



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de salud ocupacional y desempeño laboral en los
trabajadores de un establecimiento de salud, Cañete-Yauyos, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Vasquez Uchuya, Jose Luis (orcid.org/0000-0002-9481-1458)

ASESORA:

Dra. Pillman Infanson, Rosa Estrella (orcid.org/0000-0001-7836-3395)

CO-ASESOR:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi padre, nos quisiste con tanta fuerza y bondad que tu amor siempre estará grabado en mi alma, aun te sigo extrañando.

A mi madre, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ella he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

A mi hija, eres el mejor regalo que haya podido recibir de parte de Dios, mi mayor tesoro y también la fuente más pura de mi inspiración.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presente.

A la Doctora Estrella Pillman, por estar siempre atenta a mis dudas, por su gran disposición, por su paciencia y por sus palabras de aliento cuando más lo necesite, gracias totales.

A la Universidad Cesar Vallejo por haberme permitido obtener el título y a cada directivo por su trabajo y su gestión.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	14
3.3. Población y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Frecuencias de gestión de salud ocupacional y sus dimensiones	19
Tabla 2: Frecuencias de desempeño laboral y sus dimensiones	20
Tabla 3: Distribución de tabla cruzada de gestión de salud ocupacional y desempeño laboral	21
Tabla 4: Análisis de correlación y significancia entre la gestión ocupacional y desempeño laboral	22
Tabla 5: Análisis de correlación y significancia entre las dimensiones de la gestión de salud ocupación y desempeño laboral	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Diagrama de diseño de estudio	14
Figura 2: Distribución de tabla cruzada de la gestión de salud ocupacional y desempeño laboral	21

Resumen

La falta de implementación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es una realidad preocupante, desde el año 2011 que se promulgo la ley de salud ocupacional se observa la falta de la aplicación de las normas de prevención de la salud ocupacional, esto afecta en gran medida al desarrollo laboral de los trabajadores de salud, la presente investigación tiene por objeto determinar la relación entre la gestión de salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos 2022. El estudio es de enfoque cuantitativo, el tipo de estudio es aplicada, el nivel descriptivo, el corte en el tiempo es transversal y de diseño no experimental, para la fiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Crombach, la confiabilidad para la variable gestión de salud ocupacional es 0,780 y desempeño laboral es 0,890, se concluyó que el resultado de los datos calculados con Rho Spearman alcanzo un valor de 0,567**, indicando una correlación positiva moderada, una significancia estadística ($p=0,001$), probando $p<0,01$, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, es decir cuando la gestión de salud ocupacional aumenta el desempeño laboral también aumenta.

Palabras Clave: Desempeño, enfermedad, gestión, salud.

Abstract

The lack of implementation of occupational health and safety management is a worrying reality, since 2011, when the occupational health law was promulgated, there has been a lack of application of occupational health prevention regulations, this greatly affects the labor development of health workers, the purpose of this research is to determine the relationship between occupational health management and work performance in health workers of a Cañete-Yauyos 2022 health establishment. The study is of a quantitative approach, the type of study is applied, the descriptive level, the cut in time is cross-sectional and of a non-experimental design, for the reliability of each instrument Cronbach's alpha was used, the reliability for the occupational health management variable is 0.780 and work performance is 0.890, it was concluded that the result of the data calculated with Rho Spearman reached a value of 0.567**, indicating a correlation Moderate positive test, statistical significance ($p=0.001$), testing $p<0.01$, accepting the alternate hypothesis and rejecting the null, that is, when occupational health management increases, work performance also increases.

Keywords: Performance, disease, management, health.

I. INTRODUCCIÓN

El contexto internacional la ausencia de la aplicación de las normas seguridad y salud en el trabajo (SST), es una realidad inquietante, se calcula que mueren más de 12,2 millones de individuos en todo el planeta cada año, se observó que las medidas de seguridad en el trabajo, el 70% no tienen seguro, a su vez presentaron enfermedades crónicas el 37%, dolor de espalda 16%, falta auditiva 13%, enfermedad crónica pulmonar 11%, y depresión 8%. Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018). En estudios realizados se pudo percibir de quienes trabajan 55 horas o más, estuvo asociado al 35% de accidentes cerebrovascular y 17% de muerte por cardiopatía isquémica, comparado con los que trabajan menos horas, Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021).

Al Sur de la India, un estudio sobre conocimiento de bioseguridad, el resultado mostrado fue que el 39% admitió no tener peligro en el trabajo, otros encuestados manifestaron que tuvieron contacto con sustancia con la piel 93%, pinchazo de aguja 70%, levantar cosas pesados 42%, estar parados por horas prolongadas 37%, riesgos psicológicos 20% concluyeron que la falta de capacitación, mala gestión de recursos es la causa para este peligro (Senthil, 2015).

Mientras que en Tailandia, un estudio sobre bioseguridad, los resultados observados fueron, el exceso de tiempo laborado fue 11,1 horas, problemas dérmicos 59%, pinchazos por aguja 27%, dolores por estar parados 94%, falta de lentes protectores 58%, uso de: mascarilla 59%, mandiles descartables 60%, guantes 81%, protector facial 50%, el resultado de la falta de equipos de bioseguridad trae consigo enfermedades ocupacionales, incapacidad laboral y el buen desempeño laboral (Nankongnab, 2021). En Colombia un estudio sobre accidente ocupacionales, se encontró que el 57% tuvo accidentes en el trabajo, otorgándose 292 días por incapacidad con perjuicio para el estado de 1,400.38 millones de dólares, concluyendo así que la pérdida en la inversión estatal, el ausentismo, el bajo desempeño laboral, falta de motivación es originada por mala gestión administrativa de salud ocupacional (Penagos, 2016).

En investigaciones realizada a nivel nacional durante el año 2019 presento 34,873 accidentes laborales, del cual el 13% fueron mortales, en el año 2018 hubo

34,800 casos reportados, Lima presento más accidentes laborales con 114 milcasos, siguiendo el Callao 17,000, Arequipa 10,200 (Dumont et al., 2020).

Una investigación en el departamento de Abancay, sobre condiciones de trabajo se percibió indiferencia 76%, sobre las políticas en SST en desacuerdo 56%, riesgos y peligros laborales en desacuerdo 50%, desempeño laboral regular 64%, concluyo que el alto porcentaje de indiferencia de los trabajadores es por falta de concientizar al personal e incentivar el trabajo así como gestionar SST (Serrano, 2018). Una investigación en Cajamarca, sobre la presencia de enfermedades de la piel y su relación con factores de riesgo ocupacional, tuvo los resultados siguientes, los que usaron guantes quirúrgicos más de 3 horas continuas origino eczema en manos en 14%, eczema en manos en 36% y cara 32%, concluyo que la dermatosis ocupacional en los profesionales de la salud se debió al empleo usual de jabones (Fiorini et al., 2022).

La investigación a nivel local en la región Lima, sobre vigilancia médico ocupacional, los resultados fue la ausencia de comorbilidades el 81 %; una o más comorbilidades 18%, obesidad 61%, asma 11%, se concluyó no afecto a la población en el desempeño y el cumplimiento de las labores (Palomino et al., 2022).

A nivel local en la provincia de Cañete, nuestra institución proveedora de salud no proporciona a sus trabajadores el seguro de riesgo de acuerdo a ley 29783, tampoco permite los avances de las gestiones propias del comité SST, los establecimiento de salud no presentan la infraestructura adecuada, existe el hacinamiento por este motivo a inicios de la pandemia coloco carpas en el exterior en plena avenida para la atención de pacientes, las deficiencia en los equipos de bioseguridad como mandiles descartables sin el peso y capas adecuados, los respiradores son modelos inadecuados y en cantidad insuficiente, las capas de protección no adecuadas para este tipo de virus.

De modo que la formulación del problema general es: ¿Qué relación existe entre la gestión de salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022?

Mientras tanto el abordaje de los problemas específicos, va a determinar las dimensiones de la gestión de salud ocupacional (condiciones laborales, políticas de

seguridad, riesgos y peligros) y el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022.

Así mismo, la Justificación de esta investigación es fundamental porque nos indicara si la Institución que laboramos realiza la aplicación de la gestión de SST, el impacto y su influencia en los trabajadores, la justificación teórica, se realizó aplicando los fundamentos teóricos, prevención de riesgos laborales, principios, políticas e información básica actual de la V1 en relación a la V2 actual que los afecta. La justificación práctica se apoyó en los objetivos propuestos, cuyos resultados permitieron encontrar posibles soluciones a las situaciones encontradas que afectan la salud de los empleados, la justificación metodológica se elaboró un desarrollo ordenado y sistemático para el éxito de los objetivos de la investigación, se usaron técnicas de investigación cuantitativa para el análisis y síntesis en relaciónal uso y perfeccionamiento de los elementos descriptivos y explicativos a ambas variables, se aplicó un cuestionario validado, cada pregunta estará medida con las escala de medición de Likert que corroborara los resultados obtenidos. La justificación social podemos manifestar no existe algún estudio sobre salud ocupacional en nuestra institución, esto sería tomado como precedente no solo para próximos estudios sino también para que las autoridades tengan las competencias adecuadas y destrezas para liderar nuestra institución y coordinar con el comité de salud ocupacional y por el bien del trabajador de salud.

Sobre la formulación del objetivo general es determinar la relación entre la V1 y la V2 en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022. Y como objetivos específicos se propuso determinar la relación entre las dimensiones de la V1 (condiciones laborales, políticas de seguridad, riesgos y peligros) y el V2 en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022.

En el abordaje de la hipótesis general: existe relación entre V1 y la V2 en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022. Se formuló la hipótesis específica: existe relación entre las dimensiones de V1 (condiciones laborales, políticas de seguridad, riesgos y peligros) y la V2 en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Hoy en día no cabe duda la importancia la salud ocupacional en todos los países del mundo, su implementación es un elemento importante para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, es un gran aporte desde el punto de vista legal y humano.

Los trabajos previos revisados en el contexto nacional, en el estudio de Sabastizagal et al., (2020) sobre las capacidades de laborales, garantía y resguardo de la salud en el empleo, el método es transversal con una muestra probabilística, los resultados fueron respecto a las capacidades laborales, trabajan más 48 horas semanales 39%, no evalúan amenazas laborales 35%, escasa salud ocupacional 40%, no tienen representante del comité de salud 39%, en conclusión el deterioro de las condiciones laborales afectan la salud de los colaboradores y la calidad laboral.

En la investigación de Bardales (2021), estableció la conexión entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de un hospital, la metodología aplicada corte trasversal, el resultado logrado alcanzo un 78% sobre seguridad y salud en el trabajo, el desempeño laboral bueno 64%, concluye la vinculación entre seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral tienen afinidad excelente con las dimensiones, es decir el hospital a pesar del Covid 19 se trabajó en forma normal.

Otra investigación Romero et al., (2022), la finalidad del estudio fue describir la apreciación de la seguridad en el trabajo en el sector público, la metodología fue de diseño no experimental y transversal, los resultados obtenidos, fue atendido por medico ocupacional 62%, tiempo de reacción ante accidentes 46%, elaboración de informes de accidentes 44%, implementaron estrategias prevención de accidentes 42%, implementaron el monitoreo y prevención de inseguridad laborales 40%, concluyó el ahorro de costos es posible, pero con el compromiso de las empresas en el cumplimiento de la estándares de seguridad.

Por otro lado, Carrasco et al., (2022), cuyo propósito fue identificar asociaciones entre los estresores del trabajo y la satisfacción de enfermeras peruanas en la pandemia COVID-19, la metodología es transversal, correlacional y analítico, los resultados fueron el nivel medio predominó en los estresores ambiental

63%, laboral 83% y personal 51%, en la satisfacción laboral el mayor porcentaje se encontró en el nivel medio 53%, la conclusión fue que las causas ambientales y personales de las enfermeras peruanas involucradas en la atención directa del paciente con COVID-19 se asociaron con la satisfacción laboral.

Por otra parte Williams (2022), el propósito de su estudio es resolver la afinidad que hay entre la política de seguridad y salud con el desempeño laboral, el método de estudio es básica, corte cuantitativa, no experimental, correlacional y de corte transversal, el resultado fue el grado de logro regular de las políticas de seguridad 49,7%, desempeño laboral presenta nivel óptimo 36,1%, la conclusión fue que hubo una correlación directa y de alto nivel entre las políticas de salud y seguridad y el desempeño laboral de los empleados.

En su estudio Vidaurre et al., (2021), tuvo como interés relacionar la seguridad, salud ocupacional con el desempeño laboral, la metodología fue tipo básico, nivel descriptivo y correlacional, no experimental y de corte transversal, el resultado fue la seguridad y salud ocupacional obtuvo 50%, condiciones de seguridad obtuvo el 40%, las condiciones ergonómicas 46%, condiciones psicosociales 40%, desempeño laboral 56%, la conclusión fue que las empresas deben de insertar un plan de seguridad para el desarrollo para la mejora de proceso.

Por su parte Oscátegui (2020), tuvo como propósito plantear la asociación del peligro laboral y el rendimiento laboral, la metodología fue de diseño no experimental, descriptivo, transversal, correlacional, los resultados fueron peligro laborales 71,5%, biológicos 48,6%, rendimiento laboral 62,9%, eficiencias laborales 65,7%, la conclusión fue crear el comité de salud ocupacional para eliminar y prevenir los riesgos de la salud de los trabajadores.

En su estudio Auccapure-Vallenas (2019), el sentido de su estudio fue plantear la asociación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral, el método fue de enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental, los resultados fueron que el 23% tuvieron las condiciones de trabajo regulares y 33% desempeño es regular o bueno, en conclusión a mejores condiciones de trabajo, el desempeño laboral del personal administrativo tiende a ser bueno.

En el contexto internacional Yoza et al., (2022), la intención del artículo fue

analizar la seguridad ocupacional y el desempeño laboral en una unidad de higiene, la metodología es descriptiva y de tipo exploratoria, los resultados fueron el 98% manifestó estar a gusto en el trabajo, el 82% manifestó considerar implementar la seguridad ocupacional, se concluyó que se debe elaborar programas y mejoras para cubrir las necesidades de salud ocupacional.

Setjo (2021), en su investigación tuvo como propósito analizar la consecuencia de la precariedad laboral sobre la comodidad subjetiva y el efecto sobre el desempeño laboral, la metodología empleada fue una investigación cuantitativa de causalidad, los resultados fueron la eficiencia laboral 5,13%, la inseguridad laboral 3,69%, el bienestar subjetivo 4,74% y la mentalidad de crecimiento 5,31%, se concluyó que la ansiedad laboral no afecta al bienestar subjetivo y el confort subjetivo si afecta el desempeño laboral en los empleados, el pensamiento positivo refuerza el bienestar subjetivo en el desempeño laboral.

Respecto a Osorio-Vasco y Rodríguez (2021), en su estudio tiene por finalidad analizar el grado de dolor muscular en las piernas, las caderas y los cambios en la dimensión en las piernas en personal de salud que trabajan de pie, la metodología fue observacional de tipo transversal, los resultados fue que el volumen de ambas piernas aumentaron al final del trabajo comparado con el inicio, un aumento del 2,7 % en segmentos corporales, 0,1 % en el pie derecho y aumento de volumen en las piernas, se concluyó que las jornadas de trabajo prolongados en el personal sanitario en tiempos prolongados parados ocasionaron dolor muscular en las piernas y espalda baja, así como un crecimiento en el tamaño de las piernas.

De modo similar Martini et al., (2020), su propósito de la investigación es el efecto de las competencias con el desempeño laboral de los empleados, la metodología es de enfoque cuantitativo, método de muestreo proporcional, los resultados fue que tuvieron compromiso laboral 61,2%, el compromiso laboral sobre el desempeño laboral 75,2%, están influenciados por la competencia y el compromiso laboral, se concluye que las capacidades impartidas a través de conocimientos, habilidades y actitudes influyen significativamente en los compromisos laborales. La competencia laboral tiene un resultado positivo en el desempeño de los trabajadores.

De acuerdo con Brandão et al., (2022), su propósito fue estimar la ejecución de las precauciones estándar de los trabajadores de salud. La metodología fue descriptiva con enfoque cuantitativo, el resultados más relevante es lavado de manos 80,6%, uso de la mascarilla quirúrgica con las gafas de protección y bata quirúrgica 54,6%, cambio de guantes entre los pacientes 83,1%, uso de alcohol parahigienizar las manos 45,6%, la puntuación total de cumplimiento fue de 66,8%, en conclusión, la ejecución de las precauciones generales entre los trabajadores de la salud no se cumplió por completo por falta de capacitación.

