



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en
una red de salud de Andahuaylas, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Rojas Mescco, Pompeyo Edison (orcid.org/0009-0003-4912-2869)

ASESORES:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

Dra. Cueva Rodriguez, Medali (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres Leonor Mescoco Huillcanina y Pompeyo Rojas Mallqui, por ser guías y pilares en mi vida, la culminación de este trabajo no habría sido posible sin su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios incansables.

Pompeyo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo por la formación académica excepcional. También a mis compañeros de trabajo en la Dirección de Salud Apurímac II por su colaboración invaluable. Su apoyo ha sido fundamental para mi crecimiento personal y profesional. Gracias a todos.

Pompeyo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Operacionalización de las variables	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 <i>Población de profesionales de una red de la provincia de Andahuaylas</i>	20
Tabla 2 <i>Distribución del personal según género y edad</i>	24
Tabla 3 <i>Indicadores de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo y dimensiones</i>	25
Tabla 4 <i>Indicadores de la variable desempeño laboral y sus dimensiones</i>	25
Tabla 5 <i>Pruebas de normalidad de la variable 1</i>	26
Tabla 6 <i>Pruebas de normalidad de la variable 2</i>	26
Tabla 7 <i>Correlación entre las variables GSST y el DL</i>	27
Tabla 8 <i>Correlación entre prevención de riesgos y el DL</i>	28
Tabla 9 <i>Correlación entre el aspecto psicosocial y el DL</i>	29
Tabla 10 <i>Correlación entre la ergonomía y el DL</i>	30
Tabla 11 <i>Correlación entre la salubridad y el DL</i>	31
Tabla 12 <i>Correlación entre el ambiente de trabajo y el DL</i>	32

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 <i>Esquema de la investigación</i>	18

RESUMEN

La presente investigación se enfoca en analizar la relación entre la gestión de salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023. Adoptando un tipo de estudio básico, de diseño no experimental y corte transversal, adoptando el paradigma positivista, se empleó un enfoque cuantitativo para recopilar datos numéricos. La población de estudio se basa en 523 profesionales que laboran en una red de salud de Andahuaylas, usando como muestra a 222 profesionales, contando como técnica de recolección de datos usando encuestas y cuestionarios. Los resultados estadísticos, con un valor p de 0,102, superaron el umbral de significancia de 0,05, llevando a la aceptación de la hipótesis nula. Esto sugiere que no existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión de salud y seguridad laboral y el rendimiento laboral en una red de salud de Andahuaylas, proporcionando así una perspectiva más clara de la dinámica laboral en dicha institución de salud.

Palabras clave: Seguridad en el trabajo, gestión de la salud, desempeño laboral, red de salud, políticas públicas

ABSTRACT

The present research focuses on analyzing the relationship between health and safety management at work and work performance in a health network of Andahuaylas, 2023. Adopting a type of basic study, with a non-experimental and cross-sectional design, adopting the positivist paradigm, a quantitative approach was employed to collect numerical data. The study population is based on 523 professionals who work in a health network in the Province of Andahuaylas, using 222 professionals as a sample, counting as a data collection technique using surveys and questionnaires. The statistical results, with a p value of 0.102, exceeded the significance threshold of 0.05, leading to the acceptance of the null hypothesis. This suggests that there is no statistically significant relationship between occupational health and safety management and work performance in a health network in the province of Andahuaylas, thus providing a clearer perspective of the work dynamics in said health institution.

Keywords: safety at work, health management, job performance, health network, public policies

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo (SST) son elementos vitales para el trabajo decente, además las situaciones físicas y mentales configuran el entorno laboral que producen efectos negativos evidenciando accidentes que producen costos tanto a las organizaciones como a los propios trabajadores (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023). En ese sentido a nivel mundial se reportaron lesiones laborales no mortales por cada 100 mil trabajadores en países como Costa Rica con más de 9 mil, Nicaragua con más de 4 mil ochocientos, Finlandia con más de 4 mil, Argentina y Chile con más de 3 mil, como los países con más casos.

