



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Seguridad - salud ocupacional y desempeño laboral de los
colaboradores de la Sede Administrativa de Salud El Dorado, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORA:

Paredes Torres, Leydi Margoth (orcid.org/0000-0002-2364-6512)

ASESORES:

Dr. Delgado Bardales, Jose Manuel (orcid.org/0000-0001-6574-2759)

Mag. Casaverde Carmona, Lisette Karem (orcid.org/0000-0002-9573-6365)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi familia, mis padres, Emma Torres García y Hernán Paredes Armas, mis hermanas sobrinos y pareja; que constantemente me brinda su apoyo en todo el sentido de la palabra, y son mi soporte y columna para mantenerme de pie y seguir adelante.

Leydi

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Delgado Bardales, José Manuel, por la paciencia, apoyo constante dentro de clases y la motivación para lograr buenos resultados; a la Mag. Casaverde Carmona, Lisette Karem, que nos brindó su apoyo académico dentro de las clases.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CASAVERDE CARMONA LISETTE KAREM, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Seguridad - salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa de Salud El Dorado, 2022", cuyo autor es PAREDES TORRES LEYDI MARGOTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASAVERDE CARMONA LISETTE KAREM DNI: 06803701 ORCID: 0000-0002-9573-6365	Firmado electrónicamente por: LCASAVERDEC el 04-08-2023 21:30:02
DELGADO BARDALES JOSE MANUEL DNI: 01126836 ORCID: 0000-0001-6574-2759	Firmado electrónicamente por: JMDELGADOB el 04-08-2023 21:11:07

Código documento Trilce: TRI - 0641501



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PAREDES TORRES LEYDI MARGOTH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Seguridad - salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa de Salud El Dorado, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
LEYDI MARGOTH PAREDES TORRES DNI: 70196383 ORCID: 0000-0002-2364-6512	Firmado electrónicamente por: LPAREDESTOR el 18- 07-2023 21:35:37

Código documento Trilce: TRI - 0599467



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRAT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado, 2022	17
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral Sede Administrativa El Dorado, 2022.....	18
Tabla 3. Prueba de normalidad de las dimensiones y las variables en estudio....	19
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado, 2022.....	20
Tabla 5. Relación entre las dimensiones de la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado, 2022....	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dispersión entre variables.....	21
---	----

RESUMEN

El estudio planteó como objetivo determinar la existencia de relación entre la seguridad - salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022, estudio de tipo básico, descriptivo, transversal, no experimental, cuantitativo y correlacional; la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario, población de 58 colaboradores y la muestra censal. Los resultados explican que, el nivel de seguridad y salud ocupacional es medio con 79.3%, malo con 15.5% y alto con 5.2%, donde un 94.8% de los colaboradores considera que existen elementos de mejora en este subsistema de la gestión de recursos humanos; y el nivel de desempeño laboral es medio con 89.7%, malo con 6.9% y alto con 3.4%, determinado por el 96.6% de los colaboradores que considera que existen elementos de mejora. Se concluye que, existe una relación de tendencia positiva moderada baja entre la seguridad - salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022, determinada por el Rho de Spearman (0.545) y el coeficiente de determinación (0.2970), siendo el 29.70 de los resultados del desempeño laboral dependientes de los elementos de la seguridad – salud ocupacional.

Palabras clave: Seguridad y salud, desempeño laboral, gestión, colaboradores

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the existence of a relationship between safety - occupational health and the work performance of employees of the El Dorado Administrative Headquarters, 2022, a basic descriptive cross-sectional study, nonexperimental, quantitative, and correlative; the survey technique and the instrument the questionnaire, population of 58 collaborators and the census sample. The results explain that the level of occupational safety and health is average with 79.3%, bad with 15.5% and high with 5.2%, where 94.8% of the collaborators consider that there are elements of improvement in this subsystem of human resources management; and the level of work performance is average with 89.7%, bad with 6.9% and high with 3.4%, determined by 96.6% of employees who consider that there are elements of improvement. It is concluded that, there is a relationship of moderate low positive trend between the safety - occupational health and the work performance of the employees of the Administrative Headquarters El Dorado, 2022, determined by the Rho de Spearman (0.545) and the coefficient of determination (0.2970), being 29.70 of the results of work performance dependent on the elements of safety - occupational health.

Keywords: Health and safety, work performance, management, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Los diferentes cambios que viene experimentando el mundo, han generado modificaciones en el interactuar en los centros laborales, donde los documentos operativos destinados a dar seguridad y salud a los colaboradores viene siendo una de las herramientas de gestión para afrontarlos y no generar afectaciones en el quehacer laboral de los colaboradores, siendo esto también una realidad en los espacios gubernamentales, así en ámbito internacional la OIT (2022) menciona que en España, los cambios en las formas de trabajar, de la tecnología, en impactos negativos en el medio ambiente y demográficos, vienen ocasionando diversas preocupaciones en la protección y salud en el trabajo, que se traducen en la aparición de ansiedad laboral y riesgos psicosociales, generando con ello afectaciones somáticas de los colaboradores, aminorando su rendimiento y productividad laboral individual y del colectivo en las organizaciones.

En Ecuador, corresponde a los entes de condición pública y privada asumir la obligación de seguir los preceptos regulatorios de seguridad y de salud en os entornos laborales, que incluyen medidas para prevenir, informar, inspeccionar y asegurar la seguridad en los centros laborales, sin embargo a pesar de estas medidas, no se aplican de manera eficiente en los lugares de trabajo, lo que resulta en la falta de criterios de bioseguridad adecuados, planes inadecuados para prevenir accidentes laborales, sistemas incipientes de respuesta rápida ante riesgos de desastres y planes deficientes de atención en salud. Estos factores distraen a los trabajadores y disminuyen su productividad, lo que se traduce en la pérdida de aproximadamente un cuarto de las horas laborales debido a las deficiencias en los sistemas a dar garantías a la salud y seguridad ocupacional (Gómez,2021),

Desde la emisión de la Ley N° 29783, que implementó la salud y seguridad en el trabajo y su reglamento remontándose en Perú al 2011, se ha establecido la necesidad de diseñar procesos para prevenir, vigilar y monitorear las condiciones de salud de los colaboradores en todas las organizaciones públicas del país en todos los niveles gubernamentales. Sin embargo, según Cornejo (2021), a nivel gubernamental, especialmente en instancias descentralizadas y

gobiernos locales, los planes de seguridad ocupacional se enfocan predominantemente en la seguridad física y la salud, descuidando la protección de la salud mental, psicológica y emocional de los colaboradores. Este problema se evidencia en la Municipalidad Provincial de Trujillo y en las 43 municipalidades de Lima Metropolitana.

La implementación de procesos de salud y seguridad ocupacional está definida con el objeto principal reducir el ausentismo laboral y prevenir accidentes en el lugar de trabajo, sin embargo, a pesar de la vigencia de la normativa en el Perú durante más de diez años, estas condiciones no han mejorado significativamente. La administración del rendimiento a nivel estatal también ha incorporado este aspecto, según lo planteado por el ente rector de la administración de recursos humanos (Canova, 2021), pero la falta de implementación de los planes de seguridad laboral por parte de los directivos de las entidades, la baja participación de los colaboradores en su elaboración e implementación, y la falta de recursos logísticos son factores que contribuyen a las pérdidas económicas en el país, que representan aproximadamente el 3,4 % del PIB nacional, según indican Sabastigazal, et. al (2021). La Municipalidad Provincial de Trujillo es un ejemplo de esta situación, ya que ha sido sancionada por las autoridades de fiscalización laboral por no cumplir con las medidas de salud y seguridad ocupacional.

Una de las principales problemáticas que se vinculan con la implementación de planes salud y seguridad en el trabajo es el déficit de acciones efectivas de las autoridades encargadas de fiscalización laboral, como la SUNAFIL y las direcciones regionales, quienes no realizan adecuadamente sus labores de inspección y supervisión para garantizar el cumplimiento de la normativa (Pinedo, et. al., 2022). Además, tampoco se han implementado de manera efectiva medidas de asesoramiento y capacitación para los colaboradores y directivos de las entidades, lo que contribuye a que no sean cumplidas las normas de salud y seguridad en los centros laborales. En el ámbito regional, Tuesta (2019) realizó un estudio en una organización pública de la ciudad de Tarapoto perteneciente al Ministerio Público, donde se evidenció que la salud y seguridad el trabajo es cumplido de manera deficiente, con una prevalencia de

accidentes laborales del 5.8% y una ocurrencia del 4.7% para los casos más graves, superando los estándares establecidos por la OIT.

La Sede Administrativa El Dorado, como entidad del sector salud, está expuesta a riesgos asociados a enfermedades, por lo que es trascendente que tenga un sistema de salud y seguridad ocupacional eficiente. Aunque existe un plan de seguridad, su elaboración no fue participativa y la asignación de recursos para su implementación es deficiente. Esto se traduce en altos índices de ausentismo laboral que afectan el desempeño que generan los colaboradores y la calidad de las atenciones brindadas a los usuarios. Por lo consiguiente, es indispensable sean generadas intervenciones de mejora de la implementación del plan de salud y seguridad ocupacional, promoviendo la participación de los colaboradores y la asignación adecuada de recursos para su ejecución, con el propósito que sean prevenidos accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Es así como en base a la realidad del problema se hizo necesario formular el problema general. ¿Cuál es la relación entre la seguridad - salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022?; como problemas específicos ¿Cuál es el nivel de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado, 2022?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022?, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la seguridad - salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022?

En este marco situacional se justifica la investigación por conveniencia, para los directivos y colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, pues se contará con un diagnóstico del nivel en que se encuentran la salud y seguridad ocupacional, así como el desempeño profesional, que sean fuente para que se planteen a futuro acciones de mejora. Por su relevancia social, podemos aseverar que los procesos donde se involucra a los colaboradores de un ente público, sus acciones impactan en el desempeño laboral, y por tanto en la consecución de los objetivos organizacionales, por ende, los resultados visibilizarán como estos son desarrollados en la entidad en estudio. Asimismo,

por su valor teórico su justificará porque al estudiar la salud y seguridad ocupacional, y el desempeño en una entidad ligada al sector salud, desde las normativas que rigen la gestión gubernamental y su correlato de corroboración con conceptos, investigaciones y teorías ya existentes, sean finalmente los resultados incorporados como conocimientos nuevos en relación con estas materias. Por su implicancia práctica, el conocimiento de la forma como se ejecutan ambas variables, al ser internalizados con los directivos de la entidad, se convertirán en elementos motivacionales para la generación de compromisos en favor de los derechos que asisten a los colaboradores dentro del espacio laboral. Desde la utilidad metodológica se justifica porque las técnicas e instrumentos que se plantearán al tener que pasar por el juicio de expertos para su validación y su posterior determinación de su confiabilidad, demostrarán que son viables para esta tipología de investigación, y luego puedan ser modelo de consulta para investigaciones que posteriormente se desarrollen en temas similares.

Sobre los considerandos anteriores, fue definido como objetivo general: Determinar la relación entre la seguridad - salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022, como específicos: Identificar el nivel de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado, 2022; Evaluar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022; Analizar la relación entre las dimensiones de la seguridad - salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022.

