativos implementar un programa integral de salud ocupacional que involucre evaluaciones periódicas, capacitación en prevención de riesgos y acceso a recursos de bienestar para el personal, mediante la colaboración con profesionales de la salud ocupacional para realizar evaluaciones regulares, organizar talleres de capacitación y establecer un sistema para monitorear su bienestar, para mejorar su salud y desempeño laboral, reduciendo ausencias por enfermedad y fomentando un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Segunda. A los docentes incorporar la planificación de la salud ocupacional en las actividades diarias, incluyendo pausas activas, ergonomía y hábitos saludables, proporcionando orientación sobre la integración de prácticas saludables en la planificación de clases y promover la conciencia sobre la importancia de cuidar la salud ocupacional para mejorar la calidad de vida y el rendimiento laboral de los docentes, creando un entorno que fomente el bienestar físico y mental.

Tercera. Al subdirector y administrativos establecer un sistema organizativo que garantice la eficiencia en la gestión de la salud ocupacional, desde la asignación de responsabilidades hasta la creación de protocolos de respuesta ante situaciones de emergencia, mediante el diseño de un plan detallado de organización que abarque desde la distribución de recursos hasta la formación de equipos de respuesta rápida en situaciones de emergencia de salud ocupacional para optimizar la respuesta ante problemas de salud ocupacional, garantizando un entorno laboral organizado y seguro

Cuarta. Al director y dirección de recursos humanos desarrollar y promover una dirección proactiva en materia de salud ocupacional, liderando iniciativas que fomenten la prevención y el cuidado de la salud del personal, invirtiendo en programas de liderazgo que destaquen la importancia de la salud ocupacional,

establecer metas claras y proporcionar recursos para su implementación para crear una cultura institucional que priorice el bienestar ocupacional, mejorando el desempeño y satisfacción de los miembros.

Quinta. A los docentes fomentar la participación activa en programas de salud ocupacional, apoyando las iniciativas de la institución educativa y promoviendo hábitos saludables en casa, organizando sesiones informativas para padres, proporcionar recursos sobre hábitos saludables y promover la participación en eventos relacionados con la salud ocupacional para fortalecer la conexión entre la salud en el hogar y en la institución educativa, creando un entorno holístico que beneficie el bienestar general de los estudiantes y sus familias.

REFERENCIAS

- Acome-Muñoz, M., Noroña-Salcedo, D., & Vega-Falcón, V. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5), 1254-1268. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000501254&lng=es&tlng=es.
- Almeida, R. (2021). *Salud ocupacional y desempeño laboral percibidas por usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19, Babahoyo, Ecuador, 2020* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59576/Almeida_SRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, D., Araque, E., & Jiménez, K. (2022). Workplace health and safety management system, mipymes of sincelejo, Colombia. *Revista Tendencias*, 23(2), 178-201. <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v23n2/2539-0554-tend-23-02-178.pdf>
- Apaza, O. (2021). *Gestión de la salud ocupacional y rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado Arequipa, 2021* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91388/Apaza_COB-SD.pdf?sequence=1
- Araúz, A. (2022). From occupational health to workplace health and safety management: study of the transformation of the general occupational risk system abstract. *Revista Saluta*, 5, 10-23. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/327/3273192001/>
- Arellano-Parra, N., Silva-López, K., & Arámbula-García, C. (2020). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Group Innovaplast. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(3), 118–123. <https://doi.org/10.15649/2346030X.780>
- Association American Psychological. (2020). *Manual de publicaciones de la APA. El manual moderno*. <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Ayrampo, M. (2021). Total safety management model in a higher technical teaching institute to reduce accidentability. *Revista Del Instituto De investigación De*

- La Facultad De Minas, Metalurgia Y Ciencias geográficas*, 24(47), 29–39.
<https://doi.org/10.15381/iigeo.v24i47.20641>
- Bernal, I. (2021). Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.986>
- Braun, S., Roeser, R., Mashburn, A., & Skinner, E. (2019). Middle School Teachers' Mindfulness, Occupational Health and Well-Being, and the Quality of Teacher-Student Interactions. *Mindfulness*, 10(2), 245–255.
<https://doi.org/10.1007/s12671-018-0968-2>
- Calderón, P., & Alzamora, L. (2019). Diseños de investigación para tesis. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Soc*, 7, 71–76.
<http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/660/581>
- Carrasquilla, A., & Villarreal, K. (2022). Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Instituciones Educativas: Una revisión de la literatura. *Enfoque Latinoamericano*, 5(1). Recuperado a partir de <https://revistas.ul.edu.co/index.php/rel/article/view/2>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ª ed. México, Mc Graw Hill.
- Deci, E., & Ryan, M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum
- Díaz, A., & Villafuerte, C. (2022). Planeamiento Estratégico de la Educación. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 13(2), 161–171. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.681>
- Díaz, D. (2021). *La salud ocupacional como predictor del desempeño laboral de los empleados de la cruz roja colombiana seccional huila, Neiva, Colombia* [Tesis de maestría]. Universidad de Montemorelos.
- Díaz, M., Chávez, J., Castillo, L., Marquez, D., Tantajulca, J., & Santamaría, D. (2023). Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021. *Revista Cuidarte*, 14(3). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2738>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee

- performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Espinoza, H. (2023). *Influencia de la gestión de la salud ocupacional en el rendimiento laboral individual en instituciones educativas de la UGEL 02* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117312/Espinoza_IHJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ewes, L., Llallihuaman, B., & Bojorquez, G. (2023). Seguridad y salud en el trabajo: prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Perú (2022). *Llalliq*, 3(1), 199–216. <https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/1046>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>
- Gallardo (2021). *Influencia de la higiene ocupacional: disergonómico, ruido y luxometría en el desempeño laboral de la institución educativa La Asunción – Huancayo, 2019* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional del Centro del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7513/T010_22760335_D.pdf?sequence=1
- Gaviria, C., & Márquez, C. (2019). *Estadística descriptiva y probabilidad*. Colombia: Bonaventuriana. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YubhDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=estad%C3%ADstica+descriptiva&ots=_2XbsafYI_&sig=YaRw3IN4a6s_NbNdTvQeubTskaQ
- Gómez, S. (2023). Perception of Maslow's hierarchy of needs and its relationship to attract and retain the human talent. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235–259. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- González, M., Cendales, B., & Segura, S. (2022). Variables e instrumentos para la evaluación del desempeño individual en el trabajo. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 18(34). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v18i34.3950>