En países latinoamericanos alrededor de 100,000 individuos pierden la vida anualmente debido a accidentes o enfermedades vinculadas al trabajo. Por este motivo se subraya la importancia de generar entornos laborales seguros y saludables, abogando por mejoras en la legislación laboral, control de riesgos y acceso ampliado a servicios de salud. Se destaca que el 80% de las muertes laborales resulta de enfermedades como cáncer ocupacional, enfermedades respiratorias y circulatorias. Además, se registran nueve millones de casos no mortales anuales relacionados a problemas de salud mental, lo que insta a las instituciones a proteger a los trabajadores, especialmente a los informales, enfrentando desafíos específicos y fomentando ambientes de trabajo seguros y saludables (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2023).

En el Perú, dentro de los informes de salud y seguridad laboral el 96% son sobre accidentes laborales no fatales, el 1.7% sobre incidentes peligrosos, el 1.62% sobre incidente fatales y el 0.4% sobre enfermedades relacionadas a su ocupación. Estos datos se basan únicamente en los informes considerados en las notificaciones de sectores formales que solo representan el 26.5%. Entonces tomando en cuenta el sector informal es de esperar que el número real sea mucho más grande ya que este sector se caracteriza por su evasión y poco cumplimiento de los compromisos laborales (Ministerio de Trabajo [MINTRA], 2023).

En la región de Apurímac debido a las actividades de prevención, control, tratamiento y seguimiento de pacientes con COVID19, contrajeron la enfermedad alrededor de 3,367 trabajadores donde fallecieron 25 de ellos, pese a la aplicación de la norma técnica de tratamiento de estos (Ministerio de Salud [MINSA], 2022).

En la provincia de Andahuaylas el área de salud ocupacional donde acuden los profesionales y personal técnico de las redes de salud, durante el año 2022 atendió en promedio 288 atenciones de morbilidad en los profesionales de la salud, donde se notificaron 11 accidentes laborales leves que incluyen heridas por manipulación de instrumentos, mordedura de canes e incluso un accidente de tránsito durante el despliegue del trabajador a una atención integral de salud.

Garantizar el bienestar y la seguridad influye notablemente en el rendimiento laboral y en la eficiencia de las actividades de salud. Esta atención se refleja en un incremento sustancial de la eficiencia, produciendo ventajas tanto a nivel personal como a nivel institucional, una mayor satisfacción en el trabajo y una retención más sólida de los profesionales en los establecimientos de salud donde desempeñan sus actividades (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

Las enfermedades y accidentes laborales en la industria del Reino Unido representaron un costo anual de US\$ 3,380 millones, siendo los más elevados comparados con otros sectores. A nivel global, el ascenso de la salud y bienestar de los profesionales de la salud puede reducir los costos vinculados a los accidentes laborales hasta un 2% del gasto en atención médica, disminuyendo también los daños a los pacientes en aproximadamente un 12% de los gastos de salud. Adoptar medidas esenciales para salvaguardar a los profesionales, refuerza la capacidad de respuesta de manera efectiva y eficaz de los servicios de salud, al asegurar esto, se proporciona una atención completa y puntual a las demandas de la población durante situaciones de emergencia, mejorando la seguridad y calidad en la atención, la gestión del personal y la sostenibilidad ambiental (OMS, 2017).