Como hipótesis general: Hi: Existe relación entre la seguridad - salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022; como hipótesis específicas. H1: El nivel de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado, 2022, es alto; H2: El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022, es alto; H3: Existe relación entre las dimensiones de la seguridad - salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Relacionado a las variables de investigación se han realizado diversos estudios, así Silva, et al. (2020) Contreras & Lesmez (2022); Rodríguez (2021) señalan que, son los hombres quienes tiene condiciones laborales más riesgosas que las mujeres, así para el ruido este logra 81 % para los hombres y 69 % para las mujeres, los accidentes ocupacionales es más frecuente en ellos, hombres con 15 % y de 8.4 % para las mujeres; donde los planes de salud y seguridad en el centro de trabajo están enfocados en aspectos medibles y operativos, dejando de lado los aspectos éticos y de las relaciones humanas, lo que puede llevar a un enfoque centrado en la norma y no en la tranquilidad de los trabajadores en su ámbito laboral; donde los empleadores tienen el imperativo de dar garantías de la seguridad laboral en su actividad empresarial y no solo estar limitado a que se cumplan con las consideraciones legales en temas de salud y seguridad laboral, donde se destaca que la acción penal está facultada para sancionar el incumplimiento de los niveles de riesgo permitidos, ya que esto vulnera la seguridad y salud laboral establecida por la legislación

Se tiene también los estudios ejecutados por Espinoza, et. al. (2021), Ichuta (2018) y Marrufo & Pacherez (2020) donde manifiestan que, la importancia de la salud y seguridad ocupacional no solo se da para el bienestar de los trabajadores, sino también para el desempeño y productividad laboral en una empresa, donde la salud y seguridad está relacionada de forma significativa con el desempeño laboral, donde el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,980 para el R de Pearson, desde la percepción de los funcionarios y los colaboradores el desempeño laboral es valorado como regular, donde los primeros lo puntúan con 77.8% y los segundos con 78,1%, implicando que no existen diferencias de manera significativa entre ambas percepciones, siendo las condiciones de la salud ocupacional los que mayor incidencia tienen en el rendimiento laboral para el 69.4% de los colaboradores.

Otros estudios son de Jeschke (2022) Mohammad & Konstantinos (2023) y Phillip (2023) que explican que hay un interés creciente en integrar la seguridad ocupacional en los sistemas para la gestión de las entidades contemporáneas para la prevención continua de lesiones, enfermedades y muertes relacionadas

al trabajo, aun cuando persisten las prioridades organizacionales referidos a los objetivos de producción y la seguridad generalmente se consideran en extremos opuestos del espectro de desempeño de la empresa, donde las empresas que aplican una practicabilidad razonable de la administración de los riesgos ocupacionales como son la evaluación cuantitativa de riesgos, análisis de capa de protección, análisis de costo-beneficio y matrices de riesgo, son aquellas empresas con mejores niveles de desempeño y satisfacción de sus trabajadores.

Ahora detallamos a Canova et. al (2022) y Putri et al. (2022) presentan como conclusiones que, el grado de compromiso de la dirección estratégica en promover la efectividad de los programas de seguridad ocupacional es evidente, pero es necesario consolidar procesos para la adopción y concientización de estos, por parte de los empleados promoviendo la productividad laboral, generando así un alto impacto en la productividad de los procesos, donde las condiciones del ambiente de trabajo y la disciplina son simultáneamente los elementos más significativos para el desempeño de los empleados, con mayor dominancia en los efectos sobre el desempeño de los empleados.

Se tiene también a Schulte et al. (2022) y Voord & Jensen (2023) concluyen que la seguridad laboral debe basarse en los pilares del trabajo decente, que involucre la creación de empleo, protección social, derechos de los trabajadores y diálogo social asociados a peligros y riesgos nuevos y emergentes relacionados con varios determinantes con son las nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo; la globalización; trabajo informal; migración; pandemias; y el cambio climático, por tanto las empresas deben buscar tener entornos saludables, con oportunidades de comunicación, espacios para la concentración y privacidad, disponibilidad de salas de descanso, una apariencia atractiva, muebles ergonómicos, contacto con la naturaleza y las plantas van de la mano con una mayor satisfacción de los empleados y productividad percibida, factores que harán tener mayores probabilidades una mejora del desempeño laboral.

Ahora pasamos a describir los conceptos de las variables, para la variable **seguridad y salud ocupacional**, donde SERVIR (2020), lo define como un proceso insertado dentro de los derechos fundamentales que tienen todos los colaboradores, así mismo su objetivo es que los accidentes, las enfermedades laborales, etc. sean prevenidas; al mismo tiempo que se enfoque en la generación de condiciones mejores en el centro laboral, para que las afectaciones a la integridad corpórea y/o mental de los colaboradores no ocurran; en tanto se disminuya el ausentismo laboral. Finalmente, las organizaciones tendrán un desempeño laboral de quienes son sus clientes internos a través de programas de formación con el fin de tener un desarrollo continuo. Para OHASAS (2020) son el conglomerado normativo, de lineamientos de políticas, procedimientos e intervenciones que localizan, evalúan, controlan y establecen las acciones necesarias para la prevención de riesgos, aminorar o eliminar las acciones que generan las enfermedades y/o accidentes.

Además, la Organización Mundial de la Salud, indica que son los procesos de responsabilidad social ante el trabajador de las organizaciones como componente de la gestión del capital humano, desde un enfoque de la salud, como una acción que nutre no solo la labor del trabajador, sino también como una forma de devolverle en parte lo que ellos dan por la organización (WHO, 2022). Según la ISO 45001, son normas que implementan las organizaciones y las empresas para administrar la gestión las oportunidades y riesgos para prevenir accidentes y problemas de salud que ocurren en el desempeño laboral (ISO, 2018) Por su parte Sandoval y Ospino (2023) define como acción para crear condiciones orientadas a un control efectivo de los riesgos en los centros laborales, donde se impulse una cultura preventiva y promueva intervenciones concretas de la salud y seguridad que beneficien a los trabajadores.

Asimismo, estos conceptos se fundamentan en **teorías**, siendo uno de ellos es la teoría de la culpa, donde el empleador por razones del miedo a la sanción, en las que debe indemnizar al trabajador o simplemente ser castigado por sus acciones omisivas, implementa los mecanismos de seguridad y salud, no necesariamente como una condición para que no tener accidentes, sino por el hecho de cumplir la norma y luego no ser sancionado por su incumplimiento

(Ronconi, 2020). Otra es la teoría del caso fortuito, que indica que los accidentes laborales son por lo general por casos fortuitos, y aun cuando se pueda establecer accidentes atribuibles a que no fueron cumplidas las normas de seguridad, es una responsabilidad del empleador como agente que se beneficia de la labor del trabajador, actuar con justicia y razonabilidad para responder por los peligros que tengan origen laboral, mucho más cuando el hecho fue fortuito (Contreras, et. al., 2018)

Se tiene también la teoría del riesgo profesional, que parte de la fundamentación que toda actividad laboral presupone un riesgo que puede ser superado adoptando acciones de seguridad que parte desde la organización, por lo tanto, estos riesgos son asumidos por la entidad y cumplidos por los colaboradores, mucho más en actividades consideradas de alto riesgo como por ejemplo las actividades en altura, el recojo de la basura, o de actividades en zanjas. (Cruz & Huerta, 2015). Finalmente se tiene la teoría del riesgo comunitario, donde empleador como los colaboradores no tienen responsabilidad frente a un accidente ligado a una acción laboral, sino esta corresponde al conjunto de la sociedad, teoría que fundamenta la premisa de los sistemas de aseguramiento obligatorio, donde, ocurrido la afectación al trabajador, el colectivo tiene que buscar sea reparado, distribuyendo la carga entre toda la colectividad (Luthans, et. al, 2017)

Por lo tanto, **las dimensiones** de la salud y seguridad ocupacional desde la perspectiva de Marrufo & Pachares (2020) se compone de, **condicionantes de seguridad, condicionantes de higiene, condicionantes ergonómicas y condicionantes sicosociales**, los cuales deben ser implementadas en su integridad para tener un buen sistema. Jilcha y Kitaw (2016) mencionan que, para las condiciones de seguridad, estos están asociados a factores como los riesgos por caídas en diferente nivel y en el mismo nivel, la exposición a máquinas, la exposición a herramientas. Para las condiciones de higiene, estas se relacionan con factores como ruidos constantes, riesgos por presencia y exposición a productos químicos, riesgos por factores biológicos (bacterias, hongos, u otros organismos vivos), los riesgos por radiación solar, riesgos por humedad en el ambiente.

En el caso de las condiciones ergonómicas, estas se evalúan por los riesgos por posturas no adecuadas o incómodas, condiciones de trabajo de levantamiento de carga u objetos pesados, exposición a movimientos repetitivos, o la disponibilidad de muebles donde se ubican los colaboradores no ergonómicos. En el caso de las condiciones sicosociales, estas se evalúan por jornadas excesivas de trabajo, rigurosidad extrema de controles que causan estrés, riesgo de ocultar emociones, la poca capacidad para generar innovación de conocimientos, la percepción sobre el salario (Jilcha y Kitaw, 2016). Estas son implementadas como acción preventiva de la ocurrencia de enfermedades ocupacionales, como son las estrategias de dotación de capacidades y equipamiento ergonómicos al trabajador para sus labores, incluyendo los planes de restablecimiento de la salud frente a enfermedades, (Suárez, 2021)

Para los conceptos de la segunda variable **desempeño laboral**, esta según Carmeli et al. (2011) conceptualmente, es la modalidad de actuación de los integrantes de una organización para desarrollar sus funciones bajo criterios de efectividad, para conseguir objetivos y metas que son comunes, donde los protocolos de las acciones se han establecido con antelación, involucrando que sean ejecutadas funciones que se configuran en manuales procedimentales, empleando para ello sus capacidades y destrezas, y sobre ello se estructuran sus dimensiones; que de acuerdo al enfoque elaborado por SERVIR (2020) es un elemento de la gestión del rendimiento, mediante el cual se evalúa al trabajador sobre la base de sus competencias para el cargo, sus funciones encomendadas y los productos generados en un periodo dado.

Para la OIT (2016) es el proceso mediante el cual se monitorea y evalúa los estándares de trabajo en una organización, los cuales se corresponden a verificar la adhesión y la forma como son cumplidas las leyes y los preceptos de las regulaciones, así como cuantificar las actividades, productos e impacto generado a partir de las labores desempeñadas en función de su ubicación en la composición organizacional de la entidad. Para Paltín (2022) en función de las pautas de la norma ISO 9001, el desempeño laboral es la acción ejecutada por los directivos y con participación de los colaboradores de elementos como la

iniciativa y responsabilidad hacia el trabajo, la disciplina laboral y cumplimiento de protocolos, la productividad y el cumplimiento de metas.

Así mismo para estos conceptos del desempeño laboral desempeño laboral se sustentan en enfoques teóricos desde la gestión pública, siendo uno de ellos, el enfoque de la gestión para resultados, que fundamenta la perspectiva que, son los resultados las directrices orientadoras del desempeño de los colaboradores, desarrollando acciones que presentan estándares de medición técnicos, donde el resultado final que son logrados y los productos que son puestos a disposición de la entidad los que generan el valor público que la entidad tiene por misión para el cierre brechas (Pérez, C. (2022). Otro corresponde al enfoque de las intervenciones cívicas de la entidad, donde los logros laborales están vinculados a las acciones individuales discrecionales, por tanto, a mayor identificación con los objetivos misionales y los valores de calidad esperados para las prestaciones otorgadas a los usuarios, se tendrá mayores potencialidades para gestar resultados con calidad, de manera independiente al reconocimiento directo o explícito el sistema laboral formal le otorga (Siegrist, 2016)

Ahora explicamos las teorías que sustentan el desempeño laboral, donde se tiene a la teoría del enfoque ambiental del desenvolvimiento, que tiene como sustento la proposición el trabajador no está circunscrito de forma unívoca a cumplir sus funciones y labores que le son asignadas, teniendo además incorporados los factores externos que supeditan sus emociones, como los intereses para ejecutar su trabajo, o los estímulos o recompensas para el ascenso o la mejora en las estructuras de la línea de carrera, los reconocimientos de manera personalizada, las vinculaciones con su hogar, entre otros (Shoshana y Yoav, 2016). Además Hobbach (2019) añade que esta teoría presenta una vinculación alta con los preceptos de las satisfacciones de Maslow, que determina que un trabajador a mayor satisfacción de sus necesidades, sobre todo aquellas que tienen una dependencia del entorno, su desempeño en el centro de trabajo será mejor.