- González, W., & Vilchez, R. (2022). Factors of the labor performance of the administrative personnel in experimental national universities. *Revista pensamientos y Gestión*, 1(51), 1-21. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n51/2145-941X-pege-51-54.pdf>
- Hernández, H., Botero, S., & Chiquillo, J. (2023). Política de salud ocupacional para la creación de una cultura de la prevención de seguridad y la salud en el trabajo en las instituciones prestadoras de servicios de salud. *Academia & Derecho*, (20), 261–286. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.20.8051>
- Hernández, H., Botero, S., & Chiquillo, J. (2023). Política de salud ocupacional para la creación de una cultura de la prevención de seguridad y la salud en el trabajo en las instituciones prestadoras de servicios de salud. *Academia & Derecho*, (20), 261–286. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.20.8051>
- Huamán-Cuya, A., & Torres-Limascca, R. (2023). Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de un Programa Social en la Unidad Territorial Apurímac. *Purique*, 5, e504. <https://doi.org/10.37073/purique.5.504>
- Khan, W. (1990). Psychological Conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/256287>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A., & De Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi: 10.1108/17410401311285273
- Llerena, F. (2019). *Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38995/Llerena_GF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lopesierra, J., Serna, E., & Redondo, P. (2020). Planificación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las universidades públicas del distrito de Riohacha departamento de la Guajira, Colombia. *Revista GEON (Gestión*,

- Organizaciones Y Negocios*, 7(2), 1-13.
<https://doi.org/10.22579/23463910.214>
- Maslow, A (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). Nueva York: Harper and Row. <https://www.holybooks.com/wp-content/uploads/Motivation-and-Personality-Maslow.pdf>
- Mayorga-Ponce, R., Sillis-Palma, K., Martínez-Alamilla, A., Salazar-Valdez, D., & Mota-Velázquez, U. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Salud y Educación*, 8(16), 93-95.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/download/5806/7202/>
- Mendoza, I., Naranjo, B., & Núñez, E. (2021). Análisis de riesgos de acuerdo con la norma ISO 45001 en instituciones educativas de las zonas rurales del cantón Yaguachi. *Ecuadorian Science Journal*, 5(4), 15-27.
<https://doi.org/10.46480/esj.5.4.167>
- Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Ministerio de Trabajo (2021). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783*.
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-eltrabajo.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2019). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/476740/Bolet%C3%ADn_Notificaciones_NOVIEMBRE_2019_opt_compressed.pdf
- Niati, D., Siregar, Z., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393.
<https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nicomedes, N. (2018). *Tipos de investigación*. Repositorio Institucional USDG.
<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021). *Las largas jornadas de trabajo pueden aumentar las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares, según la OIT y la OMS*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792231/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020). *Las funciones esenciales de la salud pública en las Américas*. OPS. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53125/9789275322659_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortega, J. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Academia & Derecho*, (14), 155–175. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.14.1490>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pauta, P. (2021). *Estudio sobre la aplicabilidad de políticas de seguridad y salud ocupacional desde la perspectiva de la psicología organizacional y su contribución al desempeño laboral en los trabajadores de la camaronera lolita matilde mataca cía. Ltda. Provincia del oro, cantón santa rosa, período noviembre 2021-febrero 2022* [Tesis de maestría]. Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23627/1/UPS-CT010133.pdf>

- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=409659500007>
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (2023). Job performance: literature review. *Revisión literaria. COMMERCIUM PLUS*, 5(1), 1-12. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/893>
- Quintanilla-Ayala, L., Quintanilla-Aldeán, C., & Prieto-López, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. *Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 116–135. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 141–147. https://www.unisanitas.edu.co/Revista/68/07Rev_Medica_Sanitas_21-3_MRodriguez_et_al.pdf
- Solier, R. (2023). Management of occupational health and safety and the work performance of the workers of the construction company NEGAP S.A.C. Ayacucho. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 3(74), 1-17.
- Solórzano, M., Delgado, M., Quimi, M., & Bravo, M. (2021). Seguridad y salud ocupacional en el teletrabajo docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8051-8067. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.890
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 1–16. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Villamizar, J., Vargas, E., & Montes, L. (2022). Importancia de la elaboración e implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Formación Estratégica, 3(02), 48–65.

<https://www.formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/101>

Villasís-Keever, M., Márquez-González, H., & Zurita-Cruz, J. (2019). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Alergia México*, 65(4), 414-421. doi:10.29262/ram.v65i4.560

Vo, T., Tuliao, K., & Chen, C. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(49), 1–19. <https://doi.org/10.3390/bs12020049>

Vroom, V. (1955). *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-Bass

ANEXOS

TÍTULO: Gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral en una institución educativa de Lima, 2023

APELLIDOS Y NOMBRES: Barrón Pastor, Darwin Américo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES: Dimensiones e Indicadores				
<p>PG: ¿Existe relación entre la gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023?</p> <p>PE1: ¿Existe relación entre la planificación de la salud ocupacional y desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023?</p> <p>PE2: ¿Existe relación entre la organización de la salud ocupacional y desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023?</p>	<p>OG: Establecer la relación entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023.</p> <p>OE1: Establecer la relación entre la planificación de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023.</p> <p>OE2: Establecer la relación entre la organización de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023.</p>	<p>HG: Existe relación significativa entre la gestión de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023.</p> <p>HE1: Existe relación significativa entre la planificación de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre la organización de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023.</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre la</p>	Variable 1: Gestión de la salud ocupacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles
			Planificación	- Plan de seguridad y salud ocupacional - Mapa de riesgo - Presupuesto - Capacitaciones - Involucramiento	1-10	Ordinal	Deficiente (30-69) Regular (70-109) Eficiente (110-150)
			Organización	- Reglamento actualizado - Comunicación - Accesibilidad	11-15	nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)	
			Dirección	- Programación - Evaluación - Simulacros	16-25	Siempre (5)	
			Control	- Verificación - Informes	26-30		
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles
			Desempeño de tareas	- Gestión de procedimientos y tiempo - Desempeño acorde a las de funciones	1-10	Ordinal	Deficiente (29-67)
				- Conocimiento de la labor		Nunca (1) Casi nunca (2)	Regular (68-106)

<p>PE3: ¿Existe relación entre la dirección de la salud ocupacional y desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023?</p> <p>PE4: ¿Existe relación entre el control de la salud ocupacional y desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023?</p>	<p>OE3: Establecer la relación entre la dirección de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023.</p> <p>OE4: Establecer la relación entre el control de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023.</p>	<p>dirección de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023.</p> <p>HE4: Existe relación significativa entre el control de la salud ocupacional y el desempeño laboral en una institución educativa pública de Lima, 2023.</p>	<p>Desempeño contextual</p> <p>Comportamiento laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño acorde a las normas establecidas - Calidad en el servicio - Iniciativa - Gestión para la superación de obstáculos - Participación en las actividades - Comunicación efectiva de manera oral y escrita - Trabajo en equipo - Buen juicio - Cumplimiento de exigencias extraordinarias 	<p>11-22</p> <p>23-29</p>	<p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Eficiente (107-145)</p>
Tipo y diseño de investigación	Población y Muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística utilizada		
<p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-Deductivo</p> <p>Alcance: Descriptivo-correlacional</p> <p>Corte: Transversal</p>	<p>Población: 75 docentes de una institución educativa de Lima</p> <p>Muestra: 62 docentes de una institución educativa de Lima</p> <p>Muestreo: No probabilístico intencional</p>		<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario para evaluar la gestión de la salud ocupacional.</p> <p>Cuestionario para evaluar el desempeño laboral</p>		<p>Descriptiva: Tablas con porcentajes, frecuencia, y figuras.</p> <p>Inferencial:</p> <p>Normalidad: Kolmogorov-Smirnov</p> <p>Contrastación de hipótesis: Rho de Spearman</p>		