No obstante Salazar (2019), en su investigación cuyo propósito fue la percepción de los factores relacionados con los riesgos biológicos y los accidentes de trabajo bajo el método de captación de peligro ocupacional (EPRO) en los colaboradores de un hospital, la metodología en un estudio explicativo transversal, los resultados fueron que no tuvieron conocimientos en peligros biológicos 34%, tuvieron un accidente laboral tipo biológico 28%, control total de peligros 54,5%, la conclusión fue que los trabajadores con más experiencia y exposición a riesgos biológicos ocupacionales subestimaron el peligro.

En la actualidad la definición de trabajo está denominada como trabajo decente y está definida como una labor beneficiosa con un salario justo con seguridad laboral y protección social para las familias, buenas proyección de crecimiento personal e inclusión social (Hunt, 2007). Así mismo la gestión es un procedimiento para la toma de decisiones ejecutado por la dirección de una entidad, justificado por fundamentos y formas administrativas (Bateman, 2001).

El concepto de la gestión de salud ocupacional es una actividad con enfoque multidisciplinario, que se encarga de la promoción y protección de la salud de los trabajadores, a través prevención, supervisión y control tanto de accidentes y enfermedades laborales (OMS, 2017). Es así que las normas internacionales OHSAS 18001, refiere al concepto de salud y seguridad ocupacional como las condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y seguridad de los empleados, trabajadores temporales, contratistas, visitantes y otros en el lugar de trabajo (Rivero, 2006).

Desde la antigüedad las morbilidades por causa laboral fue descrita como el caso de Hipócrates que descubrió los signos y síntomas de afecciones como por ejemplo los dolores abdominales provocados por intoxicación de plomo, en la actualidad las enfermedades laboral también conocida como dolencia profesional, es una enfermedad contraída o causada por la riesgo constante a condiciones laborales específicas por procedimientos laborales o actividades profesionales específicas (Henao, 2010).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), es una entidad brinda apoyo técnico a los signatarios en la región de las Américas, apoya el desarrollo y la mejora continua para que los lugares de trabajo sean seguros y saludables, su trabajo es para la prevención de enfermedades, lesiones y muertes ocupacionales, brinda el apoyo mundial y regional para la salud y seguridad ocupacional. La instrucción de salud ocupacional es un requisito urgente para los futurotrabajadores y empleadores en general, pues su educación ayuda a poder solucionar problemas reales en el ámbito laboral, familiares y sociales en un mundo laboral que se torna cada día más difícil (Marín y Pico, 2004).

Dentro de los objetivos de la gestión de salud ocupacional es ordenar las políticas, estrategias, acciones y recursos para alcanzar las metas, como mejorar y mantener la condición de vida y la salud de los colaboradores, prevenir los trastornos de la salud en relación con la forma de trabajo, protección a los trabajadores en su labor contra los peligros en el momento de su trabajo, situar a cada trabajador de acuerdo a sus conocimiento psicofisiológicos, que ejecute sin peligro para la salud (Henao, 2010).

En la constitución política del Perú, el principio fundamental es el derecho a la vida, tiene por objetivo, protección personal y respeto de su dignidad, en el artículo 2 menciona sobre los derechos fundamentales a la vida, el artículo 7 se refiere a su derecho a la salud y en el artículo 59 especifica el compromiso del estado a la protección a la salud como observamos el estado peruano defiende la salud de los ciudadanos en estos artículos se ampara la ley de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú para su aplicación (Constitución Política del Perú, 1993).

El estado peruano firmo tres convenios Internacionales de trabajo con la OIT, los convenios 155, 161 y 187, el convenio 155 es uno de los más destacado por que se aplicó como política nacional de SST en el año 1981, el convenio 161 quien garantiza la aplicación de la salud en el trabajo esto convenio fue suscrito en el año 1985, el convenio 187 la aplicación de la promoción de la salud en el trabajo. En el 2011 se promulgo la ley N° 29783 sobre seguridad y protección laboral, para su reglamentación se creó el decreto supremo N°005-2012 el 25 de abril de 2012, esta ley es un gran paso en el camino de la modernización, porque necesitábamos una verdadera organización del sistema nacional de prevención de riesgos, hechas sobre bases humanas y económicas, respetando siempre la dignidad humana, asociado a la pérdida de la salud así como el ausentismo del trabajo, este crea costos y altera los costos de protección de la seguridad social (Dedios, 2015).

En nuestro estudio contamos la variable gestión de salud ocupacional presenta 3 dimensiones las cuales son condiciones laborales, políticas de seguridad, riesgos y peligros. La primera dimensión denominada las condiciones de laborales son todos aquellos elementos físicos, sociales y de gestión que alteran el ambiente laboral y provocan un entorno agradable o desagradable, como la insatisfacción labora, los cambios físicos y psicológicos. En un hospital público de gran afluencia de pacientes, podemos apreciar entre los trabajadores de salud las condiciones de trabajo a diario caracterizadas por peligros psicosociales, sobrecarga de trabajo, agotadas horas trabajo, variación frecuente de trabajo y el estrés psicológico (Canales, 2016).

Asimismo la segunda dimensión es la política de seguridad es una serie normas, estas se emplean en todos los sistemas de trabajos sea público o privados. Las políticas de seguridad es un instrumento que representa la responsabilidad de la dirección con seguridad y salud en el trabajo, presenta metas y el propósito de bienestar que pretende alcanzar por el programa de seguridad ocupacional, deben de ser publicadas entre los trabajadores (Álvarez y Riaño, 2018).

Todas las instituciones son forzadas por ley a formar un comité de salud ocupacional con representantes de la dirección y trabajadores. Los comités tienen poder de decisión sobre diversos temas de política preventiva: desarrollo de un

programa de salud, designación de un médico ocupacional, identificación de riesgos y peligros, desarrollo de programas de formación e información, el comité también supervisa las actividades preventivas de la institución, atiende las denuncias, analiza y dictamina los informes de accidentes, registra accidentes, enfermedades y quejas de los empleados, proporciona información sobre sus actividades (Stellman, 1999).

Podemos apreciar que la tercera dimensión son los riesgos y peligros, podemos definirlo en forma separada, el riesgo es definido como oportunidad de ocurrir de un evento nocivo y la gravedad de una lesión que puede causar una enfermedad ocupacional, el peligro tiene como concepto el origen, condición o efecto que puede causar daño en términos como una enfermedad laboral o salud, una combinación de estos, evaluación de riesgo es el procedimiento de valorar el riesgo planteado por un peligro, considerando la idoneidad de las inspecciones y determinar si el riesgo es aceptable o no, Norma Técnica Ecuatoriana (NTE, 2010).

El procedimiento conocido como IPER, nos sirve para reconocimiento de peligros y estimación de riesgos, mediante el reconocimiento y la evaluación, como elemento fundamental nos sirve como herramienta en la gestión de riesgos en el trabajo. Este método ha sido aplicado en conjunto con otros instrumentos que incluyen: políticas, estándares, procedimientos, planes, programas, análisis de seguridad en el trabajo (AST), inspecciones y observaciones programadas o no programadas (Silva, 2013).

Conocer la estimación de riesgos es un proceso en la cual una entidad toma noción de su posición con la seguridad y salud en el trabajo, esto representa la toma de las medidas preventivas, se debe ejecutar en todas las empresas sin importar la naturaleza de su magnitud y tarea productiva, desde la posición legal es una obligación de las empresas, es de su responsabilidad ejecutar en forma continua con el fin de optimizar la seguridad y salud de los colaboradores que toda entidad debe emplear en su gestión (Drago, 2006).

Nuestra segunda variable se denomina desempeño laboral es la consecuencia del esfuerzo, dedicación y rendimiento de un colaborador en el desempeño de sus funciones, también se evalúa con el cumplimiento de metas y

objetivos en cada una de sus tareas, estimando si cumple con las cualidades requeridas en el perfil del puesto en que se desenvuelve (Chiavenato, 2002).

Dentro de las definiciones sobre el desempeño laboral desde el punto de vista teórico debemos saber son aquellos actos o actitud que se observan en los trabajadores y son elementales para las metas, las mismas que considera su habilidad y contribución a la entidad (Pedraza, 2010). Así mismo se define como la posibilidad de expresar las habilidades profesionales del empleado, las cuales va progresando mediante un avance ordenado de conocimientos, habilidades, experiencia, motivación, ética. (Wherther y Keith, 2006).

Manifiesta que el desempeño laboral es el nivel del empleado que puede realizar plenamente las tareas asignadas por la dirección de la empresa también como el producto de las tareas relacionadas con las metas, como la productividad, la eficiencia y la eficacia (Milkovich y Boudreau, 2017). La eficiencia laboral es una manifestación de la capacidad del trabajador para realizar adecuadamente su trabajo (Acosta, 2018). Esta estimación se realiza en forma personal en base al empeño de cada trabajador, (Robbins y Judge, 2013). La evaluación es de primordial importancia para la empresa y sus empleados, es decir para producir la posibilidad de cooperación entre el jefe y los empleados, deben de compartir ideas sobre la empresa y las tareas diarias, es un medio para mejorar el desempeño de los empleados (Rodríguez, 2016). Otro punto de vista sobre la importancia de medir el desempeño laboral está apoyado en las entidades en la que deben de crear procedimientos de estimación o valoración del desempeño laboral la cual permitan comprobar si los trabajadores están progresando o tuvieran algunos problemas para su desarrollo que requiera más perfección en sus actividades, pero desde los últimos avances tecnológicos para el empleo de la información, el problema es asociar del indicador de desempeño con las metas de la empresa (García, 2001).

La evaluación del desempeño debe ser un ejercicio continuo para medir la estimación de los empleados, esto debe ser un método que se debe realizar mediante exámenes y evaluaciones del desempeño en forma de individual o grupos de tareas (Mondy, 2010). La evaluación es un recurso para monitorear el desarrollo

del desempeño, esto significa evaluar el trabajo el vigente y/o pasado de un empleado en asociación con sus normas (Dessler, 2011).

Es de necesidad que el recurso humano mantenga un rol fundamental en el éxito de las empresas, esto a su desempeño debe ser impecables, sin embargo, en los países subdesarrollados, son escasas las posibilidades de desarrollo personal que ofrece la propia institución donde trabajan (Martínez, 2018). Los indicadores de desempeño no funcionan solos, son herramientas que acepten la dirección de la empresa para determinar qué tan efectivo y eficiente es el trabajo de los empleados para alcanzar y cumplir las metas de la empresa, deben integrarse en un método de medición del desempeño que permita el monitoreo paralelo y constante de los procedimientos de la organización, hasta alcanzar los objetivos estratégicos corporativos, incluido el desempeño individual de cada gerente y empleado (García, 2001).

Evaluar el desempeño es utilizar un procedimiento para revisar regularmente al empleado como viene realizando su trabajo, significa que la evaluación es una forma en que nuestros colaboradores eleven su nivel (Aguilar, 2001). La evaluación del desempeño debe ser una evaluación periódica en el avance del empleado, medir su eficacia de sus competencias laborales (Martínez, 2006), es decir nos brindan información minuciosa sobre el rendimiento de los empleados y también indican qué sector o zona del trabajo deben mejorarse con respecto al beneficio de la empresa, las evaluaciones permite tener conocimiento de los factores negativos y realizar planes de mejora así como el seguimiento con el fin de elevar el rendimiento en los colaboradores y llegar a los objetivos propuestos en los planes trazados (Hellriegel et al., 2005),

Desempeño se relaciona con la actividad y desarrollo del trabajo por profesión, por tarea, oficio, teniendo en cuenta que cada persona debe tener el conocimiento sobre su trabajo. La evaluación del desempeño se conceptúa como una calificación de los procedimientos del desempeño de cada trabajador en términos como el rendimiento o capacidad para el crecimiento futuro de su nivel (Rivero-Ramírez, 2019), de nuestra variable desglosamos 3 dimensiones que a continuación presentamos.

Así mismo la primera dimensión es el desempeño en el desarrollo de las tareas, consiste en el logro o resultado de cumplir al realizar las labores y asignaciones del cargo de acuerdo con las habilidades y conocimientos contenidos dentro de las funciones descritas para cada puesto colaborando directa o indirectamente a la empresa (Bautista et al., 2020). Para el desempeño de tareas todos se involucran entre sí para el éxito de los deberes y el compromiso del trabajo específico (Murphy, 1990). De modo directo o indirecto todos colaboran para un mismo resultado de la empresa (Borman & Motowidlo, 1993). El desempeño en el desarrollo de las tareas las actividades están directamente relacionadas con el núcleo técnico, dependen del entendimiento, habilidades y destrezas de la persona, las cuales las incorpora en las funciones para cada tipo de trabajo (Motowidlo & Van Scotter, 1994), dentro del desempeño de las tareas incluye conductas destinadas a producir recursos o servicios (Rotundo & Sackett, 2002).

La segunda dimensión el desempeño contextual se refiere a aquellas conductas que elevan el entorno psicológico, social y organizacional en el que se realiza el trabajo y contribuyen al logro de las metas organizacionales (Rodríguez et al., 2018), es la actitud de cooperación y contribución del empleado con sus colegas y la colaboración del empleado a otras actividades, agregadas y requeridas por su trabajo (Valdez et al., 2019). El comportamiento grupal contribuye a la creación de un clima laboral propicio y a la obtención de las metas propuestas a través del apoyo social y psicológico (Bilal et al., 2015).

La tercera dimensión es el desempeño organizacional es el rendimiento general de una empresa y esta se puede medir mediante el rendimiento, la efectividad, la utilidad, el precio de mercado, la ventaja competitiva y se explica por variables operativas y de marketing (Melville et al., 2004). El desempeño organizacional es la elaboración, acto o ejecución que representa un resultado determinado, es el desempeño estimado en este contexto (Pérez y Cortés, 2009). Para medir el desempeño organizacional es asegurar que los objetivos de cada organización se cumplan, de lo contrario debería de aplicarse las acciones correctivas apropiadas (Kangis y Williams, 2000).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

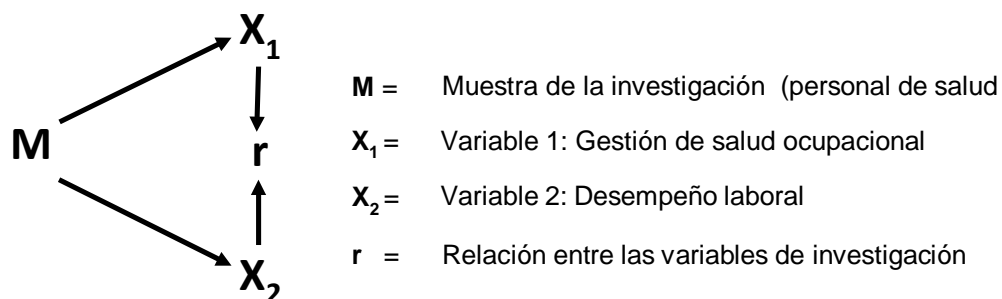
Fue aplicada, porque el constante estudio de un fenómeno aumenta el intelecto que puede ser aplicado a mediano o largo plazo para solucionar problemas prácticos del entorno (Concytec, 2018).

La investigación presento un enfoque cuantitativo debido a que se realizó de forma secuencial basados en una idea y se desarrolló en forma ordenada establecidos por la descripción (Hernández et al., 2018).

3.1.2 Diseño de la investigación

El diseño no experimental, debido que en el estudio solo se limita a observar los eventos en su medio real para su estudio (Hernández et al., 2018). El corte del estudio es transversal, debido al aplicar la recopilación de datos esta se aplicó en un solo instante, su objetivo es detallar las variables y analizar el suceso y la relaciona en un determinado momento (Hernández et al., 2018), el tiempo del estudio, esprospectivo debido a que los datos se va recopilando en la medida que se realiza la investigación (Mendoza y Ramírez, 2020), es descriptivo- correlacional debido que asocio las variables de manera presumible para un grupo o población, además es correlacional cuando se evalúa es la intensidad de vinculación entre dos o más variables, se mide en forma individual para luego cuantificar y analizar la asociación (Hernández et al., 2018).