Así también se tiene la teoría del potencial de rendimiento máximo, que establece que un colaborador presenta una potencialidad máxima para generar

los productos laborales, que luego de ser alcanzado este máximo valor está imposibilitado de generar mayores rendimientos, y cuando el empleador exige más de este potencial por lo general lo expone al stress laboral que se conoce como el trastorno del quemado (Grzywacz & Butler, 2015)

Las **dimensiones** que conforman la variable desempeño laboral desde el enfoque de Andía (2019) son los **elementos de los procedimientos productivos, elementos de la eficiencia productiva, y los condicionantes de la calidad prestacional**. Los elementos de los procedimientos productivos, se estiman en cuanto el trabajador en función de su cargo cumpla sus tareas específicas, incluyendo los preceptos ambientales en que estas son cumplidas, los pueden se mensuran por la actitud profesional para ejecutar sus labores, la prevalencia de fallas u errores, la rigor disciplinario laboral para el aprovechamiento de la jornada laboral, las capacidades para la creación y la iniciativa para generar elementos novedosos en su puesto laboral; y la superación de índole personal, el que se evalúa por ser parte de tener interés en actividades de formación y desarrollo personal, las que pueden ser por intervenciones definidas por la entidad o por iniciativa del trabajador (Andía, 2019)

En el caso de la dimensión, elementos de la eficiencia productiva, estos se configuran sobre la totalidad de resultados que oferta el colaborador a la entidad a partir de sus labores individuales y de manera conjunta con ellos resultados de otros colaboradores al aporte a la entidad para la consecución de las metas y la misión, las que se miden mediante el cumplimiento de los planes laborales productivos, o las metas que son definidas en el Plan Operativo Institucional, así también puede ser corroborado sobre la acciones de logro de sus atribuciones que se estipulan en el manual funcional y organizacional de la entidad (Andía, 2019). A esto, Bastidas, et al. (2022) pone de manifiesto que también se pueden añadir criterios como el ahorro de insumos para que sean generados los servicios o productos, el menor costo de producción obtenido, el que puede ser estimado de forma individual para el trabajador o con relación a su aporte al área o unidad prestacional, o incluso al total institucional.

Para la dimensión que elementos de la calidad prestacional, son las cualidades del servicio que se valoran desde la premisa de quienes usan los servicios, y estos son, la puntualidad, que se mide por la capacidad de cumplir con oportunidad una acción, así como el accionar de la conducta del colaborador para ser puntual; el grado de conflictividad que tienen los usuarios, que se mide por la cantidad de reclamos que se reciben, la capacidad para atender con profesionalidad los reclamos, y los impactos que generan los reclamos en la productividad. Bautista, et al. (2020) incorpora la satisfacción del usuario, que se mide teniendo una valoración aprobación de la calidad de los aspectos técnicos del servicio, el asertividad conductual al momento de la atención y los reclamos vinculados a tasas y tarifas y tasas que son cobrados por los servicios. Así mismo, Mohammad & Konstantinos (2023) señalan que aceptar criterios calidad técnica de los usuarios, es un factor multicriterio, que, en el caso de los servicios de orden público, muchos de ellos al tener una consideración de monopolio del Estado, la calidad se valora sobre la capacidad del producto o servicio para solucionar sus problemas inmediatos, como por ejemplo en temas de salud, la oportunidad de la atención de la dolencia, o la dotación de agua en lugares donde antes no lo tenían.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

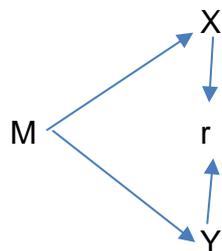
Tipo de estudio

Por su tipo, la investigación fue básica, donde Rodríguez y Monterola (2018) señalan que es básica porque solamente se tiene como objeto la recolección de información para así poder corroborar la hipótesis en función de contrastarlos con teorías y conocimiento ya existente; y fue cuantitativo, porque los resultados para su análisis son expresados numéricamente

Diseño de investigación

Diseño no experimental, cuantitativo, retrospectivo, descriptivo, de nivel correlacional, donde Villavicencio (2016) explica que, no experimental, debido a que no se ejecutaron ninguna intervención que alterará las condiciones de las variables y fue correlacional, debido a que la inferencia de las hipótesis fue determinada mediante un estadístico de prueba correlacional para variables bivariadas.

El esquema del estudio es:



Leyenda:

- M: Muestra poblacional
- X: V1: Seguridad y salud ocupacional
- Y: V2: Desempeño laboral
- r: Grado de relación de variables

3.2 Variables y operacionalización.

Variables:

V1: Seguridad y salud ocupacional

V2: Desempeño laboral

Nota. La matriz de operacionalización de variables es presentada en anexos

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población estuvo constituida por los 58 colaboradores de la Sede Administrativa de Salud El Dorado, de acuerdo con la oficina de recursos humanos, marzo de 2023

Criterios de selección

- **Inclusión:** Estuvo definido por todos los colaboradores que tenían alguna relación contractual laboral con la entidad que genere el vínculo con la entidad, sin importar el tipo de régimen laboral al que pertenecieron, y que previo consentimiento accedieron al proceso de aplicación del cuestionario,
- **Exclusión:** Estuvo definido por aquellos colaboradores que no tenían contratos con vínculos de dependencia con la entidad, que son aquellos que desarrollan labores para órdenes de servicios de consultorías, así como aquellos que por circunstancias de salud o por goce vacacional no pudieron ser ubicados al momento de la aplicación de los instrumentos

Muestra

La muestra fue censal porque tuvo la misma cantidad de sujetos de estudio que la población.

Muestreo

No se aplicó el muestreo ya que se realizó con el total de la población.

Unidad de análisis: un colaborador de la Sede Administrativa de Salud El Dorado.

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

Técnica

La técnica empleada fue la encuesta, Guerin (2019) indica que el objeto de esta técnica es la obtención de percepciones o apreciaciones de una población sobre los atributos o cualidades de un determinado fenómeno que se pone en consideración del estudio.

Instrumentos

El instrumento aplicado fue el cuestionario, el mismo que Haradhan (2020) menciona que su característica es que presenta preguntas de orden cerrado bajo una escala de medición, que por lo general es multiescala.

El cuestionario para la variable Seguridad y salud ocupacional, teniendo como sustento lo desarrollado por Marrufo & Pacheres (2020), de elaboración propia, constó de 19 preguntas que se distribuyeron en 4 preguntas para la dimensión condiciones de seguridad, 6 preguntas para la dimensión condiciones de higiene, 4 preguntas para la dimensión condiciones ergonómicas y 5 preguntas para la dimensión condiciones sicosociales. Para la variable desempeño laboral, también de elaboración teniendo como base lo desarrollado por Andía (2019), constó de 15 preguntas, los que se distribuyeron en 05 preguntas para la dimensión Factores de los procedimientos productivos, 04 preguntas para la dimensión Factores de la eficiencia productiva, 06 preguntas para la dimensión Factores de la calidad prestacional. En ambos cuestionarios, se emplearon una escala de respuestas que son: 1=Muy malo, 2=Malo, 3=Regular, 4=Bueno, 5=Regular.

El rango de puntuación para el instrumento de salud y seguridad ocupacional fue: de 19-38 puntos: Bajo; de 39 a 76 puntos: Medio, de 77 a 95 puntos Alto. El rango de puntuación para el instrumento de desempeño laboral fue: de 15-30 puntos: Bajo; de 31 a 60 puntos: Medio, de 71 a 75 puntos Alto.

Validez

La validez estará establecida a través de aplicar criterios de la valoración mediante expertos, el mismo que serán en número de cinco, debiendo estos ser profesionales con experticia en la temática a ser sometida al estudio y uno de ellos tener la condición de metodólogo.

Las puntuaciones que de cada experto fueron valorados luego sobre la consistencia que estas tienen mediante el V Aiken, donde el resultado fue de 0.95 para cada variable, lo cual significa que cuenta con validez ya que está próximo a 1.

Confiabilidad

Estuvo definido mediante la aplicación del estadístico de Alfa de Cronbach, el mismo que según Guerin (2019) explica que evalúa la consistencia de una data recogida mediante una encuesta. Este coeficiente debe arrojar un valor superior a 0.7 para estimar su confiabilidad y por tanto los valores suficientemente fiables para dar respuesta a la hipótesis que se plantea. Para ello hemos aplicado una prueba piloto, cuya base de datos y los cálculos se detallan en anexo. Habiéndose obtenido valores por encima del umbral del estadístico esperado que fue de 0.7, se determina que los instrumentos son confiables.

Los resultados de la prueba piloto, nos arrojó una confiabilidad para el cuestionario de seguridad y salud ocupacional, que tuvo 19 ítems un valor de 0.919; y para el instrumento de desempeño laboral, que tuvo 15 ítems un valor de 0.888. determinando que los instrumentos son confiables.

3.5. Procedimientos

La investigación tuvo como punto de partida la identificación y delimitación del problema de estudio, asimismo se obtuvieron la autorización y permisos de la universidad y de la institución, posteriormente se realizó la validación de instrumentos para lograr realizar las encuestas al personal de la sede administrativa, obteniendo resultados, pudiendo dar con las conclusiones y las recomendaciones de este estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos que se usaron para el análisis fueron los comprendidos en la estadística que es aplicada en investigaciones, donde los datos de campo fueron acomodados de forma ordenada, para lo cual se usó tablas de doble entrada, siendo estas ubicadas en un eje el encuestado y en el otro las respuestas que dieron a cada ítem del cuestionario; y sobre ellos efectuados los cálculos de distribución de frecuencias de cada variable, las que fueron estructuradas efectuando la transformación a tres escalas mediante el método de baremo. Los estadísticos descriptivos estimados correspondieron a los promedios y la valoración porcentual de las variables.

Los considerandos para determinar si se valida o rechaza las hipótesis han sido estimados empleando la estadística relacional, donde fue determinado que la prueba a ser aplicada era el Rho de Spearman, de manera previa a haber establecido si los datos están enmarcados en una curva normal, que fue establecida aplicándose la prueba de Kolmogórov-Smirnov, haber contado con una muestra superior a 50 personas.

3.7. Aspectos éticos

Estas se sustentaron en los principios éticos internacionales como la no **maleficencia**, que se aplicó bajo la condición de reserva del nombre, es decir no fueron divulgados los nombres de aquellos que conformaron la investigación, garantizando con ello que se aplique el principio de no difusión de la identidad personal; el de **beneficencia**, pues el estudio favorece a una mejor gestión de los involucrados; y el de **justicia**, donde los partícipes del estudio de manera antelada contaron la información del objeto y los contenidos de la investigación, dándoles un trato con equidad, donde a todos se les brinde la misma consideración. Finalmente, los principios de respeto al **derecho** de autor, donde el contenido temático a ser expuesto garantiza el no plagio y la identificación plena del autor que ha producido la idea, debiendo citar conforme a las normas APA y las normas que están definidas por la UCV. **La autonomía o libre decisión**, que implicó que los participantes recibieron información suficiente para estar informados sobre los alcances de proyecto, y así asumir el consentimiento informado para ser parte del estudio.

IV.RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado, 2022

	Niveles	Intervalo	N°	%
Seguridad y salud ocupacional	Bajo	19 -44	9	15.5%
	Medio	45 -70	46	79.3%
	Alto	71-95	3	5.2%
	Total		58	100.0%

Fuente: Valores procedentes del cuestionario aplicado a los trabajadores

Interpretación

La tabla precedente explicita el nivel de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado, 2022, siendo el valor medio con 79.3% el que obtiene la mayor puntuación, y para el nivel bajo con 15.5% y alto con 5.2%, lo que nos demuestra que las condiciones de seguridad en el trabajo, los elementos de la higiene en el entorno laboral, los componentes de la ergonomía y las situaciones sicosociales en la entidad no se cumplen satisfactoriamente.