La salud y seguridad laboral emergen como aspectos cruciales para el desempeño organizacional, especialmente en instituciones de salud que operan constantemente. En este contexto, la gestión integral de riesgos se presenta como un pilar fundamental para salvaguardar tanto a trabajadores como clientes. La seguridad hospitalaria, definida como la condición libre de riesgos o peligros, este compromiso se evidencia en la entrega de servicios de calidad y confianza. La estimación de riesgos y la ejecución de medidas preventivas no solo reducen la probabilidad de incidentes adversos, como errores médicos, sino que también minimizan su impacto. La seguridad del paciente, el cumplimiento eficaz de un plan

completo de gestión de riesgos durante situaciones de emergencia no solo busca minimizar la probabilidad de eventos adversos y desastre, así como la seguridad tanto interna como externa, colaboran en la formación de una cultura organizacional enfocada en la prevención y mejora continua, fortaleciendo así el desempeño y la integridad de la institución de salud (Figueroa et al., 2021).

La relevancia de la seguridad laboral se hace evidente al enfrentar situaciones complicadas en la gestión pública evaluar y comprender las causas y efectos de sistemas no integrados revela situaciones de duplicidad, malestar entre empleados y falta de claridad en responsabilidades. La implementación de medidas de seguridad laboral no solo resguarda la salud, sino que también aporta a la eficacia operativa, evitando conflictos, mejorando la coordinación y promoviendo un ambiente laboral claro y saludable. Este enfoque proactivo es crucial para el desempeño óptimo en entidades públicas, especialmente en un contexto de competencia global y creciente preocupación gubernamental (Rodríguez y Batista, 2018).

Es vital la relevancia de la SST, para los que desempeñan sus labores en los entornos rurales y urbanos del Perú. La ausencia de una adecuada administración de la salud ocupacional, las extensas horas de trabajo, los bajos ingresos y la limitada protección social son indicadores claros de riesgos sustanciales que afectan negativamente en la salud y el desempeño del trabajador, así como la calidad de su labor. El llamado a la prevención, monitoreo y sensibilización resalta la necesidad de abordar estas condiciones adversas, subrayando que la dedicación de recursos a la seguridad ocupacional no solo resguarda la salud de los empleados, sino que también optimiza el rendimiento laboral y eleva la calidad del trabajo en términos generales (Sabastizagal et al., 2020).

La implementación efectiva de iniciativas para la seguridad y salud no solo se ajusta a las normativas legales, sino que también asegura un entorno laboral seguro y saludable, mejorando el desempeño y el bienestar global (Escuela Nacional de Administración Pública [ENAP], 2018).

La conservación y mejora de las condiciones en el trabajo se establece como un proceso complicado que demanda la participación de todos los estratos de

cualquier compañía. La implementación efectiva implica intervenciones sistémicas y multidisciplinarias para abordar los desafíos que enfrentan los trabajadores. La alta dirección asume un papel crucial al liderar estas iniciativas. Los costos económicos resultantes de las circunstancias asociadas con la SST poseen una relevancia considerable a nivel empresarial, nacional y global. Además, los impactos humanos y sociales de accidentes y enfermedades laborales subrayan la urgencia de enfrentar este problema de manera integral. Este enfoque no solo protege a los trabajadores, sino que también mitiga los costos económicos y sociales asociados con los incidentes laborales mejorando el desempeño de las organizaciones (Oviedo et al., 2018).

La necesidad de llevar a cabo esta investigación se fundamenta en profundizar y enriquecer el conocimiento existente acerca de la situación presente del sector público en el sector salud asociando la SST con el rendimiento laboral, lo cual repercute en la satisfacción de la población. Desde una perspectiva metodológica, los instrumentos que se plantearán buscarán alinearse a la realidad del sector salud para servir de modelo de evaluación. De manera práctica también se justifica ya que sus resultados brindarán información útil y práctica sobre la realidad de la institución de salud y como se están relacionando estas dos variables para finalmente crear acciones de mejora.

Conociendo la realidad problemática que presentan las redes de salud se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la Gestión de salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023?; y nos interesa conocer la siguiente problemática específica: ¿Cuál es la relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023?; ¿Cuál es la relación entre el aspecto psicosocial y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023?; ¿Cuál es la relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023?; ¿Cuál es la relación entre la salubridad y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023?; y ¿Cuál es la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023?