Figura 1. Diagrama de diseño de estudio (Sánchez y Reyes, 2006).



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de salud ocupacional

Definición conceptual: La salud ocupacional como una actividad con enfoque multidisciplinario, que se encarga de la promoción y protección de la salud de los trabajadores, a través prevención, supervisión y control tanto de accidentes y enfermedades laborales (OMS, 2017).

Definición operacional: Contiene 3 dimensiones (condiciones laborales, políticas de seguridad, riesgos y peligros), 12 indicadores, un cuestionario de 25 preguntas de tipo ordinal y 5 alternativas de respuestas y sus escalas de medición: bajo (25-98), medio (99-172), alto (173-246).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral es la consecuencia del esfuerzo, dedicación y rendimiento de un colaborador en el desempeño de sus funciones, también se evalúa con el cumplimiento de metas y objetivos en cada una de sus tareas, estimando si cumple con las cualidades requeridas en el perfil del puesto en que se desenvuelve (Chiavenato, 2002).

Definición operacional: son variables de origen cuantitativa, contiene 3 dimensiones (desempeño en el desarrollo de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional), 12 indicadores, un cuestionario 24 preguntas tipo ordinal y 5 alternativas de respuestas y sus escalas de medición: bajo (24-98), medio (99-173), alto (174-248).

3.3. Población, muestra, muestreo

La población es un conjunto de individuos u objetos donde se quiere conocer en la investigación, tienen las mismas características, presenta componentes que se desea estudiar (Mendoza y Ramírez, 2020). El estudio estuvo constituido por el total de trabajadores que labora en el centro de salud Imperial (68 trabajadores).

Muestra es aquella que consiste en retirar una porción de la población para la investigación, estas deben tener similares peculiaridades, es aplicable solo al nivel descriptivo de la investigación (Mendoza y Ramírez, 2020). El tipo de muestra de la investigación es una población censal porque se seleccionó toda la población. Así tenemos que una muestra censal es porque todas las unidades de la encuesta se consideran muestra (Ramírez, 1997).

Muestreo: Se define como un procedimiento en la que se tiene la posibilidad de formar parte de la muestra. Este proceso se ejecuta mediante un muestreo aleatorio no probabilístico, se aplica a la población (Arias, 2012).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Para su obtención se uso herramientas como los cuestionarios para obtener información sobre las variables (González, 2016), por encuesta nos referimos a un método que permite que la información obtenida por un grupo de individuos (Rojas, 2021), la técnica de recolección será mediante una encuesta el promedio de tiempo será de 20 minutos.

Instrumento de recolección: Es una herramienta de un investigador se utiliza para abordar algún suceso acontecido y obtener información (Rojas, 2021), un cuestionario es una lista de interrogantes preparada para recopilar datos para cuantificar las variables del estudio (Hernández et al., 2016), el instrumento de recolección que se utilizo fue el cuestionario.

Ficha técnica 1

La ficha técnica:	Gestión de salud ocupacional
Autor:	Br. Raquel Elizabeth Almeida Suarez (2021)
Adaptado por:	Jose Luis Vasquez Uchuya
Año de Aplicación:	2022
Administración:	Individual
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de salud de Cañete-Yauyos
Significación:	Medir la gestión de salud ocupacional del personal
Duración:	20 minutos.
Estructura:	El instrumento estuvo constituido por 3 dimensiones, con un total de 25 preguntas
Alternativas de respuesta:	Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).
Escala de niveles:	Bajo (25-98), medio (99-172), Alto (173-246).
Confiabilidad	0,780

Ficha técnica 2

La ficha técnica:	Desempeño laboral
Autora:	Adaptado de Salgado y Cabal (2011)
Adaptado p	Jose Luis Vasquez Uchuya
Año de Aplicación:	2022
Administración:	Individual
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de salud Cañete-Yauyos
Significación:	Medir el desempeño laboral del personal
Duración:	20 minutos.
Estructura:	El instrumento estuvo constituido por 3 dimensiones, con un total de 24 preguntas.
Alternativas de respuesta:	Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).
Escala de niveles:	Bajo (24-98), medio (99-173), alto (174-248).
Confiabilidad	0,890

Validación y fiabilidad del instrumento.

Validación: Es toda medición o instrumento que debe cumplir tres condiciones: confiabilidad, validez y objetividad, la validez de un instrumento mide lo que quiere medir de la variable, la confiabilidad es el grado en que al medir un instrumento, los productos son coherentes y consistentes, la objetividad del instrumento es independiente, no influenciada por los rumbos y disposición de los investigadores (Hernández et al., 2018). El coeficiente alfa de Cronbach es uno de los métodos que establece la confiabilidad ligado con la validez, es la condición mínima para un buen instrumento de medición proporcionado por la escala Likert (Palella y Martins, 2012). La encuesta fue validada por 5 expertos (anexo 4).

Confiabilidad del instrumento: Es la comprobación del instrumento a las preguntas (Hernández, 2018), la prueba piloto se efectuó en 18 trabajadores de salud, se aplicó los instrumentos validados por juicio de expertos.

La confiabilidad del instrumento validado para V1 gestión de salud ocupacional presentó 3 dimensiones y V2 desempeño ocupacional presentó 3 dimensiones, se utilizó un cuestionario de 24 y 25 para cada variable, se obtuvo el valor de confiabilidad de 0,780 y 0,890 respectivamente, siendo moderadamente confiables para ambas variables.

3.5. Procedimiento

Para el logro del estudio se solicitó una carta de la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo dirigida al jefe encargado de la IPRESS para aplicar las encuestas y recabar la información necesaria, se brindó una capacitación informativa al personal y se explicó la importancia, la utilidad de la investigación para bienestar laboral de los trabajadores.

Se solicitó el acceso de los números telefónicos de los trabajadores y compartir el link para acceder al consentimiento informado y el instrumento digital. Posteriormente la información enviado al formato excel y al programa SPSS V 27.

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación se utilizó la estadística descriptiva, toda la información reunida de los instrumentos (cuestionario), fue enviado a una base de datos digital conforme a los puntajes y categorías, donde se le atribuye un código numérico de acuerdo al nivel y rango, seguidamente fue procesado y analizado mediante el software de estadística SPSS versión 27, y para comprobar la hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, calculando la relación de dos variables definitivas ordinales, para variable cuantitativa y el diseño de investigación no experimental.

3.7. Aspectos éticos

Se respetó las reglas éticas, como la confidencialidad, el derecho del anonimato, la libre participación esto fue de forma voluntaria, se utilizó el consentimiento informado, de igual manera se consideraron las respuestas del cuestionario, la selección de las citas APA 7ma edición y así mismo el reglamento vigentes por la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, igualmente se realizó la validación del instrumento empleado.

IV RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencia de gestión de salud ocupacional y la división de sus dimensiones.

Nivel	V1: Gestión de salud ocupacional		D1: Condiciones laborales		D2: Políticas de seguridad		D3: Riesgos y peligros	
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi
Bajo	21	30,4	7	10,1	17	24,6	29	42,0
Medio	31	44,9	44	64,8	31	44,9	30	43,5
Alto	17	24,6	18	26,1	21	30,4	10	14,5
Total	69	100,0	69	100,0	69	100,0	69	100,0

Nota. De acuerdo a la tabla N° 1, mostrada por la gestión de salud ocupacional y sus tres dimensiones aplicadas a los colaboradores de una IPRESS de la red de salud Cañete Yauyos 2022, observamos la V1 en el nivel medio fue percibido en un porcentaje más elevado con un 44,9%, los trabajadores perciben que existe un riesgo moderado debido al hacinamiento por la falta espacio, es decir una infraestructura inadecuada. En la dimensión 1 condiciones laborales presenta el nivel medio es el porcentaje más elevado con 64,8% seguido del nivel alto con 26,1%, los trabajadores distinguen que los factores externos como los olores, presentan un nivel medio debido que al lado del establecimiento se encuentra una mecánica de autos que genera olores fuerte. Así mismo se observa que en la dimensión 2, las políticas de seguridad el nivel medio es el nivel de porcentaje más elevado con un 44,9%, seguido del nivel alto con un 30,4% de los encuestados, sumando ambos resultados la mayor parte de trabajadores apreciaron en el lugar de trabajo identificado los riesgos que afectan a su salud debido a que son personal de salud. Igualmente en la dimensión 3, los riesgos y peligros el nivel medio es el porcentaje más

elevado con un 43,5% seguido del nivel bajo con un 42,0%, los trabajadores observaron que el espacio donde labora existe un espacio regular para la distribución y organización de los equipos, a pesar que existe poco espacio están colocadas en forma adecuada.

Tabla 2

Distribución de frecuencia de desempeño laboral y división de sus dimensiones

Nivel	V2: Desempeño laboral		D1: Desempeño en el desarrollo de tareas		D2: Desempeño contextual		D3: Desempeño organizacional	
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi
Bajo	9	13,0	6	8,7	13	18,8	14	20,3
Medio	38	55,1	29	42,0	36	52,2	32	46,4
Alto	22	31,9	34	49,3	20	29,0	23	33,3
Total	69	100,0	69	100,0	69	100,0	69	100,0

Nota. Conforme a la tabla 2, mostro que la variable desempeño laboral y sus tres dimensiones aplicadas a los colaboradores de una IPRESS de la red de salud Cañete Yauyos, se observó que la variable desempeño laboral el nivel medio es el porcentaje más elevado con un 55,1%, continua el nivel alto con 31,9%, los trabajadores percibieron que tuvieron pocos de recursos para realizar sus tareas por la mala planificación propia de la institución proveedora, la mala programación de recursos.

En la dimensión 1 desempeño en el desarrollo de tareas presenta el nivel alto es el porcentaje más elevado con un 49,3% seguido del nivel medio con un 42,0%, los trabajadores solucionaron los problema del momento, esto fue una fortaleza en el trabajo, como producto de la propia iniciativa del trabajador este nivel alto refleja el sentido de iniciativa capaz de solucionar problemas a pesar de las carencias. Así mismo en la dimensión

2 desempeño contextual el nivel medio es el nivel de porcentaje más

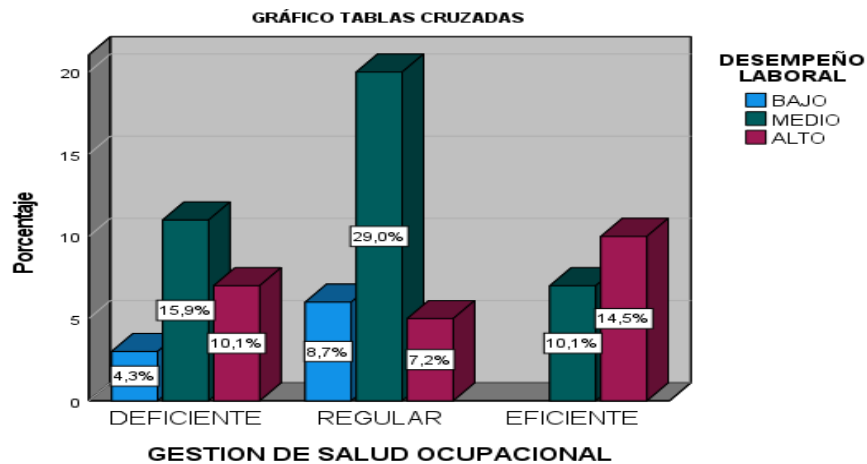
elevado con un 52,2%, seguido del nivel alto con un 29,0%, al sumarse ambos porcentajes se suma casi un 80% lo que es bueno porque los trabajadores percibieron que existe una colaboración laboral con los compañeros identificándose con la institución por llegar a los objetivos. La dimensión 3 desempeño organizacional el nivel medio es el porcentaje más elevado con un 46,4%, se apreció en los trabajadores que el rendimiento no decae y varía en forma regular en las tareas que realiza a pesar de la pandemia del Covid 19, se adaptaron a los cambios.

Tabla 3

Distribución de tabla cruzada gestión de salud ocupacional y desempeño laboral

		V2 Desempeño laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
V1 Gestión de salud ocupacional	Deficiente	Recuento	3	11	7	21
		% del total	4,3%	15,9%	10,1%	30,4%
	Regular	Recuento	6	20	5	31
		% del total	8,7%	10,1%	7,2%	44,9%
	Eficiente	Recuento	0	7	10	17
		% del total	0,0%	10,1%	14,5%	24,6%
	Total	Recuento	9	38	22	69
		% del total	13,0%	55,1%	31,9%	100,0%

Figura 2. Tabla cruzada de la gestión de salud ocupacional y desempeño laboral



Según la percepción de los trabajadores de salud, cuando la gestión ocupacional es deficiente el desempeño laboral es medio con un 15,9% y un porcentaje alto en 10,1%. Cuando la gestión ocupacional es regular el desempeño laboral es alto con un 10,1% y un porcentaje bajo en 8,7%. Cuando la gestión ocupacional es eficiente el desempeño laboral es alto con un 14,5% y un porcentaje medio de 10,1%.

El personal de salud a pesar de las limitaciones, su desempeño laboral es regular a pesar de las malas condiciones laborales es por el amor a la vocación por el trabajo.

Prueba de normalidad

En la aplicación de la prueba de normalidad entre la gestión de salud ocupacional y el desempeño laboral, sus dimensiones, se aplicó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, disponiendo de una muestra de 68 trabajadores de salud, el nivel de significancia asintótica superior a 0,000; para las dos variables, en los dos casos menor a 0,05 lo que se utilizara la prueba de hipótesis a través del empleo de los estadígrafos no paramétricos, es decir el empleo del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

4.2 Análisis inferencial

De acuerdo a los resultados mostrados no presentan distribución normal utilizamos la prueba no paramétrica, para evidenciar la hipótesis general y las específicas del estudio se utilizó la prueba de Rho de Spearman y el informe del software SPSS v27.

Prueba de hipótesis general

H_i Si existe relación entre la V1 y V2 en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022.

H_o No existe relación entre la V1 y V2 en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022.

Tabla 4

Análisis de relación de correlación y significancia entre la V1 y V2

Rho de Spearman		V2 Desempeño laboral
V1 Gestión de salud ocupacional	Coefficiente de correlación	,567**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	69

Nota. Los valores observados sobre el coeficiente de correlación de Spearman (Sig. bilateral = 0,000 < 0,05; Rho= ,567**), indicándonos una correlación positiva moderada, de conformidad a los resultados se demuestra que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir la gestión de salud ocupacional están en relación directa con desempeño laboral.

Tabla 5

Análisis de correlación y significancia entre las dimensiones de gestión de salud ocupacional y desempeño laboral.

Variable	Dimensión	Coefficiente	V2 Desempeño laboral
V1 Gestión de salud ocupacional	Condiciones laborales	Rho de Spearman	,560**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	69
	Políticas de seguridad	Rho de Spearman	,410**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	69
	Riesgos y peligros	Rho de Spearman	,322**
		Sig. (bilateral)	,007
		N	69

Interpretación

H_{1E}. El valor de significancia observado en el del coeficiente de Spearman (sig. Bilateral = 0.00<0.05, Rho = ,560**), indicándonos es positiva y con una correlación moderada, de acuerdo a los resultados se demuestra que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir las condiciones laborales están en relación directa con el desempeño laboral.

H_{2E}. Según el valor de significancia observado en el coeficiente de Spearman (sig. Bilateral = 0.00<0.05, Rho = ,410**), indicándonos es positiva y con una correlación moderada, es decir las políticas de seguridad están en relación directa con el desempeño laboral.

H_{3E}. Así mismo el valor de significancia observado en el del coeficiente de Spearman (sig. Bilateral = 0,00<0,05, Rho = ,322**), indicándonos que es positiva y una correlación débil, es decir los riesgos y peligros están en relación directa con el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados en la investigación realizada, el objetivo general es determinar la relación entre la gestión de salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022. El estudio se aplicó a 68 trabajadores de salud, teniendo como resultados para la gestión de salud ocupacional es de nivel regular con un 44%, mientras tanto el 55.1% de los trabajadores expresan que el desempeño laboral lo perciben de nivel medio o regular.

De misma manera se concluyó en la prueba de hipótesis, se acepta la hipótesis alternativa, donde se establece que existe relación de dependencia entre la gestión de salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos 2022, esta relación nos indica que existe una correlación positiva moderada por lo que se afirma que a mejor gestión de salud ocupacional habrá un mejor desempeño laboral en los trabajadores de salud, teniendo un nivel de significancia 0,001 y Rho de Spearman 0,567**.