Tabla 2

Nivel del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado, 2022

	Niveles	Intervalo	N°	%
Desempeño laboral	Bajo	15 -34	4	6.9%
	Medio	35 - 54	52	89.7%
	Alto	55 - 75	2	3.4%
	Total		58	100%

Fuente: Valores procedentes del cuestionario aplicado a los trabajadores

Interpretación

La tabla precedente explicita el nivel de desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado, 2022, siendo el valor medio con 89.7% el que obtiene la mayor puntuación, y para el nivel bajo con 6.9% y alto con 3.4%, condición que explica que los factores de los procedimientos productivos, los componentes de la eficiencia productiva y los condicionantes de la calidad prestacional no se vienen logrando con efectividad en la entidad.

Tabla 3

Prueba de normalidad de las dimensiones y las variables en estudio

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Elementos de seguridad	,322	58	,000
Elementos de higiene	,294	58	,000
Elementos ergonómicos	,207	58	,000
Elementos sicosociales	,345	58	,000
Seguridad y salud ocupacional	,395	58	,000
Desempeño laboral	,418	58	,000

Fuente: Valores procedentes del cuestionario aplicado a los trabajadores

Interpretación

Los valores de la tabla 3 corresponden a la prueba de normalidad de las dimensiones y las variables en estudio, donde para 58 unidad de medida, la significancia para todos los elementos sometidos a la prueba de Kolmogorov-Smirnov muestra un valor igual a 0.00. La decisión de aplicar esta prueba devino de la condición de haber tenido una muestra en estudio cuyo tamaño fue mayor a 50 personas.

El valor de significancia obtenido al ser este menor conllevó a decidir que la prueba correlacional correspondía al Rho de Spearman, siendo este un estadístico correlacional para una data bivariada y no paramétrica.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado, 2022

	Correlaciones	Desempeño laboral
D1: Condiciones de seguridad	Correlación ρ	,559**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58
D2: Condiciones de higiene	Correlación de Rho Spearman	,588**
	Sig. (bilateral)	0.00
	N	58
D3: Condiciones ergonómicas	Correlación ρ	,522**
	Sig. (bilateral)	0.00
	N	58
D4: Condiciones sicosociales	Correlación ρ	,670**
	Sig. (bilateral)	0.00
	N	58
Desempeño laboral	Correlación ρ	1**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	1

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

Fuente: Valores procedentes del cuestionario aplicado a los trabajadores

Interpretación

La tabla precedente explicita la relación entre las dimensiones de la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado, 2022, donde para todas las relaciones evaluadas se obtuvo un valor de 0.00 para la significancia bilateral, condición que si comparamos con el p valor ≤ 0.01 para estimar la existencia de relación, determina que las dimensiones de la seguridad y salud ocupacional están relacionadas con el desempeño laboral.

También, el Rho de Spearman obtiene valores de 0.559 en D1: Condiciones de seguridad; 0.588 en la D2: Condiciones de higiene; 0.522 en la D3: Condiciones ergonómicas; y 0.670 en la D4: Condiciones sicosociales, los que se estiman como como una correlación baja en los tres primeros casos y de positiva moderada para la cuarta dimensión.

Habiendo planteado H3: Existe relación entre las dimensiones de la seguridad - salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022, teniendo una significancia igual a 0.00 y Rho de Spearman igual a 0.588 Y 0.522 para ambas dimensiones respectivamente, se acepta la hipótesis en estudio.

Tabla 5

Relación entre las dimensiones de la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado, 2022

		Seguridad y salud ocupacional	Desempeño laboral
Seguridad y salud ocupacional	Rho de Spearman	1	,545**
	Sig. (bilateral)		,000
	N		58
Desempeño laboral	Rho de Spearman	,545**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	

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

Fuente: Valores procedentes del cuestionario aplicado a los trabajadores

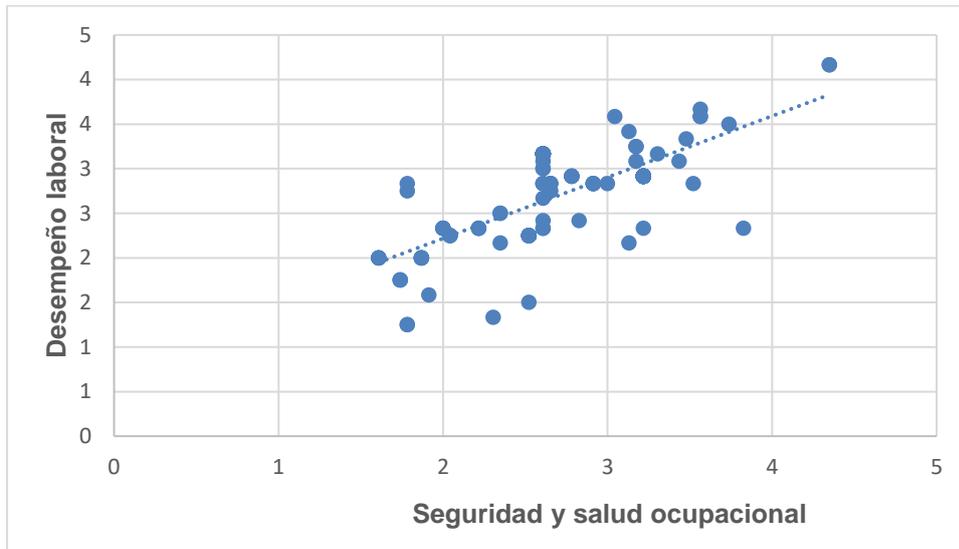
Interpretación

La tabla precedente explicita la relación entre la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado, 2022, donde se obtuvo un valor de 0.00 para la significancia bilateral, condición que si comparamos con el p valor ≤ 0.01 para estimar la existencia de correlación, determina que la seguridad y salud ocupacional está relacionada con el desempeño laboral.

A su vez, el valor del Rho de Spearman obtiene $p = 0.545$, lo que se estima como una correlación positiva moderada baja, y habiendo definido como hipótesis general H_i : Existe relación entre la seguridad - salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022, esta se acepta por tener una significancia igual a 0.00 y un Rho de Spearman igual 0.545.

Figura 1

Dispersión entre variables.



Fuente: Valores procedentes del cuestionario aplicado a los trabajadores

Interpretación

La figura precedente explicita la dispersión de los valores de cada variable teniendo como referencia la recta de correlación, observándose una tendencia creciente y positiva de la condición correlacional, lo que nos demuestra que el logro que obtiene variable Seguridad y salud ocupacional en cuanto sea mejor performance, logra una mayor incidencia en el Desempeño laboral. Se evidencia que los puntos de la data una cantidad considerable no están ubicados contiguos a la recta, demostrando que la correlación es positiva, no es la certeramente alta para su determinación, donde el $R^2=0.2970$, representa que el 29.70 % de las intervenciones del desempeño laboral tienen dependencia del comportamiento que adopta la salud y seguridad ocupacional.

V.DISCUSION

Los resultados de la relación existente entre la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022, al mostrarnos un valor del R de Spearman de 0.545, que se estima como de tendencia positiva, moderada baja, nos indica que si bien muestran una dependencia, esta no es suficientemente consistente, lo que se complementa con el R2 que asume un valor de 0.2970, que indica que la influencia de los factores o acciones que se implementen en la seguridad y salud ocupacional logran un 29.70% de los resultados del desempeño laboral, valores divergentes a lo señalado por Espinoza, et al. (2021), Ichuta (2018) y Marrufo & Pacherez (2020) que afirman que la salud y seguridad ocupacional está relacionada de manera significativa con el desempeño laboral, donde el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,980 para el R de Pearson.

Tomando como referencia las premisas de la gestión por procesos, que nos indica que el accionar de una entidad está vinculada a la forma como cada uno de sus sistemas administrativos se desarrollan, y en este caso, siendo ambas variables en estudio sub componentes de la gestión de recursos humanos, al tener un correlación moderada baja, evidencia que los procesos implementados no están logrando ser concretados de forma efectiva en el accionar de los trabajadores y de la entidad en su conjunto, por tanto congruentes con lo afirmado por Sabastigazal, et al. (2021) que afirma que, la falta de implementación de los planes de seguridad laboral por parte de los directivos de las entidades, la baja participación de los colaboradores en su elaboración e implementación, y la falta de recursos logísticos son factores que contribuyen a las pérdidas económicas en el país, que representan aproximadamente el 3,4 % del PIB nacional.

Otro considerando de análisis para la entidad en estudio, siendo una entidad estatal, desde nuestra experiencia en acciones de gestión pública, donde los directivos de las entidades muchas veces se preocupan por la formalidad de las acciones en cuanto a tener la documentación que sustente que un hecho ha sido implementado y no necesariamente centrado en verificar si su implementación

está logrando los créditos esperados, y al tener un grado de relación bajo de las variables estudiadas, estamos desde nuestra posición frente a esta condición, afirmación que es complementada con lo afirmado por (Ronconi, 2020) Que dice, que el enfoque de la culpa, determina que el empleador por razones del miedo a la sanción, en las que debe indemnizar al trabajador o simplemente ser castigado por sus acciones omisivas, implementa los mecanismos de seguridad y salud, no necesariamente como una condición para que no tener accidentes, sino por el hecho de cumplir la norma y luego no ser sancionado por su incumplimiento

Así también, desde la perspectiva que muchos directivos centran su accionar a buscar que se cumplan las metas de una entidad, que son motivados por acciones internas como el accionar bajo la premisa de la gestión por resultados, la eficacia de las metas del gasto presupuestal o el cierre de brechas para conseguir nuevos presupuestos institucionales, también desde nuestra perspectiva, en la entidad evaluada, hace que se descuide que estos logros se consiguen en la medida que el trabajador tenga las mejores condiciones para desarrollar sus labores, como lo es la salud y seguridad en el entorno laboral, de ahí la baja relación estadística inferencial observada, condición que se reafirma con lo indicado por Jeschke (2022) Mohammad & Konstantinos (2023) y Phillip (2023) quienes afirman que, aun cuando persisten las prioridades organizacionales referidos a los objetivos de producción y la seguridad generalmente se consideran en extremos opuestos del espectro de desempeño de la entidad.

En función de los resultados obtenidos y al comparar la hipótesis general en estudio que fue, H_1 : Existe relación entre la seguridad - salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022; podemos afirmar que se acepta la H_1 , bajo la premisa que la relación es significativa, positiva moderada baja.

Ahora, en este párrafo analizamos el nivel de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado, 2022, que la puntuación más alta lo logra el nivel medio con 79.3% y se a ello le adicionamos el 15.5% que alcanza el nivel bajo, se tiene que para el 94.8% de los trabajadores esta variable está en

proceso de implementación y que no ha logrado valores óptimos, por tanto con falencias que necesitan ser mejoradas, condición muy similar a lo indicado por Tuesta (2019) quien realizó un estudio en una entidad pública de la ciudad de Tarapoto perteneciente al Ministerio Público, donde evidenció que la seguridad y salud en el trabajo se cumple de manera deficiente, con una prevalencia de accidentes laborales del 5.8% y una ocurrencia del 4.7% para los casos más graves.

Así también, los elementos conformantes de la seguridad y salud ocupacional, como son las condiciones de seguridad, higiene, ergonómicas y sicosociales en todos los casos presenta valores de logro muy similares oscilando el nivel de logro alto entre 3.4% para las condiciones de seguridad y 10.3% para las condiciones de higiene y sicosociales, lo que nos permite inferir que la integridad del plan de seguridad diseñado y que se aplica no están cumpliendo de manera satisfactoria sus objetivos, resultados similares a lo observado por Cornejo (2021), que afirma que a nivel gubernamental, especialmente en instancias descentralizadas y gobiernos locales, los planes de seguridad ocupacional descuidan la protección de la salud mental, psicológica y emocional de los colaboradores, siendo este problema que evidencia en la Municipalidad Provincial de Trujillo y en las 43 municipalidades de Lima Metropolitana.