En el marco de la presente, se propone el siguiente objetivo general, el cual constituye el eje central que dirigirá todas las acciones y evaluaciones realizadas en el desarrollo de este estudio la cual consiste en: Identificar si existe relación entre la Gestión de salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023. Y se plantean los siguientes objetivos específicos: determinar si existe relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023; determinar si existe relación entre el aspecto psicosocial y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023; determinar si existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023; determinar si existe relación entre la salubridad y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023; y determinar si existe relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023.

En este contexto de investigación, se plantea la siguiente hipótesis general como una proposición fundamentada que se aspira a verificar a través de métodos y análisis para probar: existe relación entre la Gestión de salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023. Y las hipótesis específicas que también pretendemos probar: existe relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023; existe relación entre el aspecto psicosocial y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023; existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023; existe relación entre la salubridad y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023; y existe relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se tomaron en cuenta tanto a nivel internacional como nacional para esta investigación. En este sentido, Franco et al. (2022) se enfocaron en examinar la conexión entre la seguridad ocupacional y el desempeño laboral del personal asociado a la unidad de higiene del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa. Se caracterizó por su enfoque descriptivo y exploratorio, recopilando datos de diversas fuentes, tanto primarias como secundarias, con el propósito de contextualizar la gestión llevada a cabo por el gobierno autónomo descentralizado y su influencia en lo que respecta a las variables de estudio. Usando encuestas y entrevistas para la recolección de información de los empleados, donde concluyeron que la mejora para cubrir las necesidades de seguridad del personal influye en su desempeño.

Así mismo, Galarza et al. (2021) estudiaron la influencia de los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores que laboran en el Hospital Básico del Cantón Píllaro y su distrito 18D05. Los resultados obtenidos después de aplicar las herramientas de medición, revelan que uno de los problemas más destacados es la gestión inadecuada de los riesgos psicosociales entre los funcionarios. Este problema se deriva de la alta carga laboral, las demandas exigentes de los superiores, la asignación de tareas fuera del horario laboral, la falta de conocimiento sobre las metodologías para gestionar los riesgos psicosociales, el escaso compromiso por parte de los líderes y colegas. Adopta un enfoque mixto que integra elementos cualitativos y cuantitativos. La metodología se caracteriza por ser descriptiva y correlacional. La recopilación de datos se realizó mediante el uso de un conjunto de preguntas organizadas en formato estructurado, compuesto por dos cuestionarios, una enfocada en los riesgos psicosociales y la otra en el rendimiento laboral. Además, se empleó el método estadístico de Alpha de Cronbach para afirmar que existe una correlación fuerte entre las variables.

De la misma manera, Villacís et al. (2022) tuvieron como objetivo establecer la conexión de las regulaciones de la SST y el desempeño en compañías de construcción ubicadas en Quito. Se realizó mediante un enfoque no experimental de naturaleza relacional y transversal, con la participación de 167 trabajadores. Los resultados revelaron diversas relaciones significativas entre varios factores y el

desempeño de los trabajadores. Estas relaciones abarcaron aspectos como el consumo de drogas y comportamientos contraproducentes, el hábito de fumar y el rendimiento contextual, el sueño, descanso nocturno y el rendimiento contextual, la temperatura ambiental y el desempeño en las labores, la extensión de la jornada y el desempeño en contextos específicos, la habilidad para realizar pausas y el rendimiento en contextos específicos, la interacción con los superiores y su impacto en la ejecución de las tareas. Además, se identificó una correlación estadísticamente significativamente positiva entre las variables de estudio.

A nivel nacional, Oballe (2023) se propuso como objetivo analizar la relación entre desempeño laboral y la SST en un establecimiento de salud. Se encuadró en la categoría de investigación tipo básica, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional no experimental. Aplicando su estudio en una muestra compuesta por 86 trabajadores del sector salud, con el fin de alcanzar este objetivo se empleó la metodología de encuestas y se administraron dos cuestionarios que fueron ajustados utilizando una escala de Likert. Identificó una correlación positiva de intensidad moderada, alcanzando un valor de p igual a 0,00 ($p < 0,05$) y un coeficiente de correlación de 0,655.