Los hallazgos obtenidos de nuestro estudio se puede comparar con estudios previos realizados, dentro del contexto nacional existen investigaciones similares con las variables estudiadas tanto como la gestión de salud ocupacional y el desempeño laboral, este estudio fue aplicado en la ciudad de Lima cuyo autor fue Vidaurre et al., (2021), obtuvo similares hallazgos, en la contrastación de hipótesis los resultados de significancia que permite deducir que la seguridad, salud en el trabajo tiene igualmente una correlación positiva muy alta siendo el resultado 0,980** con respecto al desempeño laboral, tan igual que nuestro estudio realizado, ambos estudios admitieron establecer la hipótesis alterna, esto se obtuvo resolviendo a partir del análisis estadístico, es algo que se vio revelado en nuestra búsqueda, así mismo en los resultados obtenidos para la seguridad, salud en el trabajo logro obtener 40% tiene el nivel regular y para el desempeño laboral también se observó el 46.7% al igual tiene el nivel regular, por lo tanto existió coincidencias con nuestra investigación.

Así mismo otro de los estudios nacionales, donde no se encontraron similitudes, fue el realizado por Bardales (2021), esta investigación fue aplicada en trabajadores de salud en un hospital, para este estudio se aplicaron similares variables de estudio, tanto la seguridad, salud ocupacional y desempeño laboral, donde se buscó determinar la relación entre ambas variables, para el análisis de datos se utilizó análisis estadístico chi-cuadrado, observamos en la contrastación de hipótesis observamos que los resultados de correlación de significancia tiene como resultado no significativas para sus dos variables, eso quiere decir que su p valor es mayor a 0,05 donde las variables no presentaron relación directa, es decir la variables seguridad, salud ocupacional no presenta una relación con la desempeño laboral, otra de las diferencias que observamos en sus encuestas las respuestas fueron dicotómicas es decir solo dos respuestas para cada pregunta, otro de los hallazgos encontrados en los resultados descriptivo para ambas variables tuvieron un nivel regular, con un 51% y 64% respectivamente muy parecido eso si a nuestro estudio realizado.

Ambas variables se basaron en teorías, la salud ocupacional como una actividad con enfoque multidisciplinario, que se encarga de la promoción y protección de la salud de los trabajadores, a través prevención, supervisión y control tanto de accidentes y enfermedades laborales (OMS, 2017) y para el desempeño laboral es la consecuencia del esfuerzo, dedicación y rendimiento de un colaborador en el desempeño de sus funciones, también se evalúa con el cumplimiento de metas y objetivos en cada una de sus tareas, estimando si cumple con las cualidades requeridas en el perfil del puesto en que se desenvuelve (Chiavenato, 2002).

En el objetivo específico número uno de nuestro estudio, era determinar la relación entre las condiciones laborales y la desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud-Cañete Yauyos, 2022, así mismo tenemos como resultado el valor de significancia observado en el del coeficiente de Spearman (sig. Bilateral = 0,00<0,05, Rho = ,560**, indicándonos que es positiva y una correlación moderada, de acuerdo a los resultados se demuestra que se acepta la hipótesis

alterna, es decir las condiciones laborales están en relación directa con el desempeño laboral, el resultado descriptivo para las condiciones laborales es de nivel regular con un 64,8%, mientras tanto el 55,1% de los trabajadores expresan que el desempeño laboral lo perciben en un nivel medio o regular.

Entre los hallazgos similares tenemos estudios nacionales previos realizado por Auccapure-Vallenas (2019), hubo coincidencias con nuestra investigación al contrastar la hipótesis los datos existentes en la correlación de Spearman= 0,464, se demostró que tuvo una correlación directa se puede afirmar que a mejores condiciones laborales tendrán mejor desempeño laboral, para el análisis estadístico se utilizó la prueba de chi cuadrado y la correlación de Spearman, para los datos descriptivos también hubo coincidencias, para las condiciones laborales se obtuvo como resultado el 58,3% de nivel regular y pero no para el desempeño laboral cuyo resultado fue el 33% es decir de nivel bueno, este estudio concluyó que la relación es directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-Cusco 2019, el grado de influencia del trabajo de las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es positivo.

Desde el punto de vista teórico las condiciones de laborales son todos aquellos elementos físicos, sociales y de gestión que alteran el ambiente de laboral y provocan un entorno agradable o desagradable, como la insatisfacción laboral y los cambios físicos y psicológicos. En un hospital público de gran afluencia de pacientes, podemos apreciar entre los trabajadores de salud las condiciones de trabajo a diario caracterizadas por peligros psicosociales, sobrecarga de trabajo, agotadas horas de labor, variación de turno, labor de noche, variación frecuente de trabajo, la monotonía y el estrés psicológico de confrontar condiciones peligrosas (Canales, 2016)

En los resultados para el objetivo específico número dos, fue determinar la relación entre las políticas de seguridad y el desempeño laboral en los trabajadores

de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022, tenemos como resultado el valor de significancia observado en el del coeficiente de Spearman (sig. Bilateral = $0,00 < 0,05$, Rho = $,410^{**}$ indicándonos es positiva y con una correlación moderada, de acuerdo a los resultados se demuestra que se acepta la hipótesis alterna, es decir las políticas de seguridad están en relación directa con la desempeño laboral, el resultado descriptivo para las políticas de seguridad es de nivel regular con un 44,9%, mientras tanto el 55,1% de los trabajadores expresan que el desempeño laboral lo perciben de nivel medio o regular.

Entre los hallazgos de estudios similares tenemos las investigaciones nacionales previos realizado por Williams (2022), hubo coincidencias con nuestra investigación, al contrastar la hipótesis se observó que los datos existentes en la correlación (sig. Bilateral = $0,00 < 0,05$, Rho = $0,716^{*}$) es decir la correlación entre las políticas de seguridad y desempeño laboral, se demostró que tuvo una correlación directa alta se afirmó que a mejores políticas de seguridad tendrán un mejor desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad, tan igual que nuestro estudio realizado, ambos estudios admitieron establecer la hipótesis alterna, dentro de los resultados descriptivos se obtuvieron que las políticas de seguridad obtuvo un porcentaje 49,7% su nivel regular al igual que nuestra investigación, de la misma manera para el desempeño laboral se obtuvo un porcentaje 51,4% de nivel alto muy diferente a nuestro resultado que fue de nivel regular.

Desde el punto de vista teórico la política de seguridad es una serie normas, estas se emplean en todos los sistemas de trabajos sea público o privados. Las políticas de seguridad es un instrumento que representa la responsabilidad de la dirección con el sistema de gestión de salud en el trabajo, presenta metas y el propósito de bienestar que pretende alcanzar por el programa de seguridad ocupacional, deben de ser publicadas entre los trabajadores (Álvarez y Riaño, 2018).

En los resultados para el objetivo específico número tres, es determinar la relación entre los riesgos y peligros y el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud-Cañete Yauyos, 2022, tenemos como resultado el valor de significancia observado en el coeficiente de Spearman (sig. bilateral = $0,00 < 0,05$, $Rho = ,322^{**}$ indicándonos es positiva y con una correlación moderada, de acuerdo a los resultados se demuestra que se acepta la hipótesis alterna, es decir los riesgos y peligros están en relación directa con el desempeño laboral, el resultado descriptivo para las políticas de seguridad es de nivel regular con un 44,9%, mientras tanto el 55,1% de los trabajadores expresan que el desempeño laboral lo perciben de nivel medio o regular.

Entre los hallazgos de estudios similares tenemos investigaciones nacionales encontrados fue realizado por Carrasco et al., (2022), hubo coincidencias con nuestra investigación, al contrastar la hipótesis se observó coincidencias con los datos existentes en la correlación (sig. bilateral = $0,00 < 0,05$, $Rho = 0,252$) es decir la correlación entre los estresores laborales y la satisfacción laboral, se demostró que tuvo una correlación directa se puede afirmar que a mejores estresores laborales mejor satisfacción laboral, al igual que nuestro estudio realizado, ambos estudios admitieron establecer la hipótesis alterna, dentro de los resultados descriptivos se obtuvieron los estresores laborales obtuvo un nivel regular 96,67% al igual que nuestra investigación, igualmente para la satisfacción laboral obtuvo un porcentaje regular con 80,33%.

Así mismo otro de los estudios nacionales, donde no se encontraron similitudes fue el realizado por Oscátegui (2020), la investigación fue aplicada en trabajadores de un instituto de especialización, teniendo similares variables de trabajo es decir la variable riesgo y peligros y la variable desempeño laboral, se buscó determinar la relación entre ambas variables, para el análisis de datos se utilizó el análisis estadístico de Spearman, observamos en los resultados de correlación de significancia de acuerdo a los resultados no existe relación representativa entre riesgos laborales y desempeño laboral, eso quiere en la contrastación de hipótesis el

nivel de significancia es mayor a 0,05 ($p=0,544>0,05$), por lo que se adopta la hipótesis nula para el estudio de esta investigación, dentro de los hallazgos descriptivos no se encontró similitud los porcentaje obtenido y los niveles, la variable de riesgos ocupacionales se obtuvo 71,5% presenta un nivel alto, así como la desempeño profesional obtuvo 62,9% presenta un nivel alto.

| Desde el punto de vista teórico los riesgos y peligros, podemos definirlo en forma separada, el riesgo es definido como oportunidad de ocurrir de un evento nocivo y la gravedad de una lesión que puede causar una enfermedad ocupacional, el peligro tiene como concepto el origen, condición o efecto que puede causar daño en términos como una enfermedad laboral o salud, una combinación de estos, evaluación de riesgo es el procedimiento de valorar el riesgo planteado por un peligro, considerando la idoneidad de las inspecciones y determinar si el riesgo es aceptable o no, Norma Técnica Ecuatoriana (NTE, 2010).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En la presente investigación realizada, donde se observa que la gestión de salud ocupacional presenta una relación moderada con el desempeño laboral según la perspectiva de los trabajadores de salud, se observó de manera directa la falta de capacidad y gestión de la dirección de la red de salud, las malas tomas de decisiones perjudica al comité de seguridad y salud en el trabajo la cual no permite que este desarrolle sus actividades con normalidad, afectando directamente al trabajador, por tanto se percibe un clima laboral inadecuado, incomodidad del personal, alteración en los estados emocionales, lo que se traduce en un desempeño laboral medio.

Segunda:

En referencia a las condiciones laborales, existe una relación moderada con el desempeño laboral en los trabajadores de salud, se advirtió que existen factores externos al establecimiento de salud como los olores tóxicos de pintura de carro y el hacinamiento, dañando la salud del trabajador.

Tercera:

De la misma manera la política de seguridad tiene una relación moderada con el desempeño laboral, siendo la red de salud una unidad ejecutora, no provee los equipos adecuados de bioseguridad y esto perjudica directamente al trabajador produciendo un estrés y un deterioro mental.

Cuarto:

Así mismo los riesgos y peligros tienen una relación moderada con el desempeño laboral, lo trabajadores de salud perciben que el establecimiento de salud no tuvo un buen diseño arquitectónico, es decir los consultorios no cuentan con vías de ventilación adecuada, esto causa sofoco en los trabajadores de salud, además del poco espacio en el establecimiento de salud.

VII RECOMENDACIONES

Primera:

Es importante que el funcionario de la dirección ejecutiva de la red de salud Cañete-Yauyos tenga las competencias y destrezas adecuada para que asuma el liderazgo de nuestra institución, fortaleciendo el trabajo en conjunto con el comité de salud y seguridad en el trabajo, con el único propósito de brindar bienestar y seguridad al trabajador y a su vez se sienta motivado para brindar un mejor desempeño laboral.

Segundo:

Es de necesidad que el establecimiento de salud realice las gestiones pertinentes ante la municipalidad del distrito de Imperial para la clausura del taller de mecánica debido que las actuales condiciones laborales no son las mejores, los olores tóxicos de pintura que contiene metales pesados, a diario perturba el ambiente de trabajo, causando las molestias a los trabajadores que laboran en forma diaria y también a los pacientes presentes.

Tercero:

Es básico que la red de salud Cañete Yauyos gestione el proceso de compra pública de equipos de bioseguridad y dentro del comité de compras se considere como integrante al médico ocupacional, este tendría como función de fiscalizador para el cumplimiento de los requisitos mínimos internacionales para su uso, de esta manera el trabajador de salud podría laborar con la confianza y elevar su desempeño laboral.

Cuarto:

Es preciso que la red de salud Cañete-Yauyos, debe de elaborar un expediente técnico de obra del establecimiento de salud y elevarlo al gobierno regional Lima provincia, para la ampliación o construcción de un nuevo establecimiento de salud, teniendo como referencia que el establecimiento tiene una antigüedad de 47 años, los servicios se encuentran hacinados y mal diseñados, el crecimiento poblacional y la pandemia Covid-19.

REFERENCIAS

- Auccapure-Vallenas, L. S. (2019). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo*. Integración, 2, 195-210.
- Aguilar, A. (2001). *Capacitación y desarrollo del personal*. México: Limusa
- Álvarez Torres, S.H., Riaño Casallas, M.I., 2018. *La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano*. Gerencia y Políticas de Salud 17.. doi:10.11144/javeriana.rgps17-35.ppss
- Allpas Gómez, H. L., Rodríguez Ramos, O., Lezama Rojas, J. L., & Raraz Vidal, O. (2016). *Enfermedades del trabajador en una empresa peruana en aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo*. Horizonte Médico (Lima), 16(1), 48-54. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000100007
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Fidas G. Arias Odón.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de Investigación Valor Agregado, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bardales Castro, A. S. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en el contexto COVID-19 en trabajadores asistenciales en un Hospital II-1, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76710>
- Bateman, T., y Snell, S. (2001). *Administración: Una ventaja competitiva*. México: McGraw Hill.
- Bilal, H., Shah, B., Yasir, M. y Mateen, A. (2015). *Employee engagement and contextual performance of teaching faculty of private universities* (Compromiso de los empleados y desempeño contextual del cuerpo docente de universidades privadas). Revista de Ciencias Gerenciales Volumen IX Número, 1, 82.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S.M (1993). *Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requirements* (Expansión del dominio de criterio para incluir elementos de requisitos de desempeño contextuales).

Human Performance 6(1),1- 21.

- Brandão, P., de Luna, T. D. D. C., Bazilio, T. R., LAM, S. C., Góes, F. G. B., & Ávila, F. M. V. P. (2022). *Cumprimento das medidas de precauções-padrão por profissionais de saúde: comparação entre dois hospitais*. (Cumplimiento de las precauciones estándar por parte de los profesionales de la salud: comparación entre dos hospitales). *Enfermería Global*, 21(1), 1-42. doi:10.6018/eglobal.484091.
- Canales-Vergara, M., Valenzuela-Suazo, S., & Paravic-Klijn, T. (2016). *Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile*. *Enfermería universitaria*, 13(3), 178-186/j.reu.2016.05.004.
- Carrasco, O. Saavedra, E. F. C., Sánchez, R. M. S., & Alfaro, C. E. R. (2022). *Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19*. *Revista Cubana de Enfermería*, 38. Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398/863>
- Constitución Política del Perú Referencia: Constitución Política del Perú Art. 2, 7, 59, 29 de diciembre de 1993.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* quinta edición Santa Fé de Bogota: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Dedios Córdova, C. S. (2015). *El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú*. <https://pirhua.udel.edu.pe/handle/11042/2176>
- Delgado-Rodríguez, N., Hernández-Fernaud, E., Rosales, C., Díaz-Vilela, L., Isla-Díaz, R., & Díaz-Cabrera, D. (2018). *Contextual performance in academic settings: The role of personality, self-efficacy, and impression management* (Rendimiento contextual en entornos académicos: el papel de la personalidad, la autoeficacia y la gestión de impresiones). *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2), 63-68.
- Choi, JY, Miao, C., Oh, IS, Berry, CM y Kim, K. (2018). *Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings* (Importancia relativa de las principales dimensiones del

- desempeño laboral en la determinación de las calificaciones generales del desempeño laboral de los supervisores). *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377– 389.
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano*. Naucalpan de Juárez, Estado de México: Pearson Educación de México, S.A
- Drago, D. S. M. (2006). *Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales*.
- Dumont, J. R. D., Mansilla, S. L. S., Martínez, R. N. S., & Huamán, E. M. B. (2020). *Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), 312-329.
- Evans, J. R., Linsay, W.M., (2015). *Administración y control de la calidad*. 9na edición cengage Learning Mexico.
- Fiorini, E. R. B., Rincón, J. R. R., Pérez, L. F. P., & Humanante, S. S. T. (2022). *Dermatitis de contacto ocupacional en trabajadores de salud durante pandemia por COVID-19*. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 6(2), 73-82.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(2\).abr.2022.73-82](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(2).abr.2022.73-82)
- García, M. (2001). *La importancia de la evaluación del desempeño*. *Revista proyecciones*, 2(9), 3.
- Goulart, PM, Lacaz, FADC y Lourenço, E. Â. DS (2019) *Condiciones de trabajo y salud en el contexto del seguro social en santa Catarina. Brasil*. *Estudios Públicos*. (16): 23 p.
Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462018000301237&lang=es
- González, H. D. L. (2016). *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto*. Ecoe ediciones.
- Guanipa, M. (2010). *Reflexiones básicas sobre investigación* (Primera edición). Fondo Editorial Universidad Rafael Beloso Chacín. Venezuela.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2005). *Comportamiento Organizacional* (Decima edición). México DF: Paraninfo.
- Henao Robledo, F. (2010). *Salud Ocupacional: conceptos básicos*. Ecoe ediciones.