Si los resultados de la salud y seguridad ocupacional lo vinculamos con la integridad personal del trabajador, se tiene que al no tener logros de implementación alta, podemos afirmar que están expuestos a riesgos altos de la prevalencia de accidentes y enfermedades de trabajo, y aun cuando no ha sido un factor analizado en este estudio, a generar ausentismo laboral asociado a estas causas, condición que no está siendo asumida por los directivos de la entidad, pero a la vez siendo poco proactivos ante esta situación laboral que está afectando el estado de salud de los trabajadores, y no tomando en cuenta lo afirmado por Contreras, et al. (2018) que dicen, los accidentes laborales son por lo general por casos fortuitos, y aun cuando se pueda establecer accidentes atribuibles al no cumplimiento de las normas de seguridad, es una responsabilidad del empleador como agente que se beneficia de la labor del

trabajador, actuar con justicia y razonabilidad para responder por los peligros que tengan origen en laboral, mucho más cuando el hecho fue fortuito.

Por otro lado, si mayoritariamente los trabajadores indican que la salud y seguridad ocupacional tiene un nivel medio en su implementación, se puede inferir que si conocen de la existencia normativa y el imperativo de la entidad para su implementación, y que no han pasado a un nivel de exigencia para que sean cumplidas, quizá porque sus prioridades sean otras, como por ejemplo el conservar el puesto de trabajo, aun cuando las condiciones laborales no sean las mejores, y que es asumida también por los directivos, afirmación que se complementa con lo sustentado por Silva, et al. (2020) Contreras & Lesmez (2022); Rodríguez (2021) que señalan que, los planes de salud y seguridad en el trabajo están enfocados en aspectos medibles y operativos, dejando de lado los aspectos éticos y de las relaciones humanas, lo que puede llevar a un enfoque centrado en la norma y no en el bienestar de los colaboradores y su entorno de trabajo; donde los empleadores tienen el imperativo de dar garantías a la seguridad laboral en su actividad empresarial y no solo limitarse a cumplir con las disposiciones legales.

Ahora en los párrafos siguientes analizamos el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022, donde el nivel medio alcanza un 89.7% y si a ello le adicionamos el 6.9% en el nivel bajo, se obtiene una puntuación de 96.6% de los trabajadores que considera que no alcanzan valores de eficiencia en el desempeño laboral y por tanto con falencias en los procesos que conducen a los resultados o productos que entregan los trabajadores como parte de sus funciones internas y hacia la colectividad a quienes ofertan los servicios, valores mucho mayores a lo indicado por Espinoza, et al. (2021), Ichuta (2018) y Marrufo & Pacherez (2020) que el desempeño laboral es valorado como regular por funcionarios y colaboradores, donde los primeros lo puntúan con 77.8% y los segundos con 78,1%, implicando que no existen diferencias de manera significativa entre ambas percepciones.

Se tiene también que los resultados en nivel alto de las dimensiones del desempeño, como son los factores de los procedimientos productivos con tan

5.2% de logro, los factores de la eficiencia productiva con 0.0% en nivel alto; y los factores de la calidad prestacional con 6.9%, nos demuestra que los criterios vinculados a la gestión por resultados y el cumplimiento de las metas programáticas de la entidad para el cierre de brechas como parte de su misión institucional están muy lejos de ser logradas con eficiencia; por tanto, esta situación, consideramos que los otros elementos de la gestión del rendimiento como sub proceso de la gestión de recursos humanos no se están dando tal como establece las normas de SERVIR, afirmación que se complementa con el enfoque de la teoría del ambiente para el desempeño, que Shoshana y Yoav (2016) indican, existe la proposición que el trabajador no está circunscrito de forma unívoca a cumplir sus funciones y labores que le son asignadas, teniendo además incorporados los factores externos que supeditan sus emociones, como los intereses para ejecutar su trabajo, o los estímulos o recompensas para el ascenso o la mejora en las estructuras de la línea de carrera, los reconocimientos de manera personalizada, las vinculaciones con su hogar, entre otros.

Para el caso de la relación de las condiciones de seguridad ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022, que obtiene una correlación del Rho de Spearman de '0.559, que se estima como correlación de tendencia positiva baja, indica que los planes de seguridad no están minimizando los riesgos por caídas, las condiciones de señalización, la exposición a las máquinas y las herramientas que dispone el trabajador para desarrollar sus labores; por tanto se cumple la premisa de Jeschke (2022), Mohammad & Konstantinos (2023) y Phillip (2023) que afirman, las entidades que aplican una practicabilidad razonable de la gestión de riesgos ocupacionales como son la evaluación cuantitativa de riesgos, análisis de capa de protección, análisis de costo-beneficio y matrices de riesgo, son aquellas entidades con mejores niveles de desempeño y satisfacción de sus trabajadores.

Así también, los valores obtenidos para las relaciones entre las condiciones de higiene y las condiciones ergonómicas, que obtuvieron un valor del Rho de Spearman de 0.588 y 0.522 respectivamente, podemos inferir que al no tener adecuadas condiciones de salud y seguridad ocupaciones y los factores intrínsecos al desempeño laboral tampoco logran una adecuada

implementación, es que se logra estos valores de correlación no muy alta, siendo esto ya advertido por Jeschke (2022), Mohammad & Konstantinos (2023) y Phillip (2023) que estiman que, las condiciones de la salud ocupacional son los que mayor incidencia tienen en el rendimiento laboral para el 69.4% de los colaboradores

Se tiene también, para la relación de las condiciones sicosociales con el desempeño laboral un valor de 0.670 en el Rho de Spearman, que se valora como positiva moderada, que si bien muestra una mejor performance del nivel de relación que las otras dimensiones, esta no representa valores de significancia que marquen un derrotero de una efectiva intervención en la seguridad y salud ocupacional en su conjunto que contribuya efectivamente al desempeño laboral, no tomándose en consideración lo afirmado por Gómez, (2021) que dice, los factores de ineficiencia de la seguridad ocupacional, son factores que distraen a los trabajadores y disminuyen su productividad, lo que se traduce en la pérdida de aproximadamente un cuarto de las horas laborales debido a las deficiencias en el sistema de seguridad y salud ocupacional.

Finalmente si asumimos que la seguridad y salud ocupacional, son procesos administrativos y gerenciales de imperativo cumplimiento, así como aquellos componentes que conduzcan a que los trabajadores logren un desempeño laboral alineados los objetivos planteados por la entidad, y habiéndose observado que estos si están conformados desde el punto de vista de los instrumentos de gestión evidenciados en planes operativos, son los elementos actitudinales y de procedimientos los que faltan tener una mayor concreción en la entidad y con ello aplicar los preceptos de las teorías de satisfacciones de Maslow, que Hobbach (2019) afirma, el trabajador en cuanto logre mayor satisfacción de sus necesidades, sobre todo aquellas que tienen dependencia del entorno, mejor será su desempeño en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe una relación de tendencia positiva moderada baja entre la seguridad - salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022, determinada por el Rho de Spearman que asume un valor de $p= 0.545$ y el coeficiente de determinación es positiva donde $R^2 =0.2970$, condición que estima que el 29.70 % de los resultados del desempeño laboral son dependientes de los elementos de la seguridad – salud ocupacional.
- 6.2. El nivel de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado, 2022; es medio con 79.3% debido a que los trabajadores consideran que existen elementos de mejora en este subsistema de la gestión de recursos humanos.
- 6.3. El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022; es medio con condición que determina que un 89.7% de los trabajadores considera que existen elementos de mejora en este subsistema de la gestión de recursos humanos.
- 6.4. Existe una relación entre las dimensiones de seguridad-salud ocupacional con desempeño laboral donde para todas las relaciones evaluadas se obtuvo un valor de 0.00 para la significancia bilateral, condición que si comparamos con el p valor ≤ 0.05 para estimar la existencia de correlación, determina que las dimensiones de la seguridad y salud ocupacional están relacionadas con el desempeño laboral; Rho de Spearman se obtienen los valores de 0.559, 0.588, 0.522, 0.670, estima como una correlación positiva moderada baja para las dimensiones, Condiciones de seguridad, condición de higiene, condiciones ergonómicas; asimismo una correlación positiva moderada para la cuarta dimensión de condiciones sicosociales.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director de la Sede Administrativa El Dorado, como parte del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, diseñar, implementar y hacer el seguimiento participativo con los trabajadores de los componentes de la seguridad - salud ocupacional y el desempeño laboral.
- 7.2. Al jefe de la oficina de Espacios de Monitores de Emergencias y Desastres, en conjunto con administración de la Sede Administrativa El Dorado; asignar recursos para la gestión del plan de seguridad – salud ocupacional y con ello garantizar la participación de todas las áreas para un mayor nivel de implementación, que contribuya a un mejor clima organizacional.
- 7.3. Al jefe de la oficina de recursos humanos de la Sede Administrativa, como parte de la gestión del rendimiento, desarrollar un plan de fortalecimiento de capacidades operativas, técnicas y actitudinales de los trabajadores para un mejor desempeño laboral, alineado a los criterios del bienestar laboral y el cierre de brechas sociales de los usuarios de la entidad.
- 7.4. Al jefe de la oficina de Espacio de Monitores de Emergencias y Desastres, recursos humanos de la Sede Administrativa El Dorado, desarrollar plan de incentivos laborales vinculados al logro de metas en seguridad – salud ocupacional y del desempeño laboral, vinculados a temas de promoción laboral o de asignaciones de capacitaciones especializadas.

REFERENCIAS

- Andía, W.V. (2019). *Manual de gestión pública: Pautas para la aplicación de los sistemas administrativos* (8va. Edición) Perú: Ediciones Arte y Pluma.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2020). *¿Qué es Seguridad y Salud en el Trabajo?* SERVIR ediciones. <https://www.servir.gob.pe/sst/que-es-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Bautista R., Cienfuegos R. & Aguilar E (2020). El desempeño desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>.
- Bastidas, K.X., Martínez, A.C., Narváez, D.R., Villacorte, L.F. & Vásquez, E.M (2022) Accidente laboral y estresores de la organización del trabajo en el personal de salud: una mirada desde la seguridad y la salud en el trabajo: *Revista de la Escuela de Ciencias de la Salud de la Universidad Pontificia* 42(1) 42(1) p. 57-66 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8219331.pdf>
- Camargo,G., Guzmán, S., Payares. K., Garizabalo, C., Sukier, H, & Gómez, Y. (2022) Occupational Safety and Health Management Systems As A Component Of Labor Productivity. *Procedia Computer Science*, 203, pp. 667-672. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.07.098>.
- Canova, K. (2021). Seguridad y salud: una nueva perspectiva de los sistemas de gestión de seguridad y salud con motivo de aparición de riesgos emergentes. *Ius Et Praxis*, (053), 271-279. <https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2021.n053.4973>
- Carmeli, A., Schaubroeck, J. & Tishler, A. (2011). How CEO empowering leadership shapes top management team processes: Implications for firm performance. *The Leadership Quarterly*, 22 (2), 399–411. <https://doi.10.1016/j.leaqua.2011.02.013>
- Contreras, O. E.; Talero, L. H.; Camacho, J. C. (2018). The dual face of corporate social responsibility in social businesses: a closer look at the Colombian reality. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 109-121. DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3123>
- Contreras, O.E. & Lesmez, J.C. (2022) Enmarcando la seguridad y la salud en el trabajo: entre lo reglamentario, lo estratégico y lo moral. *Revista EAN*, N° 90 <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2874>