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Gestión del a salud ocupacional	La gestión de la salud ocupacional se refiere a un conjunto de normativas y protocolos diseñados para salvaguardar el bienestar físico y mental de los empleados con el principal objetivo de mitigar los riesgos para la salud asociados a las tareas relacionadas con el trabajo y al entorno físico en el que se llevan a cabo (Chiavenato, 2004).	Se usó un instrumento integrado por 4 dimensiones, mismas que están representadas por 30 ítems, y engloban a un total de 13 indicadores. Presenta una escala de medida ordinal tipo Likert.	Planificación Organización Dirección Control	- Plan de seguridad y salud ocupacional - Mapa de riesgo - Presupuesto - Capacitaciones - Involucramiento - Reglamento actualizado - Comunicación - Accesibilidad - Programación - Evaluación - Simulacros - Verificación - Informes	1-10 11-15 16-25 26-30	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (30-69) Regular (70-109) Eficiente (110-150)
Desempeño laboral	Koopmans et al. (2013) mencionan que es una conducta que está bajo el control de los trabajadores que contribuyen al crecimiento de la empresa.	Se usó un instrumento integrado por 3 dimensiones, mismas que están representadas por 29 ítems, y engloban a un total de 12 indicadores.	Desempeño de tareas	- Gestión de procedimientos y tiempo - Desempeño acorde a las de funciones - Conocimiento de la labor - Desempeño acorde a las normas establecidas - Calidad en el servicio	1-10	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (29-67) Regular (68-106) Eficiente (107-145)

		Presenta una escala de medida ordinal tipo Likert.	Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Gestión para la superación de obstáculos - Participación en las actividades - Comunicación efectiva de manera oral y escrita - Trabajo en equipo 	11-22		
			Comportamiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Buen juicio - Cumplimiento de exigencias extraordinarias 	23-29		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de gestión de la salud ocupacional

El presente instrumento tiene como objetivo, obtener información sobre la gestión de la salud ocupacional. Por lo tanto, contiene enunciados, que tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (N)	1
Casi Nunca (CN)	2
A veces (AV)	3
Casi Siempre (CS)	4
Siempre (S)	5

Se agradece anticipadamente la colaboración, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	Interrogante	N	CN	AV	CS	S
	Dimensión 1: planificación					
1	¿Dentro de la institución existe un plan de seguridad y salud ocupacional correctamente elaborada?					
2	¿La institución cuenta con un mapa de riesgo correctamente detallado?					
3	¿La institución cuenta un presupuesto para la planificación de seguridad?					
4	¿El comité para la gestión de salud ocupacional siempre está presente en las reuniones?					
5	¿El personal muestra preocupación por la gestión de salud y seguridad que se viene realizando de la institución?					
6	¿Se realiza capacitaciones constantes para el desarrollo de seguridad y salud ocupacional?					
7	¿La plana docente siempre está presente en las reuniones de capacitación?					
8	¿Se promueve la seguridad en los estudiantes?					
9	¿Los docentes realiza la labor de fiscalizador con respecto a medidas de seguridad?					
10	¿Se involucra a los estudiantes en la gestión de seguridad?					
	Dimensión 2: organización					
11	¿El reglamento de la institución está en constante actualización?					

12	¿Todos los colaboradores tienen acceso al reglamento de la institución?					
13	¿Los trabajadores siempre cumplen con las normas y reglas que tiene la institución?					
14	¿Los trabajadores comunican los riesgos o peligros que pueden identificar dentro de su área de trabajo?					
15	¿La directiva comunica inmediatamente las nuevas medidas de seguridad que se tomarán en cuenta?					
Dimensión 3: dirección						
16	¿Los directivos de la institución efectúan pedidos para la implementación de seguridad en las aulas?					
17	¿Se establecen y programan fechas para plantear medidas de seguridad?					
18	¿Constantemente la institución es evaluada acerca de las medidas de seguridad?					
19	¿Se realizan simulacros en sincronización al entorno nacional?					
20	¿Se realiza una constante evaluación a todo el personal para evitar un bajo rendimiento?					
21	¿Se cuenta con indicadores de seguridad?					
22	¿Se evalúa los resultados alcanzados por toda la plana docente?					
23	¿El personal es evaluado respecto a las medidas de seguridad y conocimiento de salud ocupacional?					
24	¿Se realizan actividades en cuanto a las medidas de seguridad?					
25	¿La institución programa la participación de los estudiantes para los diferentes eventos?					
Dimensión 4: control						
26	¿Se realizan las verificaciones en todas las áreas para constatar si vienen cumpliendo de las medidas de seguridad?					
27	¿Se realizan informes acerca de lo que se pudo observar en las verificaciones o inspecciones?					
28	¿Se evalúan los ambientes o áreas de trabajo con el fin de identificar los riesgos que pueden existir?					
29	¿Se toman en cuenta los informes para la toma de decisiones y las medidas correctivas?					
30	¿En caso de incidentes, se verifican el origen de éstos?					

Fuente:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38995/Llerena_GF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuestionario de desempeño laboral

El presente instrumento tiene como objetivo, obtener información sobre el desempeño laboral. Por lo tanto, contiene enunciados, que tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca (N)	1
Casi Nunca (CN)	2
A veces (AV)	3
Casi Siempre (CS)	4
Siempre (S)	5

Se agradece anticipadamente la colaboración, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	Interrogante	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: desempeño de tareas						
1	Planifico mi trabajo para terminarlo a tiempo.					
2	Establezco prioridades durante el desarrollo de mi trabajo					
3	Realizo mi trabajo de manera eficiente					
4	Comprendo bien las instrucciones para cumplir con mis tareas y responsabilidades.					
5	Tengo las habilidades técnicas y el conocimiento necesario en mi puesto.					
6	Manejo situaciones cambiantes e imprevistas.					
7	Cumplo con las normas establecidas por la empresa.					
8	Me mantengo estable bajo presión					
9	Conozco y me anticipo a las necesidades y expectativas de los estudiantes.					
10	Cumplo los estándares de imagen personal.					
Dimensión 2: desempeño contextual						
11	Comienzo una nueva tarea cuando termino mis tareas anteriores.					
12	Propongo mejoras en el área en base a mis conocimientos					
13	Asumo responsabilidades adicionales a las de mi puesto.					
14	Tomo previsiones frente a los problemas.					
15	Soy capaz de elegir una alternativa de solución para implementarla					
16	Supero obstáculos de forma efectiva siguiendo los lineamientos de la empresa.					