- Hernández, S.R., Fernández C.C., Baptista L. M., (2021) *Metodología de la investigación*. Distrito Federal: Mc Graw-Hill. [Internet]. 2018. [Fecha de acceso: 08 setiembre de 2021]. Disponible en: <https://cutt.ly/eE2oE6t>.
- Hunt Ortiz, Juan Felipe. (2007). *La Organización Internacional del Trabajo: Un milenio de oportunidades*. Medicina y Seguridad del Trabajo, 53(209) Recuperado en 30 de septiembre de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2007000400001&lng=es&tlng=es.
- Instituto Ecuatoriano de Normalización, *Norma Técnica Ecuatoriana NTE-INEN-OHSAS 18001:2010*, Ecuador, 2010.
- Jarour, S. (2013). *Quality Management Practices and Their Impact on Organization Performance* (Prácticas de gestión de la calidad y su impacto en el desempeño de la organización). International Journal of Management Sciences and Business Research, Vol. 2 (6).
- Ley N° 29783. Ley Seguridad y Salud en el Trabajo (20 de agosto 2011). http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-elTrabajo/Ley2029783_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf.
- Martínez, T. (2006). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. Recuperado de <http://www.wikilearning.com/articulo/competencias-laborales-y-evaluacion-del-desempeno-perspectivas/15940-4>.
- Martini, IAO, Supriyadinata, AE, Sutrisni, KE y Sarmawa, IWG (2020). *The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment* (Las dimensiones de la competencia sobre el desempeño del trabajador mediadas por el compromiso laboral). Cogent Business & Management 7, 1794677. doi:10.1080/23311975.2020.1794677
- Marín Blandón, M. y Pico Merchán, M. (2004), *Fundamentos en salud ocupacional*. Universidad de Caldas.
- Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Revista venezolana de gerencia, 23(83), 740-

760.

- Mejia, C. R., Scarsi, O., Chavez, W., Verastegui-Díaz, A., Quiñones-Laveriano, D. M., Allpas-Gomez, H. L., & Gomero, R. (2016). *Conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo en dos hospitales de Lima-Perú*. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 25(4), 211-219. Recuperado en 17 de septiembre de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552016000400003&lng=es&tlng=es
- Melville, N., Kraemer, K. y Gurbaxani, V. (2004). *Review: Information Technology and organizational performance: An integrative model of IT business value* (Revisión: tecnología de la información y desempeño organizacional: un modelo integrador de valor comercial de TI). MIS Quarterly, 28(2), 283-322. [Links]
- Mendoza Vincés, Á. O., & Ramírez Franco, J. M. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*
- Milkovich, G., y Boudreau, J. (2017). *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia*. Bogotá: Mc Grall Hill. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). *Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance* (Evidencia de que el desempeño de la tarea debe distinguirse del desempeño contextual). Journal of Applied Psychology.79 (4), 475-480
- Mondy, R. (2010). *Administracion de Recursos Humanos*. Naucalpan de Juarez, Estado de Mexico.: Pearson Educacion de Mexico, S.A.
- Murphy, K. (1990). *Job performance and productivity* (Desempeño laboral y productividad). Psychology in organizations: Integrating science and practice (pp. 157- 176).
- Nankongnab, N., Kongtip, P., Tipayamongkholgul, M., Silpasuwan, P., Kaewboonchoo, O., Luksamijarulkul, P. y Woskie, S. (2021). *Occupational hazards, health conditions and personal protective equipment used among healthcare workers in hospitals, Thailand*. (Riesgos ocupacionales,

- condiciones de salud y equipo de protección personal utilizado entre los trabajadores de la salud en los hospitales, Tailandia). *Human and ecological risk assessment: HERA*, 27(3), 804–824.
<https://doi.org/10.1080/10807039.2020.1768824>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.
- OMS, *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Ginebra, 1946.
- OMS. (30 de Noviembre 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>.
- OIT (17 de mayo 2021). *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*, <https://www.paho.org/es/noticias/17-5-2021-oms-oit-alertan-que-jornadas-trabajo-prolongadas-aumentan-defunciones-por>
- Osorio-Vasco, J., Rodríguez Ruíz, Y., (2021). *Efectos del trabajo de pie en trabajadores del sector sanitario*. *Revista Cuidarte* 12..
doi:10.15649/cuidarte.1790. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.1790>
- Oscátegui Pérez, R. G. (2020). *Riesgos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54615>
- Palomino Baldeón, J. C., Gamarra Villegas, B. E., & Juarez Teran, A. T. (2022) *Características clínicas y epidemiológicas en trabajadores diagnosticados con COVID-19 en un servicio externo de seguridad y salud en el trabajo en Lima-Perú*. *Revista Horizonte Medio* (Lima); 22(2).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8515042>.
- Parella, S; Martins, F. (2003). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Venezuela: FEDEUPEL.
- Pérez Zapata, J. y Cortés Ramírez, J. A. (2009). *Medición y validación del desempeño organizacional como resultado de acciones de aprendizaje*. *Revista Ciencias Estratégicas*, 17(22), 251-271.

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales*, 493 - 505
- Penagos-Moreno, I., & García-Saa, C. (2021). *Ausentismo por accidentes y enfermedad laboral y costos indirectos relacionados con la lumbalgia no específica en una entidad prestadora de servicios de salud en Cali 2013*. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(1), 14–19. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2016.4884>
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de Investigación*. Caracas-Venezuela: PANAPO
- Ribeiro, M. G. (2014). *Frontiers in Occupational Health and Safety: Changes in the World of Work and Impacts on Occupational Health and Safety (Fronteras en Salud y Seguridad Ocupacional: Cambios en el Mundo del Trabajo e Impactos en la Salud y Seguridad Ocupacional)* Science Publishers, 105. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/results?vid=1&sid=d8d206d2-3ab1-4e4d-93fa-b2fdd23e19fc%40redis&bquery=Occupational+health+and+job+performance+in+health+personnel&bdata=JmRiPWUwMDB4d3cmbGFuZz1lcyZ0eXBIPtAmc2VhcmNoTW9kZT1TdGFuZGFyZCZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d>
- Rivero, J. M. S. (2006). *La norma OHSAS 18001*. FC Editorial.
- Rivero-Remírez, Yuraidy. (2019). *Evaluación del desempeño: tendencias actuales*. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. Recuperado en 20 de octubre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es.
- Robbins, & Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (Pearson, Ed.) (15a.). México.
- Rodríguez, V. J. (2016). *Administración de Recursos Humanos Aplicada a las Pequeñas y Medianas Empresas*. Mexico: Editorial Trillas, S.A.
- Rodríguez-Cáceres, C., Ramírez-Vielma, R., Fernández-Ríos, M., & Bustos-Navarrete, C. (2018). Psychological capital, contextual performance, and

- social support at work in primary health (*Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria*). *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 123-133. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a15>
- Romero Vela, S. L., Palumbo Pinto, G. B., Medina, F., Lázaro, J., Tito, D., & Pablo, L. (2022). *Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú*. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27(99), 1126-1139.
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). *The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of performance: A policy capturing approach* (La importancia relativa de la tarea, la ciudadanía y el desempeño contraproducente para las calificaciones globales de desempeño: un enfoque de captura de políticas). *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Rojas, V. M. N. (2021). *Metodología de la Investigación: diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U.
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32-41.
<https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Salazar, J. A. U., Gómez, D. E. V., & Carvajal, O. A. B (2020). *Relación entre la percepción del riesgo biológico y la accidentalidad laboral en un hospital Colombiano*, 2019. *Revista Politécnica*, 16(32), 56-67.
- Salgado, J. Cabal, A. (2011). *Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 27, núm. 2, agosto, 2011, pp. 75-91. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid- Madrid, España.
Recuperada de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231322142001>
- Serrano Márquez, P. (2018). *Gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral*

en los trabajadores administrativos del Hospital II EsSalud, Abancay 2018.
[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.
Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29527>

Senthil, A., Anandh, B., Jayachandran, P., Thangavel, G., Josephin, D., Yamini, R. y Kalpana, B. (2015). *Perception and prevalence of work-related health hazards among health care workers in public health facilities in southern India* (Percepción y prevalencia de los riesgos para la salud relacionados con el trabajo entre los trabajadores de la salud en los establecimientos de salud pública en el sur de la India). *International journal of occupational and environmental health*, 21(1), 74–81.

<https://doi.org/10.1179/2049396714Y.0000000096>.

Setjo, E.A.A., Franksiska, R., (2021). *Job insecurity, subjective well-being and job performance: the moderating role of growth mindset* (Inseguridad laboral, bienestar subjetivo y desempeño laboral: el papel moderador de la mentalidad de crecimiento). *Diponegoro International Journal of Business* 4, 116–125..
doi:10.14710/dijb.4.2.2021.116-125.

Schober, P., Boer, C. y Schwarte, LA (2018). Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation. *Anesthesia & Analgesia* (Coeficientes de correlación: uso adecuado e interpretación. Anestesia y analgesia). 126(5). 1763-1768. Doi: 10.1213/ANE.0000000000002864

Silva, f., (2013). *Manual de identificación de peligros y evaluación de riesgos* (IPER).
<http://www.scribd.com/doc/76952640/Manual-lper-Flavio-Vetura>

Stellman, J. M. (1999). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones.

Valdez, C. E., Montealegre, A. R. V., Gutiérrez, O. I., & Gamboa, L. V. (2019). *La aceptación social y su influencia en el desempeño contextual*. *Índice*, 27, 68.

Vidaurre, S. M. E., Maurial, A. E. F., & Gómez, A. B. P. (2021). *La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable SA Lima*. *INGENIERÍA INVESTIGA*, 3(2), 86-95

Werther, W. y Keith, D. (2006) *Administración de Recursos Humanos*. Sexta Edición.

Recuperado <https://cucjonline.com> › biblioteca › files › original

Williams Justo, N. A. (2022). *Políticas de seguridad y salud y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91527>

Yoza, J. A. F., Sáenz, A. V. L., & Solís, S. A. V. (2022). *Seguridad Ocupacional y el Desempeño Laboral del Personal, Caso: Unidad de Higiene del Gobierno Autónomo Descentralizado. Dominio de las Ciencias*, 8(1), 361-371.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
VARIABLE 1: GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL	La salud ocupacional como una actividad con enfoque multidisciplinario, que se encarga de la promoción y protección de la salud de los trabajadores, a través prevención, supervisión y control tanto de accidentes y enfermedades Laborales. (OMS 2017).	Es una variable cuantitativa y se medirá mediante 3 dimensiones medida con la escala de tipo Likert, nunca(1), casi nunca(2), algunas veces(3), casi siempre (4), siempre (5), los mismos que fueron tratados estadísticamente. Puede ser medido a través de las condiciones laborales, las políticas de seguridad y los riesgos y peligros.	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Incomodidad • Riesgo en la salud • Infraestructura del trabajo • Condiciones de trabajo 	Tipo Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Políticas de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Lineamientos y normas claras • Brinda equipos y materiales • Identificar y administrar los riesgos • Evaluación periódica del estado de salud 	
			Riesgos y peligros	<ul style="list-style-type: none"> • Ventilación • Exposición a riesgos • Orden y limpieza • Distribución y organización del espacio laboral 	

Fuente: adaptado por Almeida Suárez (2021)

ANEXO 1: Matriz operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Es la consecuencia del esfuerzo, dedicación y rendimiento de un colaborador en el desempeño de sus funciones. El desempeño laboral también se evalúa con el cumplimiento de metas y objetivos en cada una de sus tareas, estimando si cumple con las cualidades requeridas en el perfil del puesto en que se desenvuelve. Chiavenato (2002).	Es una variable cuantitativa y se medirá mediante 3 dimensiones, medida con la escala tipo Likert, nunca(1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5), los mismos que fueron tratados estadísticamente. Pueden ser medidos a través del desempeño en desarrollo de tareas, desempeño contextual, desempeño organizacional	Desempeño en el desarrollo de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Organización de las tareas • Resuelve problemas • Calidad en el desarrollo de tareas 	Escala de Likert
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Compromiso con los objetivos de la institución • Colaboración con los compañeros 	Nunca (1)
			Desempeño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Orienta y comparte conocimientos 	Casi nunca (2)
				<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en el desarrollo de tareas • Rendimiento estándar • Uso eficiente del tiempo • Uso adecuado de los recursos 	Algunas veces (3)
					Casi siempre (4)
		Siempre (5)			

Fuente: Adaptado de Salgado y Cabal (2011)

ANEXO 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e indicadores				
			Variable 1: Gestión de salud ocupacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel y rango	Escala de medición
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre las políticas de seguridad y el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud-Cañete Yauyos, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre las políticas de seguridad y el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos,</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión de salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre las condiciones laborales y desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022.</p> <p>Existe relación entre las políticas de seguridad y el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022</p> <p>Existe relación entre los riesgos y peligros y el desempeño laboral en los trabajadores de un</p>	<p>Condiciones laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> Incomodidad Afecta su salud Ambiente de trabajo Condiciones de trabajo 	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7</p>	<p>Bajo (25 - 98)</p> <p>Medio (99 –172)</p> <p>Alto (173 - 246)</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi Siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
			<p>Políticas de seguridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lineamientos y normas claras Brinda equipos y materiales Identificar y administrar los riesgos Evaluación periódica del estado de salud 	<p>8,9</p> <p>10,11</p> <p>12,13</p> <p>14,15,16</p>		
			<p>Riesgos y peligros</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ventilación Exposición a riesgos Orden y limpieza Distribución y organización del espacio laboral 	<p>17</p> <p>18,19</p> <p>20</p> <p>21,22</p>		
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos

<p>salud Cañete-Yauyos, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre los riesgos y peligros y el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022?</p>	<p>2022</p> <p>Determinar la relación entre los riesgos y peligros y el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022</p>	<p>establecimiento de salud Cañete-Yauyos, 2022</p>	<p>Desempeño en el desarrollo de tareas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Organización de las tareas • Resuelve problemas • Calidad en el desarrollo de tareas 	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8</p>	<p>Bajo (24 - 98)</p> <p>Medio (99 –173)</p> <p>Alto (174-248)</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
			<p>Desempeño contextual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Compromiso con los objetivos de la institución • Colaboración con los Compañeros • Orienta y comparte conocimientos 	<p>9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,</p>		
			<p>Desempeño organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en el desarrollo de tareas • Rendimiento estándar • Uso eficiente del tiempo • Uso adecuado de los recursos 	<p>17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 .</p>		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Investigación aplicada</p> <p>Nivel: Descriptiva y correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: Personal de salud que trabaja en forma presencial en un Establecimientos de Cañete Yauyos</p> <p>Población objetivo: 69 trabajadores de Salud</p> <p>Muestreo: Población censal (68 trabajadores)</p>	<p>Variable I: Gestión en salud ocupacional (25 Ítems)</p> <p>Variable II: Desempeño laboral (24 Ítems)</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Tablas de frecuencia y gráficos</p> <p>Inferencial: Prueba estadística SPSS versión 27.0 para comprobación de hipótesis.</p>

ANEXO 3: Instrumento

CUESTIONARIO GESTION EN SALUD OCUPACIONAL

Código del usuario:.....