- Cornejo, D. L. (2021). La realidad peruana sobre seguridad y salud en el trabajo durante un contexto comparado en pandemia. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 3(5), 33-45 pp. <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/81>
- Cotera, R. (2020). Medidas en seguridad y salud en el trabajo durante y post cuarentena. *Enfoque Derecho*. <https://www.enfoquederecho.com/2020/04/26/medidas-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-durante-y-post-cuarentena/>
- Cruz I & Huerta, R. (2015) Occupational Safety and Health in Peru. *Ann Glob Health*. 2015;81(4):568-75. <https://doi.org/10.1016/j.aogh.2015.08.027>
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR- Reglamento de la Ley N° 29783 - Ley de seguridad y salud en el trabajo. (25 de abril de 2012) Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
- Espinoza, S., Fernández, A., & Palomino, A. (2021). La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima. *Ingeniería investiga*, 3(2), 86 - 95. <https://doi.org/10.47796/ing.v3i2.534>
- Gómez, A.R.(2021) Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24 (3) pp.78-87. <https://dx.doi.org/10.12961/apr.2021.24.03.01>
- Grzywacz, J. & Butler, A. (2015). The impact of job characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 97-109. <https://doi:10.1037/1076-1076.10.2.97>
- Guerin, B. (2019). The Use of Participatory and Non-Experimental Research Methods in Behavior Analysis. *Perspectivas*, 9(9), 248-264. [doi:http://dx.doi.org/10.18761/PAC.2018.n2.09](http://dx.doi.org/10.18761/PAC.2018.n2.09)
- Haradhan, M. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Munich Personal RePEc Archive*, 9(4), 52-79. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/105149/1/MPRA_paper_105149.pdf
- Hobbach, C. (2019). Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences. USA. Springer Gable. <https://www.springer.com/gp/book/9783658252403>

- Ichuta, A. (2018). Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno. [tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano, Puno] <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8914>
- International Organization for Standardization – ISO (2018) Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use. ISO 45001:2018. <https://www.iso.org/ISO/45001:2018>
- Jeschke, K.N (2022) Understanding how managers balance the paradoxical nature of occupational safety through a practice-driven institutional lens, *Safety Science*, 147, e105627. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105627>
- Jilcha, K. and Kitaw, D. (2016). A literature review on global occupational safety and health practice & accidents severity. *International Journal for Quality Research*, 10(2), 279-310. <http://www.ijqr.net/journal/v10-n2/4.pdf>
- Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (20 agosto de 2011). Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
- Luthans, F.; Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: an evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Magyova, A., BAL Azikova, M., & Pacaiova, H. (2018). Implementation Proposal of OH&S Management System According to the Standard ISO/DIS 45001. https://www.doi.org/10.1007/978-3-319-60525-8_49
- Mohammad, H. & Konstantinos, T. (2023) Production pressure and its relationship to safety: A systematic review and future directions, *Safety Science*, 159, e106045. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106045>
- Marrufo, G., & Pacherrez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- Mohammad, H. & Konstantinos, T. (2023) Production pressure and its relationship to safety: A systematic review and future directions, *Safety Science*, 159, e106045. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106045>.

- OHSAS (2020) La Salud Ocupacional, qué es y cómo funciona. <https://envira.es/es/que-es-y-que-regula-sistema-ohsas/>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2016) *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad*. Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Empresas. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2022) Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: aprovechar 100 años de experiencia. Suiza. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Ortiz, L.A. (2020) Evaluación de Desempeño como Factor Estratégico para Rendimiento Académico del Docente Universitario. *Revista Scientific*, vol. 5, núm. 15, pp. 336-349. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.17.336-349>
- Paltín, M. R. (2022). Aplicabilidad del sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015 en los procesos agregadores de valor de los registros de la propiedad del Ecuador. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 6(13), 16–29. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/412>
- Pérez, C. (2022). Sistemas de Gestión de la promoción de la salud y el bienestar en organizaciones saludables. *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 4(5), 33–38. <https://doi.org/10.15765/gsst.v4i5.3053>
- Phillip, H. (2023) Do safety cases demonstrate risks have been reduced so far as is reasonably practicable? an Australian study examining the methods of presenting safety cases. *Safety Science*, 159, e106042. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106042>.
- Pinedo, K.J., Condori, D.E & Lovera, D. (2022) Marco de trabajo basado en la ISO 45001 para el manejo de riesgos ocupacionales en instituciones educativas privadas adventistas - San Martín (Perú) *Revista de Investigación: Ciencia, Tecnología y Desarrollo*, 7 (1), 12-20 pp. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ric_td/index
- Putri, D.O., Triatmanto, B. & Setiyadi, S. (2022) The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company. *IOP Conference Series: Materials Science and*

Engineering, 337 (5) pp. 30-37. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/337/1/012036>

Rodríguez, I. (2017). Evaluación del Desempeño (Tesis Maestría, Universidad Pontificia Comillas).

<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467/retrieve>

Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>

Rodríguez, S. (2021) El empleador como garante de la seguridad del trabajo en el Código Penal peruano. Globalización, riesgo típico y COVID-19. *Revista de la Facultad de Derecho*, N° 50. <https://doi.org/10.22187/rfd2021n50a10>

Ronconi L. (2020) Globalization, domestic institutions and enforcement of labor law: evidence from Latin America *Journal of Economy and Society*. 2020; 51:89-105. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2011.00664.x>

Sabastizagal, I., Astete, J. & Benavides, G. (2021) Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana Médica de Salud Pública* 37 (1) 9-21 pp. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

Shoshana, D. y Yoav, Y. (2016). Time and job satisfaction: a longitudinal study of the differential roles of age and tenure. *Management Journal*, 4 (18), 121-128. <https://doi.org/10.1177/0149206315624962>

Schulte, P.A. Iavicoli, I., Fontana, L., Leka, S., Maureen F., Salmen, A. Salles, F. Olympio, K. & Lucchini, R. (2022) Occupational Safety and Health Staging Framework for Decent Work (2022) *International Journal. Environmental Research. Public Health* 2022, 19(17), 10842; <https://doi.org/10.3390/ijerph191710842>

Siegrist, J. (2016). Work stress and health in a globalized economy. Alemania: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-32937-6>

Silva, M., Merino, P., Benavides FG., López, M., Gómez, AR (2020) La salud ocupacional en Ecuador: una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. *Revista Brasileña Saúde Ocupacional*. 45 (20) 112- 131 pp. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000010019>

- Suárez, C. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), p. 364-371. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3657>.
- Tuesta, I (2019) *Relación entre seguridad y salud ocupacional con los accidentes de trabajo en la Fiscalía Penal de Tarapoto, año 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26068?show=full>
- Villavicencio, E. (2016). La importancia de los estudios descriptivos. *Evidencias en Odontología Clínica*, 2(1), 6-7. <http://dx.doi.org/10.35306/eoc.v2i1.77> [L
- Voordt, T.V. & Jensen, P.A. (2023) The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*, 25 (1) pp. 29-49. <https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012>
- World Health Organization – WHO (2022) *Caring for those who care: guide for the development and implementation of occupational health and safety programmes for health workers*. WHO-ILO Editions. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/eddialogue/sector/documents/publication/wcms_837585.pdf

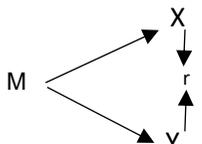
ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p align="center">V1: Seguridad y salud ocupacional</p>	<p>Proceso insertado dentro de los derechos fundamentales que tienen todos los colaboradores y su objetivo es que los accidentes y las enfermedades laborales sean prevenidas, promoviendo la mejora de las condiciones en el centro laboral (SERVIR, 2020)</p>	<p>Valoración de la seguridad y salud ocupacional de los colaboradores de la Sede Administrativa Salud El Dorado desde las condiciones de seguridad, higiene, ergonomía y condiciones sociales medidas mediante un cuestionario</p>	<p>Condiciones de seguridad</p>	Riesgos por caídas	Ordinal
				Condiciones de señalización	
				Exposición a máquinas	
				Exposición a herramientas	
			<p>Condiciones de higiene</p>	Presencia de ruidos	
				Presencia de productos químicos	
				Exposición a productos químicos	
				Exposición a riesgos biológicos (hongos, bacterias, etc.)	
				Riesgos por radiación solar	
			<p>Condiciones ergonómicas</p>	Riesgos por humedad en el ambiente	
				Posturas inadecuadas	
				Exposición a movimientos repetitivos	
				Exposición a levantamiento de carga	
			<p>Condiciones sicosociales</p>	Empleo de sillas u otros elementos ergonómicos	
				Jornadas excesivas de trabajo	
				Rigurosidad de controles	
Estrés laboral					
Riesgo a ocultar emociones					
<p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>es un elemento de la gestión del rendimiento, mediante el cual se evalúa al trabajador sobre la base de sus competencias para el cargo, sus funciones encomendadas y los productos generados en un periodo dado. (SERVIR, 2020)</p>	<p>Valoración del desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa Salud El Dorado los factores de los procedimientos productivos, la eficiencia productiva y la calidad prestacional medidas mediante un cuestionario.</p>	<p>Factores de los procedimientos productivos</p>	Cumplimiento de funciones	Ordinal
				Cumplimiento de normas ambientales	
				Actitud para ejecutar acciones	
				Creatividad	
				Participación en acciones de formación y desarrollo personal	
			<p>Factores de la eficiencia productiva</p>	Cumplimiento de plan de trabajo	
				Cumplimiento de metas	
				Capacidad de ahorro de tiempos	
				Capacidad de ahorro de materia prima	
			<p>Factores de la calidad prestacional</p>	Puntualidad	
				Conflictividad con otros colaboradores	
				Existencia de reclamos	
Satisfacción del usuario					

Matriz de consistencia

Título: Seguridad - salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa de Salud El Dorado, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la seguridad, salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la seguridad, salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado, 2022</p> <p>Evaluar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022,</p> <p>Analizar la relación entre las dimensiones de la seguridad, salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022</p>	<p>hipótesis general Hi: La relación entre la seguridad, salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022, es directa y significativa</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado, 2022, es alto</p> <p>H2: El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022, es alto</p> <p>H3: La relación entre las dimensiones de la seguridad, salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022, es directa y significativa.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Tipo básico Diseño No experimental, cuantitativo, retrospectivo, descriptivo correlacional</p>  <p>M = Muestra X = Seguridad y salud ocupacional Y = Relación entre variables r = Indica la relación entre ambas variables</p>	<p>Población y muestra. Estuvo conformada por 58 colaboradores de la Sede Administrativa de Salud El Dorado</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Seguridad y salud ocupacional</td> <td>Condiciones de seguridad</td> </tr> <tr> <td>Condiciones de higiene</td> </tr> <tr> <td>Condiciones ergonómicas</td> </tr> <tr> <td>Condiciones sicosociales</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td>Factores de los procedimientos productivos</td> </tr> <tr> <td>Factores de la eficiencia productiva</td> </tr> <tr> <td>Factores de la calidad prestacional</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Seguridad y salud ocupacional	Condiciones de seguridad	Condiciones de higiene	Condiciones ergonómicas	Condiciones sicosociales	Desempeño laboral	Factores de los procedimientos productivos	Factores de la eficiencia productiva	Factores de la calidad prestacional	
Variables	Dimensiones													
Seguridad y salud ocupacional	Condiciones de seguridad													
	Condiciones de higiene													
	Condiciones ergonómicas													
	Condiciones sicosociales													
Desempeño laboral	Factores de los procedimientos productivos													
	Factores de la eficiencia productiva													
	Factores de la calidad prestacional													

Instrumentos de la investigación

Instrumento de la variable: Seguridad y salud ocupacional

Datos generales:

N.º de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Este instrumento tiene como propósito obtener información de la salud ocupacional y el desempeño laboral en Sede Administrativa El Dorado, 2022

Leer con atención los ítems y escoja una de las escalas, la que considere la más adecuada para Usted, seleccionando del 1 a 5, mediante una X.

Esta es una investigación cuyo fin es la obtención de un grado académico universitario, y no existen respuestas “incorrectas” o “correctas”, ni respuestas “malas” o “buenas”, por consiguiente, sus respuestas se sujeten a lo que su conciencia determine.

Las respuestas que emita se registradas respetando el principio de reserva de la identidad.