También Martínez (2023) determinó la relación entre la GSST y el desempeño laboral en el municipio de la provincia de Lambayeque. utilizó un enfoque básico con métodos cuantitativos transversal y un diseño no experimental. La población de estudio aplicada conto con 100 empleados, utilizó un cuestionario físico para la recolección de datos. Los resultados mostraron una correlación positiva, presentando un coeficiente de correlación de 0,656 y un nivel de significancia de 0,001, que está por debajo de 0,05, lo cual sugiere una relación estadísticamente alta. Además, se encontró una correlación directa y positiva entre diversas dimensiones relacionadas. Estas dimensiones incluyen clima laboral ($\rho=0,532$), accidentes y enfermedades profesional ($\rho=0,584$), prevención ($\rho=0,627$), capacitación en clima laboral ($\rho=0,583$). Con estos resultados sobre las variables ratifica la presencia de una relación significativa. Por lo tanto, es recomendable implementar políticas y prácticas orientadas a promover el bienestar de los empleados.

Por otra parte, De La Puente (2021) investigó la correlación entre la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (SGSST) y el rendimiento laboral (DL) en la seguridad basada en el comportamiento (SBC) durante el año 2020. El problema general abordado se centró en investigar la conexión entre la implementación del SGSSO y el DL en la SBC en el año 2020. La población bajo estudio consistió en 113 empleados de la SBC, de tipo no probabilístico como método para extraer como muestra a 52 individuos de entre toda su población. Los resultados indicaron que el grado de relación (R) fue de 0.485 y es positivo, indicando así que hay una relación directamente positiva entre la implementación del SGSSO y el RL. En otras palabras, a medida que se refuerza la implementación del SGSSO, el rendimiento laboral tiende a mejorar en la SBC en 2020. De este modo, los resultados confirman positivamente la relación entre las variables. Además, se identificaron algunos factores que contribuyen a mejorar la seguridad en la organización, como la notificación proactiva de situaciones de riesgo por parte de los colaboradores y el seguimiento de las directrices de seguridad implementadas por la entidad.

Así mismo, Abanto (2022) planteó el evaluar la influencia del SGSST y el impacto de la Ley 29783 en el alza de la producción en la compañía Star Print, el curso de este estudio fue de tipo básica, se utiliza un diseño correlacional no experimental con el fin de evaluar los resultados, se identificó inicialmente que las condiciones del SGSST no cumplían con los estándares de la empresa, y los índices de productividad no eran favorables. El análisis demostró que la aplicación correcta de un SGSST tiene un impacto beneficioso en la productividad como en el clima laboral. Al asegurar las condiciones laborales, se establece un entorno propicio para el trabajo. El proceso incluyó etapas de inducción, implementación y capacitación que fortalecieron las capacidades y promovieron una mentalidad preventiva. La conclusión fue que el SGSST contribuye a la seguridad y todos los procesos en un entorno laboral seguro, fomentando de esta manera una cultura orientada a la prevención y seguridad en pro del rendimiento laboral.

Por otro lado, Bardales (2021) estudió la correlación entre desempeño laboral y la SST de los empleados donde tratan a pacientes COVID-19 del hospital de apoyo Otuzco Elpidio Berovides Pérez. Se empleó un enfoque descriptivo

correlacional con la participación de los 37 trabajadores asistenciales de la población con el fin de valorar el acatamiento de reglas de salud y seguridad laboral, así como el rendimiento de los profesionales, se utilizaron dos instrumentos. Los resultados revelaron un cumplimiento del 78.4% en seguridad y salud, con el 21.6% incumpliendo los estándares. En cuanto al desempeño laboral, el 64.9% fue clasificado como bueno, el 32.4% como excelente y el 2.7% como regular. No se encontró una conexión entre la seguridad y salud laboral y las diversas facetas del rendimiento laboral. En resumen, en el contexto estudiado, no se identificó una conexión entre ambos aspectos.