17	Participo activamente en reuniones y / o consultas					
18	Escucho abiertamente y con buena disposición.					
19	Trato de comunicarme con claridad para ser entendido.					
20	Utilizo términos apropiados al dirigirme a mis compañeros de trabajo o estudiantes.					
21	Promuevo el respeto mutuo entre mis compañeros de trabajo.					
22	Trabajo efectivamente con otras áreas.					
Dimensión 3: comportamiento laboral						
23	No hago que los problemas en el trabajo sean más grandes de lo que ya son.					
24	No me concentro en los aspectos positivos de la situación en el trabajo en lugar de los aspectos negativos.					
25	No comparto con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
26	No hablo con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
27	Estoy dispuesto a dar un tiempo adicional para mi trabajo.					
28	Sacrifico feriados u horas de descanso si las tareas requieren mi participación.					
29	Soy capaz de adaptar mi horario para cumplir con las exigencias del puesto					

Fuente:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33969/Paredes%20Zelada%20Alejandra%20Rosalia%20-%20Pelaez%20Gonzales%20Yuliana%20Noem%c3%ad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexo 3. Fichas técnicas

Ficha técnica del cuestionario de gestión de la salud ocupacional

Nombre original	Cuestionario de gestión de la salud ocupacional
Autor original	Llerena (2019)
Procedencia	Lima, Perú
Aplicado por	Barrón (2023)
Número de Ítems	30
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">- Desempeño de tareas- Desempeño contextual- Comportamiento laboral
Escala	Se puntúa: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Administración	Individual y colectiva
Duración	10 a 15 minutos aproximadamente
Objetivo	Evaluar el nivel de la gestión de la salud ocupacional de una institución educativa pública de Lima, 2023
Calificación	Deficiente (29-67) Regular (68-106) Eficiente (107-145)

Ficha técnica del cuestionario del desempeño laboral

Nombre original	Instrumento de medición del desempeño laboral.
Autor	Paredes y Pelaez (2023)
Procedencia	Lima, Perú
Aplicado por	Barrón (2023)
Número de Ítems	29
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">- Desempeño de tareas- Desempeño contextual- Comportamiento laboral
Escala	Se puntúa: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Administración	Individual y colectiva
Duración	10 a 15 minutos aproximadamente
Objetivo	Evaluar el nivel de desempeño laboral de una institución educativa pública de Lima, 2023
Calificación	Deficiente (29-67) Regular (68-106) Eficiente (107-145)

Anexo 4. Validez de expertos



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los siguientes instrumentos: "Cuestionario de gestión de la salud ocupacional" y "Cuestionario del uso de desempeño laboral". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Patricia del Pilar Díaz Gamarra		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias de la Salud		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si tiene		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión de la salud ocupacional
Autora:	Llerena (2019)
Procedencia:	Lima, Perú
Aplicado por:	Barrón (2023)
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	Identificar el nivel de gestión de la salud ocupacional, en una institución educativa de Lima

4. Soporte teórico

Escala/Área	Definición	Subescala (dimensiones)
Cuestionario de gestión de la salud ocupacional	La gestión de la salud ocupacional se refiere a un conjunto de normativas y protocolos diseñados para salvaguardar el bienestar físico y mental de los empleados con el principal objetivo de mitigar los riesgos para la salud asociados a las tareas relacionadas con el trabajo y al entorno físico en el que se llevan a cabo (Chiavenato, 2004).	Planificación
		Organización
		Dirección
		Control

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario para medir la calidad de atención” y el “Cuestionario para medir la satisfacción del usuario”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel X	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) X	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel X	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel X

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión de la salud ocupacional

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de planificación de la gestión de la salud ocupacional en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Plan de seguridad y salud ocupacional • Mapa de riesgo • Presupuesto • Capacitaciones • Involucramiento 	¿Dentro de la institución existe un plan de seguridad y salud ocupacional correctamente elaborada?	4	4	4	
	¿La institución cuenta con un mapa de riesgo correctamente detallado?	4	4	4	
	¿La institución cuenta un presupuesto para la planificación de seguridad?	4	4	4	
	¿El comité para la gestión de salud ocupacional siempre está presente en las reuniones?	4	4	4	
	¿El personal muestra preocupación por la gestión de salud y seguridad que se viene realizando de la institución?	4	4	4	
	¿Se realiza capacitaciones constantes para el desarrollo de seguridad y salud ocupacional?	4	4	4	
	¿La plana docente siempre está	4	4	4	

	presente en las reuniones de capacitación?				
	¿Se promueve la seguridad en los estudiantes?	4	4	4	
	¿Los docentes realiza la labor de fiscalizador con respecto a medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿Se involucra a los estudiantes en la gestión de seguridad?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de organización de la gestión de la salud ocupacional en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento actualizado • Comunicación • Accesibilidad 	¿El reglamento de la institución está en constante actualización?	4	4	4	
	¿Todos los colaboradores tienen acceso al reglamento de la institución?	4	4	4	
	¿Los trabajadores siempre cumplen con las normas y reglas que tiene la institución?	4	4	4	
	¿Los trabajadores comunican los riesgos o peligros que pueden identificar dentro de su área de trabajo?	4	4	4	
	¿La directiva comunica inmediatamente las nuevas medidas de seguridad que se tomarán en cuenta?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de dirección de la gestión de la salud ocupacional en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Programación • Evaluación • Simulacros 	¿Los directivos de la institución efectúan pedidos para la implementación de seguridad en las aulas?	4	4	4	
	¿Se establecen y programan fechas para plantear medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿Constantemente la institución es evaluada acerca de las medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿Se realizan simulacros en sincronización al entorno nacional?	4	4	4	
	¿Se realiza una constante evaluación a todo el personal para evitar un bajo rendimiento?	4	4	4	
	¿Se cuenta con indicadores de seguridad?	4	4	4	
	¿Se evalúa los resultados alcanzados por toda la plana docente?	4	4	4	
	¿El personal es evaluado respecto a las medidas de seguridad y conocimiento de salud ocupacional?	4	4	4	
	¿Se realizan actividades en cuanto a las medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿La institución programa la participación de los	4	4	4	

	estudiantes para los diferentes eventos?				
--	--	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de control de la gestión de la salud ocupacional en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Verificación • Informes 	¿Se realizan las verificaciones en todas las áreas para constatar si vienen cumpliendo de las medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿Se realizan informes acerca de lo que se pudo observar en las verificaciones o inspecciones?	4	4	4	
	¿Se evalúan los ambientes o áreas de trabajo con el fin de identificar los riesgos que pueden existir?	4	4	4	
	¿Se toman en cuenta los informes para la toma de decisiones y las medidas correctivas?	4	4	4	
	¿En caso de incidentes, se verifican el origen de éstos?	4	4	4	