Sexo:

M	F
---	---

Marcar con una equis (x)

Edad años

Función ocupacional			
Supervisor de despacho	Evaluador de despacho	Evaluador de llamada	Personal de ambulancia

Instrucciones: Estimado usuario a continuación te mostramos preguntas las cuales te pedimos las respuestas con sinceridad; sólo debe marcar con una equis "X" la respuesta que crea conveniente.

N°	INDICADORES/PREGUNTAS	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Condiciones laborales						
	Incomodidad					
1	¿En su lugar de trabajo, donde realiza sus actividades diarias se siente cómodo?					
2	¿Tiene usted una buena relación con su jefe del servicio?					
Riesgo en la salud						
3	¿Existe algún factor externo (mucho ruido, falta de iluminación, falta de equipos o instalaciones inadecuadas) que le cause incomodidad a la hora de ejercer sus actividades?					
4	¿En el ambiente donde labora existe algún factor externo (luz de computadora, polvo, olores, posición ergonómica, etc.) que estén afectando su salud?					
Infraestructura de trabajo						
5	¿La infraestructura donde labora es adecuada para el número de trabajadores de su servicio?					
6	¿La infraestructura le parece adecuada para realizar sus labores?					
Condiciones de trabajo						
7	¿Cuenta con todos los materiales para realizar su trabajo diario?					
8	¿Cuenta con todos los equipos en buen estado para realizar sus trabajos diarios?					
Políticas de Seguridad						
Lineamientos y normas claras						
9	¿La institución le hecho entrega de las normas de salud ocupacional establecidas?					
10	¿Las políticas de seguridad y salud en el trabajo están en un lugar visible para todos los trabajadores?					
Brinda equipos y materiales						
11	¿En su servicio hay deficiencias con respecto a la entrega de los equipos y materiales de protección personal?					
12	¿Renueva sin problemas su equipo de protección personal cuando necesita un cambio o por el tiempo estipulado en los manuales de bioseguridad?					
Identificar y administrar los riesgos						
13	¿Considera usted al estrés como un riesgo laboral?					
14	¿Cree que en su servicio se han identificado todos los riesgos que afectan a su salud?					
Evaluación periódica del estado de salud.						
15	¿Ha pasado usted por una evaluación periódica por el medico ocupacional de la institución para monitorear su estado de salud?					
16	¿Cuándo se ha sentido enfermo a pedido al médico de turno o médico jefe, le otorgue o conceda el permiso por salud?					
17	¿Sabía usted que los exámenes medico ocupacionales para los trabajadores se realizan según al factor de riesgo que se encuentra sometido?					
Riesgos y peligros						
Ventilación						
18	¿Considera que su servicio presenta una ventilación de aire adecuada?					
19	¿Durante el trabajo siente mucho calor por no contar con una ventilación adecuada?					
Exposición a riesgos						
20	¿Tiene conocimiento a qué tipo de riesgo está sometido en sus actividades diarias?					
21	Considera importante para usted, si las condiciones de trabajo dañan el bienestar o la salud en los trabajadores (riesgo psicosocial).					
Orden y limpieza						
22	El área donde usted trabaja es regularmente limpiado por el personal de servicio					
23	Al término de su turno de trabajo, después que usted utilizo un equipo o material verifica que su área de labores quede limpia y ordenada.					
Distribución y organización del espacio laboral						
24	¿Considera que en el espacio o área donde usted trabaja existe una buena distribución y organización de los equipos y materiales?					
25	El espacio que existe entre usted y un equipo, considera usted, que es el adecuado o puede generar un peligro.					

ANEXO 3: Instrumento

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Código del usuario:

Sexo:

M

F

Marcar con una equis (x)

Edad años

Instrucciones:

Estimado usuario a continuación te mostramos preguntas las cuales te pedimos las respuestas con sinceridad; sólo debe marcar con una equis "X" la respuesta que crea conveniente.

Función ocupacional			
Supervisor de despacho	Evaluador de despacho	Evaluador de llamada	Personal de ambulancia

N°	INDICADORES/PREGUNTAS	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Toma de decisiones						
1	¿Tomas decisiones de manera espontánea para dar solución a las tareas que debes realizar?					
2	¿Tienes a buscar estrategias para mejorar y agilizar tus tareas, tomando decisiones acertadas en el desarrollo de tus funciones?					
Organizaciones de las tareas.						
3	¿Organiza tus tareas para cumplir con el cronograma establecido?					
4	¿Antes de realizar tus funciones tienes a organizarlas para cumplirlas antes de tiempo?					
Resuelve problemas						
5	¿Usted se caracteriza por resolver algún problema en el desarrollo de sus tareas sin necesidad de pedir ayuda?					
6	¿Cree usted que al solucionar algún problema es una fortaleza para su área de trabajo?					
Calidad en el desarrollo de tareas						
7	¿Cree que sus actividades laborales que desarrolla usted es de calidad?					
8	¿A su criterio las funciones y actividades que se desarrolla en su área son de la calidad esperada por los superiores?					
Iniciativa						
9	¿Usted toma la iniciativa al momento de resolver o abordar una tarea?					
10	¿Cuándo se presenta un problema o limitantes usted toma la iniciativa para resolverlo sin que se le exija u obligue?					
Compromiso con los objetivos de la institución						
11	¿Usted se encuentra comprometido con los objetivos de la institución?					
12	¿Usted está comprometido con alcanzar los objetivos de la institución?					
Colaboración con los compañeros						
13	¿En su área de trabajo se caracteriza porque hay colaboración con los compañeros?					
14	¿Cuándo observa que un compañero tiene dificultades en desarrollar algunas de sus tareas usted colabora con él?					
Orienta y comparte conocimientos						
15	¿Cuándo ve un compañero con dudas respecto a su trabajo le orienta y comparte conocimientos?					
16	¿Usted es de las personas que no orienta y comparte sus conocimientos con otros?					
Eficiencia en el desarrollo de tareas						
17	¿Realiza su trabajo con la eficiencia que usted espera?					
18	¿Cuándo le dan una tarea las cumple con eficiencia a diferencia de sus demás compañeros?					
Rendimiento estándar						
19	¿Su rendimiento no varía en todas las tareas que realiza?					
20	A pesar de tener sobrecarga de trabajo su rendimiento sigue siendo normal					
Uso eficiente del tiempo						
21	¿Hace uso eficiente del tiempo programado para realizar sus funciones?					
22	¿El tiempo que le dedica a cada actividad es mínimo porque es eficiente?					
Uso adecuado de los recursos						
23	¿Al realizar sus tareas hace uso adecuado de los recursos?					
24	¿Hace un uso adecuado de los recursos como insumos, materiales y equipos de la institución?					

Fuente: Adaptado de Salgado y Cabal (2011)

ANEXO 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA **GESTION DE SALUD OCUPACIONAL**

N°	DIMENSION: CONDICIONES LABORALES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INCOMODIDAD							
1	¿En su lugar de trabajo, donde realiza sus actividades diarias se siente cómodo?	X		X		X		
2	¿Tiene usted una buena relación con su jefe del servicio?	X		X		X		
	APECTA LA SALUD	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
3	¿Existe algún factor externo (mucho ruido, falta de iluminación, falta de equipos o instalaciones inadecuadas) que le cause incomodidad a la hora de ejercer sus actividades?	X		X		X		
4	¿En el ambiente donde labora existe algún factor externo (luz de computadora, polvo, olores, posición ergonómica, etc.) que estén afectando su salud?	X		X		X		
	AMBIENTE DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
5	¿La infraestructura donde labora es adecuada para el número de trabajadores de su servicio?	X		X		X		
6	¿La infraestructura le parece adecuada para realizar sus labores?	X		X		X		
	CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
7	¿Cuenta con todos los materiales para realizar su trabajo diario?	X		X		X		
8	¿Cuenta con todos los equipos en buen estado para realizar sus trabajos diarios?	X		X		X		
	DIMENSION: POLITICAS DE SEGURIDAD							
	LINEAMIENTOS Y NORMAS CLARAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	¿La institución le hecho entrega de las normas de salud ocupacional establecidas?	X		X		X		
10	¿Las políticas de seguridad y salud en el trabajo están en un lugar visible para todos los trabajadores?	X		X		X		
	BRINDA MATERIALES Y EQUIPOS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	¿En su servicio hay deficiencias con respecto a la entrega de los equipos y materiales de protección personal?	X		X		X		
12	¿Renueva sin problemas su equipo de protección personal cuando necesita un cambio o por el tiempo estipulado en los manuales de bioseguridad?	X		X		X		
	IDENTIFICAR Y ADMINISTRAR LOS RIESGOS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	¿Considera usted al estrés como un riesgo laboral?	X		X		X		
14	¿Cree que en su servicio se han identificado todos los riesgos que afectan a su salud?	X		X		X		
	EVALUACION PERIODICA DEL ESTADO DE SALUD	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	¿Ha pasado usted por una evaluación periódica por el medico ocupacional de la institución para monitorear su estado de salud?	X		X		X		

16	¿Cuándo se ha sentido enfermo a pedido al médico de turno o médico jefe, le otorgue o conceda el permiso por salud?	X		X		X		
17	¿Sabía usted que los exámenes medico ocupacionales para los trabajadores se realizan según al factor de riesgo que se encuentra sometido?	X		X		X		
DIMENSION: RIESGOS Y PELIGROS								
VENTILACION		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
18	¿Considera que su servicio presenta una ventilación de aire adecuada?	X		X		X		
19	¿Durante el trabajo siente mucho calor por no contar con una ventilación adecuada?	X		X		X		
EXPOSICION A RIESGOS		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
20	¿Tiene conocimiento a qué tipo de riesgo está sometido en sus actividades diarias?	X		X		X		
21	Considera importante para usted, si las condiciones de trabajo dañan el bienestar o la salud en los trabajadores (riesgo psicosocial).	X		X		X		
ORDEN Y LIMPIEZA		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
22	El área donde usted trabaja es regularmente limpiado por el personal de servicio	X		X		X		
23	Al término de su turno de trabajo, después que usted utilizo un equipo o material verifica que su área de labores quede limpia y ordenada.	X		X		X		
DISTRIBUCION Y ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
24	¿Considera que en el espacio o área donde usted trabaja existe una buena distribución y organización de los equipos y materiales?	X		X		X		
25	El espacio que existe entre usted y un equipo, considera usted, que es el adecuado o puede generar un peligro.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) **Hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador **DRA. PILLMAN INFANSON ROSA ESTRELLA DNI:40885280**

Especialidad del validador: Temática

22 de octubre del 2022

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo.

.....

Nota Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto informante

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA **GESTION DE SALUD OCUPACIONAL**

N°	DIMENSION: CONDICIONES LABORALES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INCOMODIDAD							
1	¿En su lugar de trabajo, donde realiza sus actividades diarias se siente cómodo?	X		X		X		
2	¿Tiene usted una buena relación con su jefe del servicio?	X		X				
	APECTA LA SALUD							
3	¿Existe algún factor externo (mucho ruido, falta de iluminación, falta de equipos o instalaciones inadecuadas) que le cause incomodidad a la hora de ejercer sus actividades?	X		X		X		
4	¿En el ambiente donde labora existe algún factor externo (luz de computadora, polvo, olores, posición ergonómica, etc.) que estén afectando su salud?	X		X		X		
	AMBIENTE DE TRABAJO							
5	¿La infraestructura donde labora es adecuada para el número de trabajadores de su servicio?	X		X		X		
6	¿La infraestructura le parece adecuada para realizar sus labores?	X		X				
	CONDICIONES DE TRABAJO							
7	¿Cuenta con todos los materiales para realizar su trabajo diario?	X		X		X		
8	¿Cuenta con todos los equipos en buen estado para realizar sus trabajos diarios?	X		X		X		
	DIMENSION: POLITICAS DE SEGURIDAD							
	LINEAMIENTOS Y NORMAS CLARAS							
9	¿La institución le hecho entrega de las normas de salud ocupacional establecidas?	X		X		X		
10	¿Las políticas de seguridad y salud en el trabajo están en un lugar visible para todos los trabajadores?	X		X		X		
	BRINDA MATERIALES Y EQUIPOS							
11	¿En su servicio hay deficiencias con respecto a la entrega de los equipos y materiales de protección personal?	X		X		X		
12	¿Renueva sin problemas su equipo de protección personal cuando necesita un cambio o por el tiempo estipulado en los manuales de bioseguridad?	X		X		X		
	IDENTIFICAR Y ADMINISTRAR LOS RIESGOS							
13	¿Considera usted al estrés como un riesgo laboral?	X		X		X		
14	¿Cree que en su servicio se han identificado todos los riesgos que afectan a su salud?	X		X		X		
	EVALUACION PERIODICA DEL ESTADO DE SALUD							
15	¿Ha pasado usted por una evaluación periódica por el medico ocupacional de la institución para monitorear su estado de salud?	X		X		X		

16	¿Cuándo se ha sentido enfermo a pedido al médico de turno o médico jefe, le otorgue o conceda el permiso por salud?	X		X		X		
17	¿Sabía usted que los exámenes medico ocupacionales para los trabajadores se realizan según al factor de riesgo que se encuentra sometido?	X		X		X		
DIMENSION: RIESGOS Y PELIGROS								
VENTILACION		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
18	¿Considera que su servicio presenta una ventilación de aire adecuada?	X		X		X		
19	¿Durante el trabajo siente mucho calor por no contar con una ventilación adecuada?	X		X		X		
EXPOSICION A RIESGOS		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
20	¿Tiene conocimiento a qué tipo de riesgo está sometido en sus actividades diarias?	X		X		X		
21	Considera importante para usted, si las condiciones de trabajo dañan el bienestar o la salud en los trabajadores (riesgo psicosocial).	X		X		X		
ORDEN Y LIMPIEZA		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
22	El área donde usted trabaja es regularmente limpiado por el personal de servicio	X		X		X		
23	Al término de su turno de trabajo, después que usted utilizo un equipo o material verifica que su área de labores quede limpia y ordenada.	X		X		X		
DISTRIBUCION Y ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
24	¿Considera que en el espacio o área donde usted trabaja existe una buena distribución y organización de los equipos y materiales?	X		X		X		
25	El espacio que existe entre usted y un equipo, considera usted, que es el adecuado o puede generar un peligro.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

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

Apellidos y nombre de juez validador: Dra. Narvaez Aranibar, Teresa. DNI: 10122038.

Especialidad del validador: Temática.