Finalmente, Gonzales y Aduvire (2022) estudiaron el efecto de la aplicación de la SST y desempeño del trabajador en una empresa minera peruana. Utilizaron un diseño de investigación no experimental y modelos causales explicativos con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 103 empleados a quienes se les encuestó mediante dos cuestionarios relacionados a las variables. Los resultados muestran que las buenas prácticas de gestión del clima laboral contribuyen positivamente al rendimiento de los trabajadores. ($\rho=0,859$; valor $p=0,000$). Determinaron que las acciones implementadas por la empresa como la capacitación e involucramiento de los trabajadores en la SST, tuvieron un impacto positivo en el desempeño laboral. También se destacó como aspectos clave de las buenas prácticas la importancia de unas condiciones de trabajo adecuadas, la participación de la dirección y la evaluación de riesgos.

Para iniciar con las teorías concernientes a la investigación sobre las variables de estudio, es necesario considerar que el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (CONSAAT) bajo la ley 29783, formuló y aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) al 2030, que tiene como objetivo i) evitar accidentes y proteger la salud de los empleados, ii) reducir al mínimo las causas de riesgo inherentes en espacios de trabajo, ya que esta línea se detectó como un problema público en las organizaciones públicas y privadas, brindado como alternativas de solución cinco objetivos prioritarios.

- a) Asegurar una gestión y capacidad institucional coordinada en el ámbito de SST por parte del estado, las organizaciones y los trabajadores

- b) Fomentar el desarrollo de una mentalidad preventiva ante los riesgos en el ambiente de trabajo
- c) Mejorar la protección de los empleados contra posibles peligros en el trabajo
- d) Optimizar el entorno laboral para promover condiciones más seguras y saludables
- e) Adherirse a las regulaciones de SST en todos los sectores

Estos lineamientos pretenden que al 2030, se reduzca al menos en un 20% las tasas de incidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las medidas que evalúan el riesgo de posibles perjuicios a los empleados (MINTRA, 2021).

Para el desarrollo y respaldo teórico de la primera variable GSST, es necesario considerar la salud ocupacional (SO) que es la rama de la salud pública que se enfoca en fomentar y preservar el máximo nivel de bienestar físico, mental y social de los empleados, resguardándolos en sus labores contra cualquier factor que pueda ser perjudicial para la salud. En resumen, la salud ocupacional se dedica a velar por la salud de los trabajadores en sus lugares y entornos laborales (Cáceres, 2004).

La SST constituye un derecho básico y esencial de los trabajadores, y el objetivo es evitar accidentes y enfermedades laborales. Esta Política Nacional busca que se aplique a todos los sectores económicos, empleadores, trabajadores del sector privado, empleados públicos, fuerzas armadas, policía y trabajadores autónomos. El propósito de la SST es mejorar las condiciones laborales con el propósito de conservar la salud física como mental en concordancia con sus responsabilidades laborales.

Entonces, la definición conceptual de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo GSST son acciones que se enfocan en la detección, valoración y disminución de riesgos potenciales que puedan constituir un riesgo para la salud y el bienestar de los empleados. Esto implica la aplicación de acciones preventivas para evitar accidentes y enfermedades profesionales. Las estrategias abarcan la capacitación del personal en prácticas seguras, el diseño ergonómico de espacios

de trabajo, el empleo de dispositivos de protección, el manejo adecuado de sustancias perjudiciales y fomentar una cultura de seguridad no solo resguarda la salud de los trabajadores, sino que también impulsa la creación de entornos laborales más eficientes y saludables (Zazo, 2023).