 Dra. Patricia Díaz Gamarra
 DNI 10506632

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los siguientes instrumentos: "Cuestionario de gestión de la salud ocupacional" y "Cuestionario del uso de desempeño laboral". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Patricia del Pilar Díaz Gamarra	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias de la Salud	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si tiene	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral
Autora:	Paredes y Pelaez (2018)
Procedencia:	Lima, Perú
Aplicado por	Barón (2023)
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	Identificar el nivel de desempeño laboral en una Institución Educativa de Lima

9. Soporte teórico

Escala/Área	Definición	Subescala (dimensiones)
-------------	------------	-------------------------

Cuestionario de desempeño laboral	Koopmans et al. (2013) mencionan que es una conducta que está bajo el control de los trabajadores que contribuyen al crecimiento de la empresa.	Desempeño de tareas
		Desempeño contextual
		Comportamiento laboral

10. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación a usted le presento el “Cuestionario para medir la calidad de atención” y el “Cuestionario para medir la satisfacción del usuario”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel X	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)X	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel X	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel X

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de tareas
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño de tareas en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de procedimientos y tiempo • Desempeño acorde a las de funciones • Conocimiento de la labor • Desempeño acorde a las normas establecidas • Calidad en el servicio 	Planifico mi trabajo para terminarlo a tiempo.	4	4	4	
	Establezco prioridades durante el desarrollo de mi trabajo	4	4	4	
	Realizo mi trabajo de manera eficiente	4	4	4	
	Comprendo bien las instrucciones para cumplir con mis tareas y responsabilidades.	4	4	4	
	Tengo las habilidades técnicas y el conocimiento necesario en mi puesto.	4	4	4	
	Manejo situaciones cambiantes e imprevistas.	4	4	4	
	Cumplo con las normas establecidas por la empresa.	4	4	4	
	Me mantengo estable bajo presión	4	4	4	
	Conozco y me anticipo a las necesidades y expectativas de los estudiantes.	4	4	4	
Cumplo los estándares de imagen personal.	4	4	4		

- Segunda dimensión: Desempeño contextual
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño contextual en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Gestión para la superación de obstáculos • Participación en las actividades • Comunicación efectiva de manera oral y escrita • Trabajo en equipo 	Comienzo una nueva tarea cuando termino mis tareas anteriores.	4	4	4	
	Propongo mejoras en el área en base a mis conocimientos	4	4	4	
	Asumo responsabilidades adicionales a las de mi puesto.	4	4	4	
	Tomo previsiones frente a los problemas.	4	4	4	
	Soy capaz de elegir una alternativa de solución para implementarla	4	4	4	
	Supero obstáculos de forma efectiva siguiendo los lineamientos de la empresa.	4	4	4	
	Participó activamente en reuniones y / o consultas	4	4	4	
	Escucho abiertamente y con buena disposición.	4	4	4	
	Trato de comunicarme con claridad para ser entendido.	4	4	4	
	Utilizo términos apropiados al dirigirme a mis compañeros de trabajo o estudiantes.	4	4	4	
	Promuevo el respeto mutuo entre mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Trabajo efectivamente con otras áreas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamiento laboral
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de comportamiento laboral en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Buen juicio • Cumplimiento de exigencias extraordinarias 	No hago que los problemas en el trabajo sean más grandes de lo que ya son.	4	4	4	
	No me concentro en los aspectos positivos de la situación en el trabajo en lugar de los aspectos negativos.	4	4	4	
	No comparto con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	
	No hablo con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	
	Estoy dispuesto a dar un tiempo adicional para mi trabajo.	4	4	4	
	Sacrifico feriados u horas de descanso si las tareas requieren mi participación.	4	4	4	
	Soy capaz de adaptar mi horario para cumplir con las exigencias del puesto	4	4	4	



Dra. Patricia Díaz Gamarra
DNI 10506632

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los siguientes instrumentos: "Cuestionario de gestión de la salud ocupacional" y "Cuestionario del uso de desempeño laboral". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	PhD. Helí Jaime Barrón Pastor	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias de la Salud	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si tiene	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión de la salud ocupacional
Autora:	Llerena (2019)
Procedencia:	Lima, Perú
Aplicado por:	Barrón (2023)
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	Identificar el nivel de gestión de la salud ocupacional, en una institución educativa de Lima

4. Soporte teórico

Escala/Área	Definición	Subescala (dimensiones)
Cuestionario de gestión de la salud ocupacional	La gestión de la salud ocupacional se refiere a un conjunto de normativas y protocolos diseñados para salvaguardar el bienestar físico y mental de los empleados con el principal objetivo de mitigar los riesgos para la salud asociados a las tareas relacionadas con el trabajo y al entorno físico en el que se llevan a cabo (Chiavenato, 2004).	Planificación
		Organización
		Dirección
		Control

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario para medir la calidad de atención” y el “Cuestionario para medir la satisfacción del usuario”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel X	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) X	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel X	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel X

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión de la salud ocupacional

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de planificación de la gestión de la salud ocupacional en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Plan de seguridad y salud ocupacional • Mapa de riesgo • Presupuesto • Capacitaciones • Involucramiento 	¿Dentro de la institución existe un plan de seguridad y salud ocupacional correctamente elaborada?	4	4	4	
	¿La institución cuenta con un mapa de riesgo correctamente detallado?	4	4	4	
	¿La institución cuenta un presupuesto para la planificación de seguridad?	4	4	4	
	¿El comité para la gestión de salud ocupacional siempre está presente en las reuniones?	4	4	4	
	¿El personal muestra preocupación por la gestión de salud y seguridad que se viene realizando de la institución?	4	4	4	
	¿Se realiza capacitaciones constantes para el desarrollo de seguridad y salud ocupacional?	4	4	4	
	¿La plana docente siempre está	4	4	4	