Escala de medición	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

Ítem	Dimensiones / Indicadores	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Condiciones de seguridad					
1	¿Cuál es la valoración asignada por usted a los riesgos por caídas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
2	¿Cuál es la valoración asignada por usted a las condiciones de señalización, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
3	¿Cuál es la valoración asignada por usted de la exposición a máquinas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
4	¿Cuál es su valoración de la exposición a herramientas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
	Dimensión: Condiciones de higiene					
5	¿Cuál es su valoración de la presencia de ruidos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
6	¿Cuál es su valoración de la presencia de productos químicos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
7	¿Cuál es su valoración de la exposición a productos químicos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					

8	¿Cuál es su valoración de la exposición a riesgos biológicos (hongos, bacterias, etc.) como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
9	¿Cuál es su valoración de los riesgos por radiación solar, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
10	¿Cuál es su valoración de los riesgos por humedad en el ambiente, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
	Dimensión: Condiciones ergonómicas					
11	¿Cuál es su valoración de las posturas inadecuadas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
12	¿Cuál es su valoración de la exposición a movimientos repetitivos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
13	¿Cuál es su valoración a la exposición a levantamiento de carga como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
14	¿Cuál es su valoración del empleo de sillas u otros elementos ergonómicos, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
	Dimensión: Condiciones sicosociales					
15	¿Cuál es su valoración de las jornadas excesivas de trabajo, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
16	¿Cuál es su valoración de la rigurosidad de controles, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
17	¿Cuál es su valoración del estrés laboral como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
18	¿Cuál es su valoración del riesgo a ocultar emociones como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					
19	¿Cuál es percepción sobre el salario como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?					

Instrumentos de la investigación

Instrumento de la variable: Desempeño laboral

Datos generales:

N.º de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Este instrumento tiene como propósito obtener información de la salud ocupacional y el desempeño laboral en Sede Administrativa El Dorado, 2022

Leer con atención los ítems y escoja una de las escalas, la que considere la más adecuada para Usted, seleccionando del 1 a 5, mediante una X.

Esta es una investigación cuyo fin es la obtención de un grado académico universitario, y no existen respuestas “incorrectas” o “correctas”, ni respuestas “malas” o “buenas”, por consiguiente, sus respuestas se sujeten a lo que su conciencia determine.

Las respuestas que emita se registradas respetando el principio de reserva de la identidad.

Escala de medición	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

Ítem	Dimensiones / Indicadores	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Factores de los procedimientos productivos					
1	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de funciones de los trabajadores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					
2	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de normas ambientales, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					
3	¿Cuál es la actitud para ejecutar acciones de los trabajadores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					
4	¿Cuál es su valoración de la creatividad de los trabajadores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					
5	¿Cuál es su valoración de la participación en acciones de formación y desarrollo personal de los trabajadores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					
	Dimensión: Factores de la eficiencia productiva					
6	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de plan de trabajo, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					
7	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de metas como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					

8	¿Cuál es su valoración de la capacidad de ahorro de tiempos como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					
9	¿Cuál es su valoración de la capacidad de ahorro de materia prima como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					
Dimensión: Factores de la calidad prestacional						
10	¿Cuál es su valoración de la puntualidad de los trabajadores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					
11	¿Cuál es su valoración de la conflictividad con otros colaboradores como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					
12	¿Cuál es la valoración sobre la existencia de reclamos por labor ejecutada como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					
13	¿Cuál es su valoración de la oportunidad de respuesta a reclamos como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					
14	¿Cuál es su valoración de los medios alternativos para atender reclamos como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					
15	¿Cuál es su valoración de la satisfacción del usuario como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?					

Consentimiento informado



Consentimiento informado (*)

Titulo de la investigación: Seguridad - salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa de Salud El Dorado, 2022.

Investigador (a): **Bach. Leydi Margoth Paredes Torres**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Seguridad - salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa de Salud El Dorado, 2022", cuyo objetivo es determinar la relación entre la seguridad - salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa El Dorado, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Red de Salud El Dorado, 2022

Describir el impacto del problema de la investigación.

La Sede Administrativa El Dorado, como entidad del sector salud, está expuesta a riesgos asociados a enfermedades, por lo que es importante que tenga un sistema de seguridad y salud ocupacional eficiente, Esto se traduce en altos índices de ausentismo laboral que afectan el desempeño laboral de los colaboradores y la calidad de las atenciones brindadas a los usuarios

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Seguridad - salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa de Salud El Dorado, 2022".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la Sede Administrativa de la institución Red de Salud El Dorado.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Obligatorio a partir de 18 años*



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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Paredes Torres, Leydi Margoth, email: leydi0521@gmail.com y docente asesor Dr. Delgado Bardales, José Manuel email: jmdelgadob@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Victoria Texcones Valera

Fecha y hora: 16-06-2023

Para garantizar la veracidad del origen de la Información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

*Obligatorio a partir de 18 años

Instrumentos de la investigación

Instrumento de la variable: Seguridad y salud ocupacional

Datos generales:

N.º de cuestionario: ..01...

Fecha de recolección: ..16/06/23...

Introducción:

Este instrumento tiene como propósito obtener información de la salud ocupacional y el desempeño laboral en Sede Administrativa El Dorado, 2022

Leer con atención los ítems y escoja una de las escalas, la que considere la más adecuada para Usted, seleccionando del 1 a 5, mediante una X.

Esta es una investigación cuyo fin es la obtención de un grado académico universitario, y no existen respuestas "incorrectas" o "correctas", ni respuestas "malas" o "buenas", por consiguiente, sus respuestas se sujeten a lo que su conciencia determine.

Las respuestas que emita se registradas respetando el principio de reserva de la identidad.

Escala de medición	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

Ítem	Dimensiones / Indicadores	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Condiciones de seguridad					
1	¿Cuál es la valoración asignada por usted a los riesgos por caídas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?		X			
2	¿Cuál es la valoración asignada por usted a las condiciones de señalización, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
3	¿Cuál es la valoración asignada por usted de la exposición a máquinas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
4	¿Cuál es su valoración de la exposición a herramientas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?		X			
	Dimensión: Condiciones de higiene					
5	¿Cuál es su valoración de la presencia de ruidos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
6	¿Cuál es su valoración de la presencia de productos químicos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				X	
7	¿Cuál es su valoración de la exposición a productos químicos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				X	

8	¿Cuál es su valoración de la exposición a riesgos biológicos (hongos, bacterias, etc) como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
9	¿Cuál es su valoración de los riesgos por radiación solar, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				X	
10	¿Cuál es su valoración de los riesgos por humedad en el ambiente, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
Dimensión: Condiciones ergonómicas						
11	¿Cuál es su valoración de las posturas inadecuadas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				X	
12	¿Cuál es su valoración de la exposición a movimientos repetitivos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
13	¿Cuál es su valoración a la exposición a levantamiento de carga como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
14	¿Cuál es su valoración del empleo de sillas u otros elementos ergonómicos, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
Dimensión: Condiciones sicosociales						
15	¿Cuál es su valoración de las jornadas excesivas de trabajo, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
16	¿Cuál es su valoración de la rigurosidad de controles, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
17	¿Cuál es su valoración del estrés laboral como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
18	¿Cuál es su valoración del riesgo a ocultar emociones como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				X	
19	¿Cuál es percepción sobre el salario como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			X		

Instrumentos de la investigación

Instrumento de la variable: Desempeño laboral

Datos generales:

N.º de cuestionario: ..01.

Fecha de recolección: ..16.06.23..

Introducción:

Este instrumento tiene como propósito obtener información de la salud ocupacional y el desempeño laboral en Sede Administrativa El Dorado, 2022

Leer con atención los ítems y escoja una de las escalas, la que considere la más adecuada para Usted, seleccionando del 1 a 5, mediante una X.

Esta es una investigación cuyo fin es la obtención de un grado académico universitario, y no existen respuestas "incorrectas" o "correctas", ni respuestas "malas" o "buenas", por consiguiente, sus respuestas se sujeten a lo que su conciencia determine.

Las respuestas que emita se registradas respetando el principio de reserva de la identidad.

Escala de medición	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

Ítem	Dimensiones / Indicadores	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Factores de los procedimientos productivos					
20	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de funciones de los trabajadores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
21	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de normas ambientales, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
22	¿Cuál es la actitud para ejecutar acciones de los trabajadores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
23	¿Cuál es su valoración de la creatividad de los trabajadores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
24	¿Cuál es su valoración de la participación en acciones de formación y desarrollo personal de los trabajadores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
	Dimensión: Factores de la eficiencia productiva					
25	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de plan de trabajo, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
26	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de metas como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?				X	

27	¿Cuál es su valoración de la capacidad de ahorro de tiempos como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?				X	
28	¿Cuál es su valoración de la capacidad de ahorro de materia prima como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?				X	
Dimensión: Factores de la calidad prestacional						
29	¿Cuál es su valoración de la puntualidad de los trabajadores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
30	¿Cuál es su valoración de la conflictividad con otros colaboradores como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?		X			
31	¿Cuál es la valoración sobre la existencia de reclamos por labor ejecutada como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?		X			
32	¿Cuál es su valoración de la oportunidad de respuesta a reclamos como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
33	¿Cuál es su valoración de los medios alternativos para atender reclamos como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X		
34	¿Cuál es su valoración de la satisfacción del usuario como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?		X			

Validación de los instrumentos de investigación

DR. FRANZ JHONN VARGAS GUZMAN

SEGURIDAD – SALUD OCUPACIONAL



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión: Condiciones de seguridad													
1	¿Cuál es la valoración asignada por usted a los riesgos por caídas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x					x					x
2	¿Cuál es la valoración asignada por usted a las condiciones de señalización, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x				x	
3	¿Cuál es la valoración asignada por usted de la exposición a máquinas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x
4	¿Cuál es su valoración de la exposición a herramientas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x
	Dimensión: Condiciones de higiene													
5	¿Cuál es su valoración de la presencia de ruidos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x
6	¿Cuál es su valoración de la presencia de productos químicos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x				x	
7	¿Cuál es su valoración de la exposición a productos químicos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x
8	¿Cuál es su valoración de la exposición a riesgos biológicos (hongos, bacterias, etc) como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x
9	¿Cuál es su valoración de los riesgos por radiación solar, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x



10	¿Cuál es su valoración de los riesgos por humedad en el ambiente, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x
	Dimensión: Condiciones ergonómicas													
11	¿Cuál es su valoración de las posturas inadecuadas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x
12	¿Cuál es su valoración de la exposición a movimientos repetitivos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x
13	¿Cuál es su valoración a la exposición a levantamiento de carga como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x
14	¿Cuál es su valoración del empleo de sillas u otros elementos ergonómicos, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x
	Dimensión: Condiciones sicosociales													
15	¿Cuál es su valoración de las jornadas excesivas de trabajo, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x
16	¿Cuál es su valoración de la rigurosidad de controles, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x
17	¿Cuál es su valoración del estrés laboral como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x
18	¿Cuál es su valoración del riesgo a ocultar emociones como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x
19	¿Cuál es percepción sobre el salario como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?				x				x					x

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La presente investigación es pertinente con un alto nivel de valoración, según su claridad, Coherencia y Relevancia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Franz Jhonn Vargas Guzmán DNI: 47404469

Especialidad del validador (a): Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

01 de junio del 2023



 Dr. Franz Jhonn Vargas Guzmán
 REGUC N° 31880-CLAD
 DNI: 47404469

DESEMPEÑO LABORAL

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión: Factores de los procedimientos productivos														
20	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de funciones de los colaboradores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
21	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de normas ambientales, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
22	¿Cuál es la actitud para ejecutar acciones de los colaboradores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
23	¿Cuál es su valoración de la creatividad de los colaboradores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x				x		
24	¿Cuál es su valoración de la participación en acciones de formación y desarrollo personal de los colaboradores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
Dimensión: Factores de la eficiencia productiva														
25	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de plan de trabajo, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
26	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de metas como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?		x					x					x	
27	¿Cuál es su valoración de la capacidad de ahorro de tiempos como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
28	¿Cuál es su valoración de la capacidad de ahorro de materia prima como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
Dimensión: Factores de la calidad prestacional														