También se configura como un enfoque lógico que abarca diversas etapas, facilitando la toma de decisiones, la óptima ejecución de las mismas, el seguimiento del progreso hacia el cumplimiento de metas establecidas, la evaluación de la medición de entrada y la eficiencia de reconocimiento en áreas a mejorar. Es esencial que este sistema tenga la capacidad de ajustarse a los cambios en la actividad organizacional y a los requisitos legales, garantizando así su efectividad a lo largo del tiempo (Fagua, 2018).

En términos generales la GSST se presenta como un instrumento integral para realizar actividades preventivas en una organización. Estos sistemas proporcionan los medios necesarios para gestionar de manera organizada y estructurada la seguridad en el entorno laboral. Al implementar estos sistemas de gestión, la organización puede experimentar una disminución en los incidentes laborales, junto con una extensión en la productividad, este aumento incide directamente en el éxito de los resultados financieros de las instituciones (Riaño Casallas et al., 2016).

La seguridad en el trabajo, denominada también seguridad laboral o industrial, puede conceptualizarse como un conjunto de estrategias no médicas dirigidas a evitar o controlar las consecuencias de los accidentes laborales. La seguridad se manifiesta como un estado altamente deseado por parte de los trabajadores, principalmente en la mitigación de los riesgos presentes en su entorno laboral. Este estado es subjetivo y está condicionado por diversos factores (Hidalgo, 2020).

La SST no solo aspira a fomentar un entorno seguro y saludable donde trabajar, sino que también implica la salvaguardia de los compañeros de trabajo, generando beneficios tanto a nivel familiar como social. En determinadas situaciones, puede extenderse para incluir a clientes, dueños de empresas y otros individuos que puedan experimentar impactos debido al ambiente laboral, es decir, a los grupos de interés. Por consiguiente, se trata de un concepto estrechamente

relacionado con asuntos vinculados al comportamiento laboral y a la interacción organizacional (Shea et al., 2016).

La GSST abarca un grupo de disciplinas cuyo propósito es promover el bienestar laboral, respaldando el logro del más alto grado de bienestar para los trabajadores en proyectos. Esto implica prevenir cualquier perturbación en el bienestar provocada por las condiciones laborales y salvaguardar a los trabajadores de los riesgos vinculados a la presencia de profesionales no confiables mediante capacitación, y situarlos en un entorno acorde con sus habilidades físicas y mentales (Amponsah y Mensah, 2016).

De la cual se abarca tres perspectivas: la reglamentaria, donde se busca cumplir requisitos para evitar sanciones y se percibe como un gasto, la estratégica, que tiene la intención de generar beneficios, cumplir metas y se asume como inversión mediante análisis costo-beneficio y la moral, donde la motivación es hacer lo correcto para promover el bienestar, considerándose una inversión sostenible mediante análisis de rentabilidad social. Este enfoque holístico refleja que la SST va más allá del cumplimiento normativo, incorporando aspectos estratégicos y éticos, reconociendo que invertir en la salud y seguridad laboral no solo cumple con obligaciones, sino que también puede generar beneficios y promover el bienestar sostenible de los trabajadores (Contreras y Lesmez, 2021). La seguridad laboral, por ende, se presenta como la piedra angular que establece un entorno propicio para el desarrollo humano y profesional, creando una base sólida desde la cual se pueden abordar otras necesidades del trabajador de manera efectiva y holística (Guerrero, 2019).

Cabe mencionar que la SST es considerada un proceso importante en la arquitectura de gestión de personas de las instituciones públicas. Por lo tanto, la oficina de personal o estructuras similares en la unidad estructural son responsables de la gestión del ambiente de trabajo y del cumplimiento de la ley de ambiente de trabajo y los lineamientos emitidos por SERVIR. En ese sentido, se consideraron las siguientes dimensiones