	presente en las reuniones de capacitación?				
	¿Se promueve la seguridad en los estudiantes?	4	4	4	
	¿Los docentes realiza la labor de fiscalizador con respecto a medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿Se involucra a los estudiantes en la gestión de seguridad?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de organización de la gestión de la salud ocupacional en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento actualizado • Comunicación • Accesibilidad 	¿El reglamento de la institución está en constante actualización?	4	4	4	
	¿Todos los colaboradores tienen acceso al reglamento de la institución?	4	4	4	
	¿Los trabajadores siempre cumplen con las normas y reglas que tiene la institución?	4	4	4	
	¿Los trabajadores comunican los riesgos o peligros que pueden identificar dentro de su área de trabajo?	4	4	4	
	¿La directiva comunica inmediatamente las nuevas medidas de seguridad que se tomarán en cuenta?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de dirección de la gestión de la salud ocupacional en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Programación • Evaluación • Simulacros 	¿Los directivos de la institución efectúan pedidos para la implementación de seguridad en las aulas?	4	4	4	
	¿Se establecen y programan fechas para plantear medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿Constantemente la institución es evaluada acerca de las medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿Se realizan simulacros en sincronización al entorno nacional?	4	4	4	
	¿Se realiza una constante evaluación a todo el personal para evitar un bajo rendimiento?	4	4	4	
	¿Se cuenta con indicadores de seguridad?	4	4	4	
	¿Se evalúa los resultados alcanzados por toda la plana docente?	4	4	4	
	¿El personal es evaluado respecto a las medidas de seguridad y conocimiento de salud ocupacional?	4	4	4	
	¿Se realizan actividades en cuanto a las medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿La institución programa la participación de los	4	4	4	

	estudiantes para los diferentes eventos?				
--	--	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de control de la gestión de la salud ocupacional en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Verificación • Informes 	¿Se realizan las verificaciones en todas las áreas para constatar si vienen cumpliendo de las medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿Se realizan informes acerca de lo que se pudo observar en las verificaciones o inspecciones?	4	4	4	
	¿Se evalúan los ambientes o áreas de trabajo con el fin de identificar los riesgos que pueden existir?	4	4	4	
	¿Se toman en cuenta los informes para la toma de decisiones y las medidas correctivas?	4	4	4	
	¿En caso de incidentes, se verifican el origen de éstos?	4	4	4	



PhD. Helí Jaime Barrón Pastor
DNI 09793154

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los siguientes instrumentos: "Cuestionario de gestión de la salud ocupacional" y "Cuestionario del uso de desempeño laboral". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	PhD. Helí Jaime Barrón Pastor		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias de la Salud		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si tiene		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral
Autora:	Paredes y Pelaez (2018)
Procedencia:	Lima, Perú
Aplicado por	Barón (2023)
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	Identificar el nivel de desempeño laboral en una Institución Educativa de Lima

9. Soporte teórico

Escala/Área	Definición	Subescala (dimensiones)
-------------	------------	-------------------------

Cuestionario de desempeño laboral	Koopmans et al. (2013) mencionan que es una conducta que está bajo el control de los trabajadores que contribuyen al crecimiento de la empresa.	Desempeño de tareas
		Desempeño contextual
		Comportamiento laboral

10. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación a usted le presento el “Cuestionario para medir la calidad de atención” y el “Cuestionario para medir la satisfacción del usuario”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel X	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)X	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel X	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel X

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de tareas
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño de tareas en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de procedimientos y tiempo • Desempeño acorde a las de funciones • Conocimiento de la labor • Desempeño acorde a las normas establecidas • Calidad en el servicio 	Planifico mi trabajo para terminarlo a tiempo.	4	4	4	
	Establezco prioridades durante el desarrollo de mi trabajo	4	4	4	
	Realizo mi trabajo de manera eficiente	4	4	4	
	Comprendo bien las instrucciones para cumplir con mis tareas y responsabilidades.	4	4	4	
	Tengo las habilidades técnicas y el conocimiento necesario en mi puesto.	4	4	4	
	Manejo situaciones cambiantes e imprevistas.	4	4	4	
	Cumplo con las normas establecidas por la empresa.	4	4	4	
	Me mantengo estable bajo presión	4	4	4	
	Conozco y me anticipo a las necesidades y expectativas de los estudiantes.	4	4	4	
Cumplo los estándares de imagen personal.	4	4	4		

- Segunda dimensión: Desempeño contextual
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño contextual en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Gestión para la superación de obstáculos • Participación en las actividades • Comunicación efectiva de manera oral y escrita • Trabajo en equipo 	Comienzo una nueva tarea cuando termino mis tareas anteriores.	4	4	4	
	Propongo mejoras en el área en base a mis conocimientos	4	4	4	
	Asumo responsabilidades adicionales a las de mi puesto.	4	4	4	
	Tomo previsiones frente a los problemas.	4	4	4	
	Soy capaz de elegir una alternativa de solución para implementarla	4	4	4	
	Supero obstáculos de forma efectiva siguiendo los lineamientos de la empresa.	4	4	4	
	Participó activamente en reuniones y / o consultas	4	4	4	
	Escucho abiertamente y con buena disposición.	4	4	4	
	Trato de comunicarme con claridad para ser entendido.	4	4	4	
	Utilizo términos apropiados al dirigirme a mis compañeros de trabajo o estudiantes.	4	4	4	
	Promuevo el respeto mutuo entre mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Trabajo efectivamente con otras áreas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamiento laboral
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de comportamiento laboral en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Buen juicio • Cumplimiento de exigencias extraordinarias 	No hago que los problemas en el trabajo sean más grandes de lo que ya son.	4	4	4	
	No me concentro en los aspectos positivos de la situación en el trabajo en lugar de los aspectos negativos.	4	4	4	
	No comparto con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	
	No hablo con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	
	Estoy dispuesto a dar un tiempo adicional para mi trabajo.	4	4	4	
	Sacrifico feriados u horas de descanso si las tareas requieren mi participación.	4	4	4	
	Soy capaz de adaptar mi horario para cumplir con las exigencias del puesto	4	4	4	



 Ph.D. Helí Jaime Barrón Pastor
 DNI 09793154

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los siguientes instrumentos: "Cuestionario de gestión de la salud ocupacional" y "Cuestionario del uso de desempeño laboral". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Yesica Llimpe Mitma	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias de la Salud	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si tiene	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión de la salud ocupacional
Autora:	Llerena (2019)
Procedencia:	Lima, Perú
Aplicado por:	Barrón (2023)
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	Identificar el nivel de gestión de la salud ocupacional, en una institución educativa de Lima

4. Soporte teórico

Escala/Área	Definición	Subescala (dimensiones)
Cuestionario de gestión de la salud ocupacional	La gestión de la salud ocupacional se refiere a un conjunto de normativas y protocolos diseñados para salvaguardar el bienestar físico y mental de los empleados con el principal objetivo de mitigar los riesgos para la salud asociados a las tareas relacionadas con el trabajo y al entorno físico en el que se llevan a cabo (Chiavenato, 2004).	Planificación
		Organización
		Dirección
		Control

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario para medir la calidad de atención” y el “Cuestionario para medir la satisfacción del usuario”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel X	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) X	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel X	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel X