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 12 de noviembre del 2022



Firma del experto informante

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA **GESTION DE SALUD OCUPACIONAL**

N°	DIMENSION: CONDICIONES LABORALES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INCOMODIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿En su lugar de trabajo, donde realiza sus actividades diarias se siente cómodo?	X		X		X		
2	¿Tiene usted una buena relación con su jefe del servicio?	X		X		X		
	AFECTA LA SALUD	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
3	¿Existe algún factor externo (mucho ruido, falta de iluminación, falta de equipos o instalaciones inadecuadas) que le cause incomodidad a la hora de ejercer sus actividades?	X		X		X		
4	¿En el ambiente donde labora existe algún factor externo (luz de computadora, polvo, olores, posición ergonómica, etc.) que estén afectando su salud?	X		X		X		
	AMBIENTE DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
5	¿La infraestructura donde labora es adecuada para el número de trabajadores de su servicio?	X		X		X		
6	¿La infraestructura le parece adecuada para realizar sus labores?	X		X		X		
	CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
7	¿Cuenta con todos los materiales para realizar su trabajo diario?	X		X		X		
8	¿Cuenta con todos los equipos en buen estado para realizar sus trabajos diarios?	X		X		X		
	DIMENSION: POLITICAS DE SEGURIDAD							
	LINEAMIENTOS Y NORMAS CLARAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	¿La institución le hecho entrega de las normas de salud ocupacional establecidas?	X		X		X		
10	¿Las políticas de seguridad y salud en el trabajo están en un lugar visible para todos los trabajadores?	X		X		X		
	BRINDA MATERIALES Y EQUIPOS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	¿En su servicio hay deficiencias con respecto a la entrega de los equipos y materiales de protección personal?	X		X		X		
12	¿Renueva sin problemas su equipo de protección personal cuando necesita un cambio o por el tiempo estipulado en los manuales de bioseguridad?	X		X		X		
	IDENTIFICAR Y ADMINISTRAR LOS RIESGOS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	¿Considera usted al estrés como un riesgo laboral?	X		X		X		
14	¿Cree que en su servicio se han identificado todos los riesgos que afectan a su salud?	X		X		X		
	EVALUACION PERIODICA DEL ESTADO DE SALUD	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	¿Ha pasado usted por una evaluación periódica por el medico ocupacional de la institución para monitorear su estado de salud?	X		X		X		
16	¿Cuándo se ha sentido enfermo a pedido al médico de turno o médico jefe, le	X		X		X		

	otorgue o conceda el permiso por salud?							
17	¿Sabía usted que los exámenes medico ocupacionales para los trabajadores se realizan según al factor de riesgo que se encuentra sometido?	X		X		X		
DIMENSION: RIESGOS Y PELIGROS								
VENTILACION		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
18	¿Considera que su servicio presenta una ventilación de aire adecuada?	X		X		X		
19	¿Durante el trabajo siente mucho calor por no contar con una ventilación adecuada?	X		X		X		
EXPOSICION A RIESGOS		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
20	¿Tiene conocimiento a qué tipo de riesgo está sometido en sus actividades diarias?	X		X		X		
21	Considera importante para usted, si las condiciones de trabajo dañan el bienestar o la salud en los trabajadores (riesgo psicosocial).	X		X		X		
ORDEN Y LIMPIEZA		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
22	El área donde usted trabaja es regularmente limpiado por el personal de servicio	X		X		X		
23	Al término de su turno de trabajo, después que usted utilizo un equipo o material verifica que su área de labores quede limpia y ordenada.	X		X		X		
DISTRIBUCION Y ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
24	¿Considera que en el espacio o área donde usted trabaja existe una buena distribución y organización de los equipos y materiales?	X		X		X		
25	El espacio que existe entre usted y un equipo, considera usted, que es el adecuado o puede generar un peligro.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

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

Apellidos y nombre de juez validador: Dra. Nadia Carolina Meneses Gomez. DNI: 41557307.

Especialidad del validador: Temática.

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 12 de noviembre del 2022



Firma del experto informante

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA **GESTION DE SALUD OCUPACIONAL**

N°	DIMENSION: CONDICIONES LABORALES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INCOMODIDAD							
1	¿En su lugar de trabajo, donde realiza sus actividades diarias se siente cómodo?	X		X		X		
2	¿Tiene usted una buena relación con su jefe del servicio?	X		X		X		
	APECTA LA SALUD							
3	¿Existe algún factor externo (mucho ruido, falta de iluminación, falta de equipos o instalaciones inadecuadas) que le cause incomodidad a la hora de ejercer sus actividades?	X		X		X		
4	¿En el ambiente donde labora existe algún factor externo (luz de computadora, polvo, olores, posición ergonómica, etc.) que estén afectando su salud?	X		X		X		
	AMBIENTE DE TRABAJO							
5	¿La infraestructura donde labora es adecuada para el número de trabajadores de su servicio?	X		X		X		
6	¿La infraestructura le parece adecuada para realizar sus labores?	X		X		X		
	CONDICIONES DE TRABAJO							
7	¿Cuenta con todos los materiales para realizar su trabajo diario?	X		X		X		
8	¿Cuenta con todos los equipos en buen estado para realizar sus trabajos diarios?	X		X		X		
	DIMENSION: POLITICAS DE SEGURIDAD							
	LINEAMIENTOS Y NORMAS CLARAS							
9	¿La institución le hecho entrega de las normas de salud ocupacional establecidas?	X		X		X		
10	¿Las políticas de seguridad y salud en el trabajo están en un lugar visible para todos los trabajadores?	X		X		X		
	BRINDA MATERIALES Y EQUIPOS							
11	¿En su servicio hay deficiencias con respecto a la entrega de los equipos y materiales de protección personal?	X		X		X		
12	¿Renueva sin problemas su equipo de protección personal cuando necesita un cambio o por el tiempo estipulado en los manuales de bioseguridad?	X		X		X		
	IDENTIFICAR Y ADMINISTRAR LOS RIESGOS							
13	¿Considera usted al estrés como un riesgo laboral?	X		X		X		
14	¿Cree que en su servicio se han identificado todos los riesgos que afectan a su salud?	X		X		X		
	EVALUACION PERIODICA DEL ESTADO DE SALUD							
15	¿Ha pasado usted por una evaluación periódica por el medico ocupacional de la institución para monitorear su estado de salud?	X		X		X		

16	¿Cuándo se ha sentido enfermo a pedido al médico de turno o médico jefe, le otorgue o conceda el permiso por salud?	X		X		X		
17	¿Sabía usted que los exámenes medico ocupacionales para los trabajadores se realizan según al factor de riesgo que se encuentra sometido?	X		X		X		
DIMENSION: RIESGOS Y PELIGROS								
VENTILACION		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
18	¿Considera que su servicio presenta una ventilación de aire adecuada?	X		X		X		
19	¿Durante el trabajo siente mucho calor por no contar con una ventilación adecuada?	X		X		X		
EXPOSICION A RIESGOS		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
20	¿Tiene conocimiento a qué tipo de riesgo está sometido en sus actividades diarias?	X		X		X		
21	Considera importante para usted, si las condiciones de trabajo dañan el bienestar o la salud en los trabajadores (riesgo psicosocial).	X		X		X		
ORDEN Y LIMPIEZA		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
22	El área donde usted trabaja es regularmente limpiado por el personal de servicio	X		X		X		
23	Al término de su turno de trabajo, después que usted utilizo un equipo o material verifica que su área de labores quede limpia y ordenada.	X		X		X		
DISTRIBUCION Y ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
24	¿Considera que en el espacio o área donde usted trabaja existe una buena distribución y organización de los equipos y materiales?	X		X		X		
25	El espacio que existe entre usted y un equipo, considera usted, que es el adecuado o puede generar un peligro.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

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

Apellidos y nombre de juez validador: Roció Estela Miranda Watanabe. DNI: 09434526.

Especialidad del validador: Temática.

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 5 de noviembre del 2022

MINISTERIO DE SALUD
RED DE SALUD - LIMA CIUDAD
CATEGORÍA DE 1ª VEGA
Rocio Estela Miranda Watanabe
ROCIO ESTELA MIRANDA WATANABE
CIRUJANO DENTISTA
COP 7440

Firma del experto informante

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA **GESTION DE SALUD OCUPACIONAL**

N°	DIMENSION: CONDICIONES LABORALES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INCOMODIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿En su lugar de trabajo, donde realiza sus actividades diarias se siente cómodo?	X		X		X		
2	¿Tiene usted una buena relación con su jefe del servicio?	X		X		X		
	AFECTA LA SALUD	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
3	¿Existe algún factor externo (mucho ruido, falta de iluminación, falta de equipos o instalaciones inadecuadas) que le cause incomodidad a la hora de ejercer sus actividades?	X		X		X		
4	¿En el ambiente donde labora existe algún factor externo (luz de computadora, polvo, olores, posición ergonómica, etc.) que estén afectando su salud?	X		X		X		
	AMBIENTE DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
5	¿La infraestructura donde labora es adecuada para el número de trabajadores de su servicio?	X		X		X		
6	¿La infraestructura le parece adecuada para realizar sus labores?	X		X		X		
	CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
7	¿Cuenta con todos los materiales para realizar su trabajo diario?	X		X		X		
8	¿Cuenta con todos los equipos en buen estado para realizar sus trabajos diarios?	X		X		X		
	DIMENSION: POLITICAS DE SEGURIDAD							
	LINEAMIENTOS Y NORMAS CLARAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	¿La institución le hecho entrega de las normas de salud ocupacional establecidas?	X		X		X		
10	¿Las políticas de seguridad y salud en el trabajo están en un lugar visible para todos los trabajadores?	X		X		X		
	BRINDA MATERIALES Y EQUIPOS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	¿En su servicio hay deficiencias con respecto a la entrega de los equipos y materiales de protección personal?	X		X		X		
12	¿Renueva sin problemas su equipo de protección personal cuando necesita un cambio o por el tiempo estipulado en los manuales de bioseguridad?	X		X		X		
	IDENTIFICAR Y ADMINISTRAR LOS RIESGOS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	¿Considera usted al estrés como un riesgo laboral?	X		X		X		
14	¿Cree que en su servicio se han identificado todos los riesgos que afectan a su salud?	X		X		X		
	EVALUACION PERIODICA DEL ESTADO DE SALUD	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	¿Ha pasado usted por una evaluación periódica por el medico ocupacional de la institución para monitorear su estado de salud?	X		X		X		
16	¿Cuándo se ha sentido enfermo a pedido al médico de turno o médico jefe, le	X		X		X		

	otorgue o conceda el permiso por salud?							
17	¿Sabía usted que los exámenes medico ocupacionales para los trabajadores se realizan según al factor de riesgo que se encuentra sometido?	X		X		X		
DIMENSION: RIESGOS Y PELIGROS								
VENTILACION		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
18	¿Considera que su servicio presenta una ventilación de aire adecuada?	X		X		X		
19	¿Durante el trabajo siente mucho calor por no contar con una ventilación adecuada?	X		X		X		
EXPOSICION A RIESGOS		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
20	¿Tiene conocimiento a qué tipo de riesgo está sometido en sus actividades diarias?	X		X		X		
21	Considera importante para usted, si las condiciones de trabajo dañan el bienestar o la salud en los trabajadores (riesgo psicosocial).	X		X		X		
ORDEN Y LIMPIEZA		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
22	El área donde usted trabaja es regularmente limpiado por el personal de servicio	X		X		X		
23	Al término de su turno de trabajo, después que usted utilizo un equipo o material verifica que su área de labores quede limpia y ordenada.	X		X		X		
DISTRIBUCION Y ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
24	¿Considera que en el espacio o área donde usted trabaja existe una buena distribución y organización de los equipos y materiales?	X		X		X		
25	El espacio que existe entre usted y un equipo, considera usted, que es el adecuado o puede generar un peligro.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

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

Apellidos y nombre de juez validador: Daniel Barboza Minaya DNI: 10357861

Especialidad del validador: Temática.

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 12 de noviembre del 2022



Firma del experto informante

ANEXO 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSION: DESEMPEÑO EN EL DESARROLLO DE TAREAS.	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	TOMA DE DECISIONES							
1	¿Tomas decisiones de manera espontánea para dar solución a las tareas que debes realizar?	X		X		X		
2	¿Tiendes a buscar estrategias para mejorar y agilizar tus tareas, tomando decisiones acertadas en el desarrollo de tus funciones?	X		X		X		
	ORGANIZACIÓN DE LAS TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
3	¿Organiza tus tareas para cumplir con el cronograma establecido?	X		X		X		
4	¿Antes de realizar tus funciones tiendes a organizarlas para cumplirlas antes de tiempo?	X		X		X		
	RESUELVE PROBLEMAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
5	¿Usted se caracteriza por resolver algún problema en el desarrollo de sus tareas sin necesidad de pedir ayuda?	X		X		X		
6	¿Cree usted que al solucionar algún problema es una fortaleza para su área de trabajo?	X		X		X		
	CALIDAD EN EL DESARROLLO DE TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
7	¿Cree que sus actividades laborales que desarrolla usted es de calidad?	X		X		X		
8	¿A su criterio las funciones y actividades que se desarrolla en su área son de la calidad esperada por los superiores?	X		X		X		
	DIMENSION DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
	INICIATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	¿Usted toma la iniciativa al momento de resolver o abordar una tarea?	X		X		X		
10	¿Cuándo se presenta un problema o limitantes usted toma la iniciativa para resolverlo sin que se le exija u obligue?	X		X		X		
	COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCION	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	¿Usted se encuentra comprometido con los objetivos de la institución?	X		X		X		
12	¿Usted está comprometido con alcanzar los objetivos de la institución?	X		X		X		
	COLABORACION CON LOS COMPAÑEROS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	¿En su área de trabajo se caracteriza porque hay colaboración con los compañeros?	X		X		X		
14	¿Cuándo observa que un compañero tiene dificultades en desarrollar algunas de sus tareas usted colabora con él?	X		X		X		
	ORIENTA Y COMPARTE CONOCIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	¿Cuándo ve un compañero con dudas respecto a su trabajo le orienta y comparte	X		X		X		

	conocimientos?							
16	¿Usted es de las personas que no orienta y comparte sus conocimientos con otros?	X		X		X		
DIMENSION: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL								
EFICIENCIA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	¿Realiza su trabajo con la eficiencia que usted espera?	X		X		X		
18	¿Cuándo le dan una tarea las cumple con eficiencia a diferencia de sus demás compañeros?	X		X		X		
RENDIMIENTO ESTANDAR		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	¿Su rendimiento no varía en todas las tareas que realiza?	X		X		X		
20	A pesar de tener sobrecarga de trabajo su rendimiento sigue siendo normal	X		X		X		
USO EFICIENTE DEL TIEMPO		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
21	¿Hace uso eficiente del tiempo programado para realizar sus funciones?	X		X		X		
22	¿El tiempo que le dedica a cada actividad es mínimo porque es eficiente?	X		X		X		
USO ADECUADO DE LOS RECURSOS		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
23	¿Al realizar sus tareas hace uso adecuado de los recursos?	X		X		X		
24	¿Hace un uso adecuado de los recursos como insumos, materiales y equipos de la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) **Hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador **DRA. PILLMAN INFANSON ROSA ESTRELLA DNI:40885280**

Especialidad del validador: Temática

22 de octubre del 2022

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo.

.....

Nota Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto informante

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL **DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSION: DESEMPEÑO EN EL DESARROLLO DE TAREAS.	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	TOMA DE DECISIONES							
1	¿Tomas decisiones de manera espontánea para dar solución a las tareas que debes realizar?	X		X		X		
2	¿Tiendes a buscar estrategias para mejorar y agilizar tus tareas, tomando decisiones acertadas en el desarrollo de tus funciones?	X		X		X		
	ORGANIZACIÓN DE LAS TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
3	¿Organiza tus tareas para cumplir con el cronograma establecido?	X		X		X		
4	¿Antes de realizar tus funciones tiendes a organizarlas para cumplirlas antes de tiempo?	X		X		X		
	RESUELVE PROBLEMAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
5	¿Usted se caracteriza por resolver algún problema en el desarrollo de sus tareas sin necesidad de pedir ayuda?	X		X		X		
6	¿Cree usted que al solucionar algún problema es una fortaleza para su área de trabajo?	X		X		X		
	CALIDAD EN EL DESARROLLO DE TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
7	¿Cree que sus actividades laborales que desarrolla usted es de calidad?	X		X		X		
8	¿A su criterio las funciones y actividades que se desarrolla en su área son de la calidad esperada por los superiores?	X		X		X		
	DIMENSION DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
	INICIATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	¿Usted toma la iniciativa al momento de resolver o abordar una tarea?	X		X		X		
10	¿Cuándo se presenta un problema o limitantes usted toma la iniciativa para resolverlo sin que se le exija u obligue?	X		X		X		
	COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCION	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	¿Usted se encuentra comprometido con los objetivos de la institución?	X		X		X		
12	¿Usted está comprometido con alcanzar los objetivos de la institución?	X		X		X		
	COLABORACION CON LOS COMPAÑEROS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	¿En su área de trabajo se caracteriza porque hay colaboración con los compañeros?	X		X		X		
14	¿Cuándo observa que un compañero tiene dificultades en desarrollar algunas de sus tareas usted colabora con él?	X		X		X		
	ORIENTA Y COMPARTE CONOCIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	¿Cuándo ve un compañero con dudas respecto a su trabajo le orienta y comparte	X		X		X		

	conocimientos?							
16	¿Usted es de las personas que no orienta y comparte sus conocimientos con otros?	X		X		X		
DIMENSION: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL								
EFICIENCIA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	¿Realiza su trabajo con la eficiencia que usted espera?	X		X		X		
18	¿Cuándo le dan una tarea las cumple con eficiencia a diferencia de sus demás compañeros?	X		X		X		
RENDIMIENTO ESTANDAR								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	¿Su rendimiento no varía en todas las tareas que realiza?	X		X		X		
20	A pesar de tener sobrecarga de trabajo su rendimiento sigue siendo normal	X		X		X		
USO EFICIENTE DEL TIEMPO								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
21	¿Hace uso eficiente del tiempo programado para realizar sus funciones?	X		X		X		
22	¿El tiempo que le dedica a cada actividad es mínimo porque es eficiente?	X		X		X		
USO ADECUADO DE LOS RECURSOS								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
23	¿Al realizar sus tareas hace uso adecuado de los recursos?	X		X		X		
24	¿Hace un uso adecuado de los recursos como insumos, materiales y equipos de la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

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

Apellidos y nombre de juez validador: Narvaez Aranibar, Teresa. DNI: 10122038.