DRA. RITA VELA SAAVEDRA

SEGURIDAD – SALUD OCUPACIONAL



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión: Condiciones de seguridad													
1	¿Cuál es la valoración asignada por usted a los riesgos por caídas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
2	¿Cuál es la valoración asignada por usted a las condiciones de señalización, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
3	¿Cuál es la valoración asignada por usted de la exposición a máquinas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
4	¿Cuál es su valoración de la exposición a herramientas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x				x		
	Dimensión: Condiciones de higiene													
5	¿Cuál es su valoración de la presencia de ruidos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
6	¿Cuál es su valoración de la presencia de productos químicos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x				x		
7	¿Cuál es su valoración de la exposición a productos químicos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
8	¿Cuál es su valoración de la exposición a riesgos biológicos (hongos, bacterias, etc) como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
9	¿Cuál es su valoración de los riesgos por radiación solar, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	



10	¿Cuál es su valoración de los riesgos por humedad en el ambiente, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
	Dimensión: Condiciones ergonómicas													
11	¿Cuál es su valoración de las posturas inadecuadas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
12	¿Cuál es su valoración de la exposición a movimientos repetitivos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
13	¿Cuál es su valoración a la exposición a levantamiento de carga como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
14	¿Cuál es su valoración del empleo de sillas u otros elementos ergonómicos, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
	Dimensión: Condiciones sicosociales													
15	¿Cuál es su valoración de las jornadas excesivas de trabajo, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
16	¿Cuál es su valoración de la rigurosidad de controles, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?		x					x					x	
17	¿Cuál es su valoración del estrés laboral como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
18	¿Cuál es su valoración del riesgo a ocultar emociones como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
19	¿Cuál es percepción sobre el salario como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La presente investigación es pertinente con un alto nivel de valoración, según su claridad, Coherencia y Relevancia, si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Rita Vela Saavedra DNI: 44810885

Especialidad del validador (a): Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

11 de junio del 2023



Dra. Rita Vela Saavedra
C.E.P. N° 044748
DNI: 44810885

DESEMPEÑO LABORAL

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
20	Dimensión: Factores de los procedimientos productivos ¿Cuál es su valoración del cumplimiento de funciones de los colaboradores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x					x				x	
21	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de normas ambientales, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?		x					x					x	
22	¿Cuál es la actitud para ejecutar acciones de los colaboradores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
23	¿Cuál es su valoración de la creatividad de los colaboradores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
24	¿Cuál es su valoración de la participación en acciones de formación y desarrollo personal de los colaboradores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x				x	x	
	Dimensión: Factores de la eficiencia productiva													
25	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de plan de trabajo, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
26	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de metas como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
27	¿Cuál es su valoración de la capacidad de ahorro de tiempos como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?		x					x					x	
28	¿Cuál es su valoración de la capacidad de ahorro de materia prima como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	

DESEMPEÑO LABORAL



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión: Factores de los procedimientos productivos														
20	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de funciones de los colaboradores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	
21	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de normas ambientales, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	
22	¿Cuál es la actitud para ejecutar acciones de los colaboradores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	
23	¿Cuál es su valoración de la creatividad de los colaboradores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	
24	¿Cuál es su valoración de la participación en acciones de formación y desarrollo personal de los colaboradores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	
Dimensión: Factores de la eficiencia productiva														
25	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de plan de trabajo, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	
26	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de metas como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	
27	¿Cuál es su valoración de la capacidad de ahorro de tiempos como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	
28	¿Cuál es su valoración de la capacidad de ahorro de materia prima como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	
Dimensión: Factores de la calidad prestacional														



29	¿Cuál es su valoración de la puntualidad de los colaboradores, como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	
30	¿Cuál es su valoración de la conflictividad con otros colaboradores como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	
31	¿Cuál es la valoración sobre la existencia de reclamos por labor ejecutada como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	
32	¿Cuál es su valoración de la oportunidad de respuesta a reclamos como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	
33	¿Cuál es su valoración de los medios alternativos para atender reclamos como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	
34	¿Cuál es su valoración de la satisfacción del usuario como componente del desempeño laboral en la Sede Administrativa El Dorado?			X				X					X	

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

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

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. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado DNI: 00953069

Especialidad del validador (a): Dr. en Gestión Universitaria

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
DOCENTE POSGRADO

12 de junio de 2023

MTR. KATHERINE SAAVEDRA RENGIFO

SEGURIDAD – SALUD OCUPACIONAL



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión: Condiciones de seguridad													
1	¿Cuál es la valoración asignada por usted a los riesgos por caídas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
2	¿Cuál es la valoración asignada por usted a las condiciones de señalización, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
3	¿Cuál es la valoración asignada por usted de la exposición a máquinas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
4	¿Cuál es su valoración de la exposición a herramientas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
	Dimensión: Condiciones de higiene													
5	¿Cuál es su valoración de la presencia de ruidos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
6	¿Cuál es su valoración de la presencia de productos químicos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
7	¿Cuál es su valoración de la exposición a productos químicos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
8	¿Cuál es su valoración de la exposición a riesgos biológicos (hongos, bacterias, etc) como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
9	¿Cuál es su valoración de los riesgos por radiación solar, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	



10	¿Cuál es su valoración de los riesgos por humedad en el ambiente, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
	Dimensión: Condiciones ergonómicas													
11	¿Cuál es su valoración de las posturas inadecuadas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
12	¿Cuál es su valoración de la exposición a movimientos repetitivos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
13	¿Cuál es su valoración a la exposición a levantamiento de carga como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
14	¿Cuál es su valoración del empleo de sillas u otros elementos ergonómicos, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
	Dimensión: Condiciones sicosociales													
15	¿Cuál es su valoración de las jornadas excesivas de trabajo, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
16	¿Cuál es su valoración de la rigurosidad de controles, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
17	¿Cuál es su valoración del estrés laboral como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
18	¿Cuál es su valoración del riesgo a ocultar emociones como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
19	¿Cuál es percepción sobre el salario como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	

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

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

MTR. JAIME PAOLO RAMÍREZ MELÉNDEZ

SEGURIDAD – SALUD OCUPACIONAL



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión: Condiciones de seguridad														
1	¿Cuál es la valoración asignada por usted a los riesgos por caídas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
2	¿Cuál es la valoración asignada por usted a las condiciones de señalización, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
3	¿Cuál es la valoración asignada por usted de la exposición a máquinas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
4	¿Cuál es su valoración de la exposición a herramientas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
Dimensión: Condiciones de higiene														
5	¿Cuál es su valoración de la presencia de ruidos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
6	¿Cuál es su valoración de la presencia de productos químicos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
7	¿Cuál es su valoración de la exposición a productos químicos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
8	¿Cuál es su valoración de la exposición a riesgos biológicos (hongos, bacterias, etc) como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
9	¿Cuál es su valoración de los riesgos por radiación solar, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	



10	¿Cuál es su valoración de los riesgos por humedad en el ambiente, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
Dimensión: Condiciones ergonómicas														
11	¿Cuál es su valoración de las posturas inadecuadas, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
12	¿Cuál es su valoración de la exposición a movimientos repetitivos como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
13	¿Cuál es su valoración a la exposición a levantamiento de carga como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
14	¿Cuál es su valoración del empleo de sillas u otros elementos ergonómicos, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
Dimensión: Condiciones sicosociales														
15	¿Cuál es su valoración de las jornadas excesivas de trabajo, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
16	¿Cuál es su valoración de la rigurosidad de controles, como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
17	¿Cuál es su valoración del estrés laboral como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
18	¿Cuál es su valoración del riesgo a ocultar emociones como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	
19	¿Cuál es percepción sobre el salario como componente de la seguridad y salud ocupacional en la Sede Administrativa El Dorado?			x				x					x	

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

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

Confiabilidad

Variables: Seguridad y salud ocupacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	58	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	58	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	19

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	61,1724	151,373	,701	,914
VAR00002	61,3966	152,735	,585	,915
VAR00003	60,8276	150,391	,768	,913
VAR00004	60,6724	152,750	,546	,916
VAR00005	60,7586	152,783	,637	,915
VAR00006	60,7069	150,035	,748	,913
VAR00007	61,0862	147,238	,691	,913
VAR00008	61,1724	145,233	,776	,911
VAR00009	60,7759	153,089	,581	,916
VAR00010	61,0172	154,789	,566	,916
VAR00011	60,7414	151,564	,676	,914
VAR00012	60,7241	150,238	,744	,913
VAR00013	61,5000	145,237	,654	,913
VAR00014	61,4655	142,920	,691	,912
VAR00015	52,6897	102,393	,878	,931
VAR00016	60,7931	154,272	,564	,916
VAR00017	61,0000	155,333	,640	,916

VAR00018	61,5862	149,931	,622	,914
VAR00019	60,3621	150,691	,514	,916

Variable: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	58	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	58	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00020	44,2586	46,967	,675	,876
VAR00021	44,6897	47,972	,596	,879
VAR00022	44,6724	49,487	,482	,883
VAR00023	44,7241	51,080	,430	,885
VAR00024	43,9310	44,486	,559	,883
VAR00025	44,2414	49,309	,445	,885
VAR00026	44,2241	48,072	,591	,879
VAR00027	44,2586	49,283	,453	,884
VAR00028	44,8103	47,104	,610	,878
VAR00029	44,9310	46,907	,599	,879
VAR00030	44,2586	48,757	,615	,879
VAR00031	44,6379	50,305	,451	,884
VAR00032	45,2069	48,869	,389	,888
VAR00033	43,8966	44,831	,684	,875
VAR00034	44,3103	47,586	,661	,877
VAR00035	44,6724	48,610	,533	,881

Índice de la V de Ayken

Variable 1: Seguridad salud ocupacional

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P10	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
D3	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
D4	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P.19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3

V de Ayken

0.95

Variable 1: Desempeño laboral

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P6	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P9	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
D3	P10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
	P14	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken

0.95

BASE DE DATOS

V1. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL																		
Condiciones de seguridad				Condiciones de higiene						Condiciones ergonómicas				Condiciones sicosociales				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5
2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3
3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4
2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1	3	3	2	4	4
2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3
3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	1	4	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3
2	2	3	3	2	2	1	1	4	3	2	2	1	1	4	3	2	5	4
1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	1	2	3
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4
5	3	4	5	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	3	3	4	4	5
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3
3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3
3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	3
3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	5	3
3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	2	4	3
3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	3
3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	1	4	3	2	4	3
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	1	3	3	1	5	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	1	1	3	2	2	3	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	4	3	2	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	3	3	1	4	3

2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	1	1	3	3	2	4	3	
3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	1	4	3	2	4	3
3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	5	3	
2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	
4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	4	3	
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	
3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	4	3
2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	1	3	3	2	4	3
3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	1	4	3	2	4	3
3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	5	3
2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3
4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
3	2	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3

V2. DESEMPEÑO LABORAL

Factores de los procedimientos administrativos					Factores de la eficiencia productiva				Factores de la calidad prestacional					
P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3
5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5
2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3
3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3
3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1
3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	2	1	4	3	3
2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	3	2
3	3	3	5	3	2	2	1	1	4	3	2	5	4	2
2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4
3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4
3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	2	5	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	5	3	3
3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2
2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2	4	3	3
3	2	2	5	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	2
2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2
2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	1	5	4	3
3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2
3	2	2	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3
3	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	1	4	3	3

3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3
2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3
3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	5	3	2
3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3
5	5	3	5	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	3	4
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3
3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3
2	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3
2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2
3	3	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3	1	4	3	3
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3
2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3
3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	5	3	2
3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3
5	5	3	5	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	3	4
3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	3	2