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión de la salud ocupacional

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de planificación de la gestión de la salud ocupacional en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Plan de seguridad y salud ocupacional • Mapa de riesgo • Presupuesto • Capacitaciones • Involucramiento 	¿Dentro de la institución existe un plan de seguridad y salud ocupacional correctamente elaborada?	4	4	4	
	¿La institución cuenta con un mapa de riesgo correctamente detallado?	4	4	4	
	¿La institución cuenta un presupuesto para la planificación de seguridad?	4	4	4	
	¿El comité para la gestión de salud ocupacional siempre está presente en las reuniones?	4	4	4	
	¿El personal muestra preocupación por la gestión de salud y seguridad que se viene realizando de la institución?	4	4	4	
	¿Se realiza capacitaciones constantes para el desarrollo de seguridad y salud ocupacional?	4	4	4	
	¿La plana docente siempre está	4	4	4	

	presente en las reuniones de capacitación?				
	¿Se promueve la seguridad en los estudiantes?	4	4	4	
	¿Los docentes realiza la labor de fiscalizador con respecto a medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿Se involucra a los estudiantes en la gestión de seguridad?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de organización de la gestión de la salud ocupacional en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento actualizado • Comunicación • Accesibilidad 	¿El reglamento de la institución está en constante actualización?	4	4	4	
	¿Todos los colaboradores tienen acceso al reglamento de la institución?	4	4	4	
	¿Los trabajadores siempre cumplen con las normas y reglas que tiene la institución?	4	4	4	
	¿Los trabajadores comunican los riesgos o peligros que pueden identificar dentro de su área de trabajo?	4	4	4	
	¿La directiva comunica inmediatamente las nuevas medidas de seguridad que se tomarán en cuenta?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de dirección de la gestión de la salud ocupacional en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Programación • Evaluación • Simulacros 	¿Los directivos de la institución efectúan pedidos para la implementación de seguridad en las aulas?	4	4	4	
	¿Se establecen y programan fechas para plantear medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿Constantemente la institución es evaluada acerca de las medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿Se realizan simulacros en sincronización al entorno nacional?	4	4	4	
	¿Se realiza una constante evaluación a todo el personal para evitar un bajo rendimiento?	4	4	4	
	¿Se cuenta con indicadores de seguridad?	4	4	4	
	¿Se evalúa los resultados alcanzados por toda la plana docente?	4	4	4	
	¿El personal es evaluado respecto a las medidas de seguridad y conocimiento de salud ocupacional?	4	4	4	
	¿Se realizan actividades en cuanto a las medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿La institución programa la participación de los	4	4	4	

	estudiantes para los diferentes eventos?				
--	--	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de control de la gestión de la salud ocupacional en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Verificación • Informes 	¿Se realizan las verificaciones en todas las áreas para constatar si vienen cumpliendo de las medidas de seguridad?	4	4	4	
	¿Se realizan informes acerca de lo que se pudo observar en las verificaciones o inspecciones?	4	4	4	
	¿Se evalúan los ambientes o áreas de trabajo con el fin de identificar los riesgos que pueden existir?	4	4	4	
	¿Se toman en cuenta los informes para la toma de decisiones y las medidas correctivas?	4	4	4	
	¿En caso de incidentes, se verifican el origen de éstos?	4	4	4	



 Dra. Yésica Limpe Mitma
 DNI 10720210

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los siguientes instrumentos: "Cuestionario de gestión de la salud ocupacional" y "Cuestionario del uso de desempeño laboral". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Yesica Llimpe Mitma		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias de la Salud		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si tiene		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral
Autora:	Paredes y Pelaez (2018)
Procedencia:	Lima, Perú
Aplicado por	Barón (2023)
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	Identificar el nivel de desempeño laboral en una Institución Educativa de Lima

9. Soporte teórico

Escala/Área	Definición	Subescala (dimensiones)
-------------	------------	-------------------------

Cuestionario de desempeño laboral	Koopmans et al. (2013) mencionan que es una conducta que está bajo el control de los trabajadores que contribuyen al crecimiento de la empresa.	Desempeño de tareas
		Desempeño contextual
		Comportamiento laboral

10. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación a usted le presento el “Cuestionario para medir la calidad de atención” y el “Cuestionario para medir la satisfacción del usuario”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel X	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)X	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel X	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

- Segunda dimensión: Desempeño contextual
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño contextual en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Gestión para la superación de obstáculos • Participación en las actividades • Comunicación efectiva de manera oral y escrita • Trabajo en equipo 	Comienzo una nueva tarea cuando termino mis tareas anteriores.	4	4	4	
	Propongo mejoras en el área en base a mis conocimientos	4	4	4	
	Asumo responsabilidades adicionales a las de mi puesto.	4	4	4	
	Tomo previsiones frente a los problemas.	4	4	4	
	Soy capaz de elegir una alternativa de solución para implementarla	4	4	4	
	Supero obstáculos de forma efectiva siguiendo los lineamientos de la empresa.	4	4	4	
	Participó activamente en reuniones y / o consultas	4	4	4	
	Escucho abiertamente y con buena disposición.	4	4	4	
	Trato de comunicarme con claridad para ser entendido.	4	4	4	
	Utilizo términos apropiados al dirigirme a mis compañeros de trabajo o estudiantes.	4	4	4	
	Promuevo el respeto mutuo entre mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Trabajo efectivamente con otras áreas.	4	4	4	

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel X

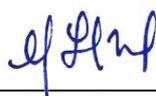
Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de tareas
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño de tareas en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de procedimientos y tiempo • Desempeño acorde a las de funciones • Conocimiento de la labor • Desempeño acorde a las normas establecidas • Calidad en el servicio 	Planifico mi trabajo para terminarlo a tiempo.	4	4	4	
	Establezco prioridades durante el desarrollo de mi trabajo	4	4	4	
	Realizo mi trabajo de manera eficiente	4	4	4	
	Comprendo bien las instrucciones para cumplir con mis tareas y responsabilidades.	4	4	4	
	Tengo las habilidades técnicas y el conocimiento necesario en mi puesto.	4	4	4	
	Manejo situaciones cambiantes e imprevistas.	4	4	4	
	Cumplo con las normas establecidas por la empresa.	4	4	4	
	Me mantengo estable bajo presión	4	4	4	
	Conozco y me anticipo a las necesidades y expectativas de los estudiantes.	4	4	4	
Cumplo los estándares de imagen personal.	4	4	4		

- Tercera dimensión: Comportamiento laboral
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de comportamiento laboral en una institución educativa de Lima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Buen juicio • Cumplimiento de exigencias extraordinarias 	No hago que los problemas en el trabajo sean más grandes de lo que ya son.	4	4	4	
	No me concentro en los aspectos positivos de la situación en el trabajo en lugar de los aspectos negativos.	4	4	4	
	No comparto con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	
	No hablo con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	
	Estoy dispuesto a dar un tiempo adicional para mi trabajo.	4	4	4	
	Sacrifico feriados u horas de descanso si las tareas requieren mi participación.	4	4	4	
	Soy capaz de adaptar mi horario para cumplir con las exigencias del puesto	4	4	4	



Dra. Yesica Limpe Mitma
DNI 10720210

Anexo 5. Consentimiento informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral en una institución educativa de Lima, 2023

Investigador: Barrón Pastor, Darwin Américo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral de una institución educativa pública de Lima, 2023, cuyo objetivo es establecer la relación entre Gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de Maestría, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....
Describir el impacto del problema de la investigación.
.....
.....