Especialidad del validador: Temática.

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 12 de noviembre del 2022



Firma del experto informante

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSION: DESEMPEÑO EN EL DESARROLLO DE TAREAS.	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Tomas decisiones de manera espontánea para dar solución a las tareas que debes realizar?	X		X		X		
2	¿Tiendes a buscar estrategias para mejorar y agilizar tus tareas, tomando decisiones acertadas en el desarrollo de tus funciones?	X		X		X		
	ORGANIZACIÓN DE LAS TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
3	¿Organiza tus tareas para cumplir con el cronograma establecido?	X		X		X		
4	¿Antes de realizar tus funciones tiendes a organizarlas para cumplirlas antes de tiempo?	X		X		X		
	RESUELVE PROBLEMAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
5	¿Usted se caracteriza por resolver algún problema en el desarrollo de sus tareas sin necesidad de pedir ayuda?	X		X		X		
6	¿Cree usted que al solucionar algún problema es una fortaleza para su área de trabajo?	X		X		X		
	CALIDAD EN EL DESARROLLO DE TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
7	¿Cree que sus actividades laborales que desarrolla usted es de calidad?	X		X		X		
8	¿A su criterio las funciones y actividades que se desarrolla en su área son de la calidad esperada por los superiores?	X		X		X		
	DIMENSION DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
	INICIATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	¿Usted toma la iniciativa al momento de resolver o abordar una tarea?	X		X		X		
10	¿Cuándo se presenta un problema o limitantes usted toma la iniciativa para resolverlo sin que se le exija u obligue?	X		X		X		
	COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCION	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	¿Usted se encuentra comprometido con los objetivos de la institución?	X		X		X		
12	¿Usted está comprometido con alcanzar los objetivos de la institución?	X		X		X		
	COLABORACION CON LOS COMPAÑEROS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	¿En su área de trabajo se caracteriza porque hay colaboración con los compañeros?	X		X		X		
14	¿Cuándo observa que un compañero tiene dificultades en desarrollar algunas de sus tareas usted colabora con él?	X		X		X		
	ORIENTA Y COMPARTE CONOCIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias

15	¿Cuándo ve un compañero con dudas respecto a su trabajo le orienta y comparte conocimientos?	X		X		X		
16	¿Usted es de las personas que no orienta y comparte sus conocimientos con otros?	X		X		X		
DIMENSION: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL								
EFICIENCIA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO								
17	¿Realiza su trabajo con la eficiencia que usted espera?	X		X		X		
18	¿Cuándo le dan una tarea las cumple con eficiencia a diferencia de sus demás compañeros?	X		X		X		
RENDIMIENTO ESTANDAR								
19	¿Su rendimiento no varía en todas las tareas que realiza?	X		X		X		
20	A pesar de tener sobrecarga de trabajo su rendimiento sigue siendo normal	X		X		X		
USO EFICIENTE DEL TIEMPO								
21	¿Hace uso eficiente del tiempo programado para realizar sus funciones?	X		X		X		
22	¿El tiempo que le dedica a cada actividad es mínimo porque es eficiente?	X		X		X		
USO ADECUADO DE LOS RECURSOS								
23	¿Al realizar sus tareas hace uso adecuado de los recursos?	X		X		X		
24	¿Hace un uso adecuado de los recursos como insumos, materiales y equipos de la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

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

Apellidos y nombre de juez validador: Dra. Nadia Carolina Meneses Gomez. DNI: 41557307.

Especialidad del validador: Temática.

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 12 de noviembre del 2022



Firma del experto informante

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSION: DESEMPEÑO EN EL DESARROLLO DE TAREAS.	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	TOMA DE DECISIONES							
1	¿Tomas decisiones de manera espontánea para dar solución a las tareas que debes realizar?	X		X		X		
2	¿Tiendes a buscar estrategias para mejorar y agilizar tus tareas, tomando decisiones acertadas en el desarrollo de tus funciones?	X		X		X		
	ORGANIZACIÓN DE LAS TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
3	¿Organiza tus tareas para cumplir con el cronograma establecido?	X		X		X		
4	¿Antes de realizar tus funciones tiendes a organizarlas para cumplirlas antes de tiempo?	X		X		X		
	RESUELVE PROBLEMAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
5	¿Usted se caracteriza por resolver algún problema en el desarrollo de sus tareas sin necesidad de pedir ayuda?	X		X		X		
6	¿Cree usted que al solucionar algún problema es una fortaleza para su área de trabajo?	X		X		X		
	CALIDAD EN EL DESARROLLO DE TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
7	¿Cree que sus actividades laborales que desarrolla usted es de calidad?	X		X		X		
8	¿A su criterio las funciones y actividades que se desarrolla en su área son de la calidad esperada por los superiores?	X		X		X		
	DIMENSION DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
	INICIATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	¿Usted toma la iniciativa al momento de resolver o abordar una tarea?	X		X		X		
10	¿Cuándo se presenta un problema o limitantes usted toma la iniciativa para resolverlo sin que se le exija u obligue?	X		X		X		
	COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCION	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	¿Usted se encuentra comprometido con los objetivos de la institución?	X		X		X		
12	¿Usted está comprometido con alcanzar los objetivos de la institución?	X		X		X		
	COLABORACION CON LOS COMPAÑEROS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	¿En su área de trabajo se caracteriza porque hay colaboración con los compañeros?	X		X		X		
14	¿Cuándo observa que un compañero tiene dificultades en desarrollar algunas de sus tareas usted colabora con él?	X		X		X		
	ORIENTA Y COMPARTE CONOCIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias

15	¿Cuándo ve un compañero con dudas respecto a su trabajo le orienta y comparte conocimientos?	X		X		X		
16	¿Usted es de las personas que no orienta y comparte sus conocimientos con otros?	X		X		X		
DIMENSION: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL								
EFICIENCIA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	¿Realiza su trabajo con la eficiencia que usted espera?	X		X		X		
18	¿Cuándo le dan una tarea las cumple con eficiencia a diferencia de sus demás compañeros?	X		X		X		
RENDIMIENTO ESTANDAR								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	¿Su rendimiento no varía en todas las tareas que realiza?	X		X		X		
20	A pesar de tener sobrecarga de trabajo su rendimiento sigue siendo normal	X		X		X		
USO EFICIENTE DEL TIEMPO								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
21	¿Hace uso eficiente del tiempo programado para realizar sus funciones?	X		X		X		
22	¿El tiempo que le dedica a cada actividad es mínimo porque es eficiente?	X		X		X		
USO ADECUADO DE LOS RECURSOS								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
23	¿Al realizar sus tareas hace uso adecuado de los recursos?	X		X		X		
24	¿Hace un uso adecuado de los recursos como insumos, materiales y equipos de la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

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

Apellidos y nombre de juez validador: Rocío Estela Miranda Watanabe. DNI: 09434526

Especialidad del validador: Temática.

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 5 de noviembre del 2022

MINISTERIO DE SALUD
RED DE SALUD - LIMA CIUDAD
C.S. FONDE DE LA VEGA
Rocío Estela Miranda Watanabe
ROCIO ESTELA MIRANDA WATANABE
CIRUJANO DENTISTA
COP 7440

Firma del experto informante

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSION: DESEMPEÑO EN EL DESARROLLO DE TAREAS.	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	TOMA DE DECISIONES							
1	¿Tomas decisiones de manera espontánea para dar solución a las tareas que debes realizar?	X		X		X		
2	¿Tiendes a buscar estrategias para mejorar y agilizar tus tareas, tomando decisiones acertadas en el desarrollo de tus funciones?	X		X		X		
	ORGANIZACIÓN DE LAS TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
3	¿Organiza tus tareas para cumplir con el cronograma establecido?	X		X		X		
4	¿Antes de realizar tus funciones tiendes a organizarlas para cumplirlas antes de tiempo?	X		X		X		
	RESUELVE PROBLEMAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
5	¿Usted se caracteriza por resolver algún problema en el desarrollo de sus tareas sin necesidad de pedir ayuda?	X		X		X		
6	¿Cree usted que al solucionar algún problema es una fortaleza para su área de trabajo?	X		X		X		
	CALIDAD EN EL DESARROLLO DE TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
7	¿Cree que sus actividades laborales que desarrolla usted es de calidad?	X		X		X		
8	¿A su criterio las funciones y actividades que se desarrolla en su área son de la calidad esperada por los superiores?	X		X		X		
	DIMENSION DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
	INICIATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	¿Usted toma la iniciativa al momento de resolver o abordar una tarea?	X		X		X		
10	¿Cuándo se presenta un problema o limitantes usted toma la iniciativa para resolverlo sin que se le exija u obligue?	X		X		X		
	COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCION	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	¿Usted se encuentra comprometido con los objetivos de la institución?	X		X		X		
12	¿Usted está comprometido con alcanzar los objetivos de la institución?	X		X		X		
	COLABORACION CON LOS COMPAÑEROS	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	¿En su área de trabajo se caracteriza porque hay colaboración con los compañeros?	X		X		X		
14	¿Cuándo observa que un compañero tiene dificultades en desarrollar algunas de sus tareas usted colabora con él?	X		X		X		

ORIENTA Y COMPARTE CONOCIMIENTOS		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	¿Cuándo ve un compañero con dudas respecto a su trabajo le orienta y comparte conocimientos?	X		X		X		
16	¿Usted es de las personas que no orienta y comparte sus conocimientos con otros?	X		X		X		
DIMENSION: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL								
EFICIENCIA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	¿Realiza su trabajo con la eficiencia que usted espera?	X		X		X		
18	¿Cuándo le dan una tarea las cumple con eficiencia a diferencia de sus demás compañeros?	X		X		X		
RENDIMIENTO ESTANDAR		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	¿Su rendimiento no varía en todas las tareas que realiza?	X		X		X		
20	A pesar de tener sobrecarga de trabajo su rendimiento sigue siendo normal	X		X		X		
USO EFICIENTE DEL TIEMPO		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
21	¿Hace uso eficiente del tiempo programado para realizar sus funciones?	X		X		X		
22	¿El tiempo que le dedica a cada actividad es mínimo porque es eficiente?	X		X		X		
USO ADECUADO DE LOS RECURSOS		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
23	¿Al realizar sus tareas hace uso adecuado de los recursos?	X		X		X		
24	¿Hace un uso adecuado de los recursos como insumos, materiales y equipos de la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

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

Apellidos y nombre de juez validador: Daniel Barboza Minaya DNI: 10357861

Especialidad del validador: Temática.

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 12 de noviembre del 2022



Firma del experto informante

ANEXO 4: Validación de instrumentos**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador

Por: Dra. PILLMAN INFANSON ROSA ESTRELLA DNI: 40885280

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Maestría en Gestión en salud	2015-2017
02	Universidad Cesar Vallejo	Doctorado en Educación	2017-2020
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente de Metodología Pos grado	Lima-Este	2017-actualidad	Orientar y dirigir a los alumnos.
02	Hospital San Juan de Lurigancho	Coordinadora	HSJL	2012-Actualidad	Labor de coordinación y asistencial
03	Universidad Norbert Wiener	Docente de Metodología	Lima	2019-Actualidad	Orientar y dirigir a los alumnos.
04	Universidad Federico Villarreal	Coordinadora y Docente de Metodología Pos grado	Lima	2021-Actualidad	Orientar y dirigir a los alumnos.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de Octubre del 2022



Firma del Experto informante

ANEXO 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validadora: Teresa Narváez Aranibar

Por: DNI: 10122038

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA	2008 -2010
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DOCTORADO EN EDUCACION	2018 - 2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCENTE DE METODOLOGIA POST - GRADO	LIMA ESTE	2017-ACTUALIDAD	ORIENTAR Y DIRIGIR A LOS ALUMNOS
02	HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO	COORDINADORA	HSJL	2012-ACTUALIDAD	LABOR DE COORDINACION ASISTENCIAL
03	UNIVERSIDAD NORBERT WIENER	DOCENTE DE METODOLOGIA	LIMA	2019-ACTUALIDAD	ORIENTAR Y DIRIGIR ALUMNOS
04	UNIVERSIDAD FEDERICO VILLARREAL	COORDINADORA Y DOCENTE DE METODOLOGIA POSTGRADO	LIMA	2021- ACTUALIDAD	ORIENTAR Y DIRIGIR ALUMNOS

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 12 de noviembre del 2022



Firma del experto informante

ANEXO 4: Validación de instrumentos**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validad

Por: Dra. Nadia Carolina Meneses Gomez

DNI: 41557307.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilazo de la Vega	BACHILLER: ESTOMATOLOGIA	2000 - 2007
02	Universidad Inca Garcilazo de la Vega	TITULO. CIRUJANO DENTISTA	2008
03	Universidad Inca Garcilazo de la Vega	MAESTRIA. MAESTRO ES ESTOMATOLOGIA	2009 – 2011
04	Universidad Alas Peruanas	DOCTORADO: DOCTOR EN EDUCACION	2013 – 2015
05	Universidad Nacional Federico Villarreal	ESPECIALIDAD: SALUD PUBLICA ESTOMATOLOGICA	Estudios concluidos 2020.

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Nacional Federico Villarreal	Docente Nombrada a Tiempo Completo	LIMA	Actualidad	DOCENTE
02	Universidad Inca Garcilazo de la Vega	Docente Contratada	LIMA	2008 – 2019	DOCENTE CONTRATADA
03	Universidad Alas Peruanas	Docente Contratada	LIMA	2012 - 2019	DOCENTE CONTRATADA
04	Universidad San Martin de Porres	Docente Contratada	LIMA	2014 - 2016	DOCENTE CONTRATADA
05	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Docente Contratada	LIMA	2019 - 2020	DOCENTE CONTRATADA
06	Universidad Norbert Wiener	Docente Contratada	LIMA	2018 -2022	DOCENTE CONTRATADA

Lima, 12 de noviembre del 2022

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del experto informante

ANEXO 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador

Por: Roció Estela Miranda Watanabe

DNI: 09434526

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de San Martín	Bachiller en Estomatología	1993
02	Universidad de San Martín	Título Cirujano Dentista	1994
03	Universidad Nacional del Callao	Maestría Gerencia en Servicio de Salud	2017-2018
04	Universidad Nacional Federico Villarreal	Salud Pública	Concluidos 2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de Salud Conde de La Vega Baja	Cirujano Dentista	Lima	1996 - Actualidad	Nombrada V Nivel.
02	Consultorio Privado	Cirujano Dentista	Lima	1994 - Actualidad	Práctica privada.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del experto informante

Lima, 05 de noviembre del 2022



MINISTERIO DE SALUD
RED DE SALUD - LIMA CIUDAD
HOSPITAL DE LA VEGA

Rocio Miranda

ROCIO ESTELA MIRANDA WATANABE
CIRUJANO DENTISTA
COP 7440

Firma del experto informante

ANEXO 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validad

Por: DANIEL BARBOZA MINAYA

DNI: 10357861

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD FEDERICO VILLARREAL	BACHILLER EN ESTOMATOLOGIA	2009 - 2014
02	UNIVERSIDAD FEDERICO VILLARREAL	TITULO DE CIRUJANO DENTISTA	2015
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRIA EN LOS SERVICIOS DE SALUD	2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PACTICA PRIVADA	CIRUJANO DENTISTA	LIMA	2015- ACTUALIDAD	.CIRUJANO DENTISTA
02					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 12 de Noviembre del 2022



Firma del experto informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROSA ESTRELLA PILLMAN INFANSON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud, Cañete-Yauyos, 2022", cuyo autor es VASQUEZ UCHUYA JOSE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 30 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROSA ESTRELLA PILLMAN INFANSON DNI: 40885280 ORCID: 0000-0001-7836-3395	Firmado electrónicamente por: RPILLMAN el 01-01- 2023 17:21:15

Código documento Trilce: TRI - 0505537