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:
”.....”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) email:.....y
Docente asesor (Apellidos y Nombres).....email:.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:
Fecha y hora:

Anexo 6. Carta de presentación

5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

31
años

Lima, 30 de octubre del 2023

Señor (a):
Dr. Milton Ovidio Pastor Neyra
Director:
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ARGENTINA

Nº de Carta : 083 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 30 de octubre del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: BARRÓN PASTOR, DARWIN AMÉRICO
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : "GESTIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE LIMA-LIMA, 2023"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo : posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023 www.ucv.edu.pe



Anexo 7. Carta de aceptación

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
(2018 – 2027)

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
(D.S. Nº 003-2022-PCM)



PERU

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local 03

Institución Educativa
"ARGENTINA"
Teléfono: 431 – 52 - 05



Mejores
previados
Siempre

"PRIMER CENTRO DE ESTUDIOS COMERCIALES PARA MUJERES A NIVEL NACIONAL"
(R.M. Nº 1602 -1943-ED)

Lima, 07 /NOV/2023

OFICIO Nº **0493**/2023/ DIR.IE "A"

DRA.

CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO

JEFE DE LA ESCUELA DE POST GRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – CAMPUS ATE

PRESENTE.-

ASUNTO : ACEPTACION PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN EN LA I.E. ARGENTINA

REFERENCIA : CARTA Nº 083-2023-UCV-VA-EPG-F06L03/1

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle el saludo cordial a nombre de la comunidad educativa y en mío propio, asimismo comunicarle en relación al documento de la referencia, la **ACEPTACIÓN** del alumno **DARWIN AMÉRICO BARRÓN PASTOR**, identificado (a) con DNI Nº 10156805, con Código de estudiante Nº 7001035795, para que desarrolle su **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** en la institución educativa a mi cargo.

Para tal efecto se le asigna a la Srta. Psicóloga **CAROLINA BEATRIZ PANDO MONTEZA** como responsable de la supervisión y monitoreo del desempeño del maestrista.

Sin otra particular, aprovechamos la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,



Mag. Milton Ovidio Pastor Neyra
DIRECTOR I.E. ARGENTINA

Mag. MILTON OVIDIO PASTOR NEYRA
DIRECTOR
I.E. "ARGENTINA"

MOPN/DIE "A"
Ross t.

Anexo 8. Base de datos

Sujeto	Gestión de la salud ocupacional	Planificación	Organización	Dirección	Control	Desempeño laboral
1	93	21	18	19	17	80
2	77	13	16	18	13	60
3	83	15	18	17	16	70
4	75	14	15	16	15	73
5	89	22	18	18	13	75
6	98	16	19	20	22	75
7	58	11	11	13	12	57
8	74	15	15	15	15	76
9	83	20	18	14	17	61
10	98	18	19	21	19	83
11	93	18	19	18	19	79
12	93	19	18	19	19	72
13	93	19	19	17	18	66
14	86	16	14	18	18	80
15	92	18	19	18	19	71
16	92	18	19	17	19	75
17	95	21	21	20	15	79
18	92	14	17	19	20	75
19	98	17	21	20	19	82
20	92	16	20	18	20	79
21	94	19	18	18	20	80
22	96	23	19	19	18	80
23	86	13	16	16	21	79
24	94	20	19	18	18	79
25	61	8	7	13	15	81
26	94	19	20	18	18	73
27	99	22	19	19	20	80
28	84	19	16	16	16	70
29	98	16	21	19	21	80
30	79	15	16	16	14	75
31	94	18	18	20	19	79
32	95	21	19	19	19	76
33	81	14	16	16	16	82
34	94	18	18	19	19	70
35	81	12	18	16	16	80
36	94	17	18	19	21	76
37	92	18	18	18	19	69
38	96	21	19	19	20	60
39	95	21	19	18	18	79
40	94	19	18	19	19	78
41	86	19	14	17	16	75
42	73	14	14	15	14	65
43	76	14	14	15	16	64

44	68	11	11	13	16	80
45	97	17	18	21	20	80
46	98	18	21	19	20	77
47	80	17	15	14	18	69
48	94	19	18	18	19	82
49	93	18	19	18	19	79
50	97	19	19	21	19	83
51	56	10	11	11	13	62
52	92	15	16	19	21	80
53	92	16	19	19	19	81
54	86	14	14	18	19	74
55	85	17	16	15	20	60
56	82	16	17	17	14	75
57	92	16	20	18	20	64
58	86	12	16	18	19	67
59	96	16	20	21	18	80
60	95	16	18	21	19	83
61	96	19	18	19	19	78
62	95	18	19	19	20	80

Variable 2. Desempeño laboral

i.1	i.2	i.3	i.4	i.5	i.6	i.7	i.8	i.9	i.10	i.11	i.12	i.13	i.14	i.15	i.16	i.17	i.18	i.19	i.20	i.21	i.22	i.23	i.24	i.25	i.26	i.27	i.28	i.29	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	1	
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	3	5	4	1	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	
5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	5	3	5	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	1	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5
4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	1	4	5	3	3	3	
5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	
4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	2	3	4	4	3	2
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	2	5	5	4	
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	4	3	3	
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	1	2	2	4	4	4
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	

Anexo 10. Tabla de validación de expertos

Tabla

Validez por juicio de expertos

Expertos	Criterio			Observación
	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Dra. Llimpe Mitma, Yesica	✓	✓	✓	
PhD. Barrón Pastor, Helí Jaime	✓	✓	✓	Aplicable
Dr. Diaz Gamarra, Patricia del Pilar	✓	✓	✓	

Los instrumentos utilizados para medir las variables: Gestión logística y calidad de servicio, fueron evaluadas por juicio de expertos, estableciendo su validez, al cumplir con los criterios establecidos.

Anexo 11. Confiabilidad

Tabla

Prueba de confiabilidad de las variables

Variable/Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
Gestión de la salud ocupacional	30	0.985	Muy alta
Desempeño laboral	29	0.908	Muy alta

En la tabla se observa que los datos de las variables, del grupo piloto de 20 docentes, tienen un nivel de confiabilidad muy alta; concluyendo que el instrumento es confiable. (Tupanta et al., 2017).