Prevención de riesgos: es una estrategia ampliamente adoptada en la gestión de la SST, la cual se centra en la ejecución efectiva de un programa integral de

gestión de riesgos para identificar, evaluar y controlar los posibles percances que podrían derivar en lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, asegurando así un ambiente laboral seguro para todos los colaboradores en el entorno de trabajo. Su enfoque se basa en abordar directamente los factores de riesgo en el lugar de trabajo. Para llevar a cabo esta estrategia, es fundamental realizar una identificación exhaustiva de los riesgos, seguida de una evaluación para comprender su gravedad y probabilidad de ocurrencia. Posteriormente, se implementan medidas de control para reducir o eliminar estos riesgos con el fin de prevenir los resultados indeseados, como accidentes o problemas de salud ocupacional (García, 2022).

Psicosocial laboral: se refiere al impacto psicológico y social que tiene el trabajo en la vida de los individuos. Incluye aspectos como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, la armonía entre el ámbito laboral y personal, y el bienestar emocional. Esta dimensión aborda cómo los factores psicológicos y sociales en el entorno laboral que influyen negativamente en el bienestar psicológico y emocional, influyendo en su satisfacción y rendimiento laboral (Monroy, 2019).

La ergonomía: es el entorno laboral abarca las condiciones, factores y atributos que engloban el sitio donde se desarrolla la labor. Contempla aspectos físicos como el lugar de trabajo, la iluminación, ventilación, ruido, mobiliario y espacio, así como elementos sociales que comprenden las relaciones laborales, la cultura organizacional y las dinámicas de equipo. Este contexto influye en la vivencia del trabajador, afectando su motivación, rendimiento y bienestar general en el ámbito laboral (Peña, 2022).

Salubridad: La salud abarca elementos subjetivos (bienestar físico, mental y social), objetivos (funcionamiento) y dimensiones sociales (adaptación y productividad social). Este concepto, de naturaleza positiva, se centra en la identificación y utilización eficiente de los recursos personales y sociales disponibles, contribuyendo así a la mejora del bienestar y la adaptación en distintos ámbitos de la vida, así como en las habilidades físicas (De la Guardia y Ruvalcaba, 2020).

El ambiente de trabajo: es el entorno laboral que está formado por muchos elementos y circunstancias que impactan en la salud mental y física de los empleados. Además, también incluye factores técnicos y sociales involucrados en el proceso de trabajo. Un ambiente de trabajo positivo brinda felicidad y satisfacción a los empleados, promueve la productividad y conduce al crecimiento de la empresa. Sin embargo, cuando se presentan condiciones desfavorables, el desempeño disminuye y afecta a la empresa (Hernández, 2020).

Con respecto a la segunda variable de DL, es necesario mencionar la teoría de Maslow “La jerarquía de necesidades en el trabajo”. Esta teoría se fundamenta en la premisa de que las necesidades humanas siguen una jerarquía, donde las más fundamentales, como la alimentación y la seguridad, deben ser atendidas antes de que las necesidades más elevadas, como la autorrealización, se conviertan en motivadores. En un contexto laboral, un empleador podría satisfacer las necesidades básicas de los empleados, como proporcionar un salario justo y condiciones laborales seguras. Una vez que estas necesidades estén satisfechas, se podría fomentar el crecimiento profesional y la capacitación para abordar las necesidades de autorrealización, lo cual potenciará el rendimiento laboral (Galeano, 2023)

En tanto, la definición conceptual del desempeño laboral, es el conjunto de acciones, comportamientos y resultados de un empleado en el entorno de trabajo, la eficacia con la que una persona lleva a cabo las tareas y responsabilidades asignadas en su posición laboral. La evaluación del rendimiento laboral se realiza considerando la calidad y cantidad del trabajo realizado, alcanzar metas y objetivos establecidas por las organizaciones, la eficiencia en el cumplimiento de tareas y la capacidad para adaptarse a cambios y desafíos en el trabajo (Gabini, 2018).

La eficacia y eficiencia con que una persona lleva a cabo una actividad específica. Implica la capacidad de realizar una tarea de manera exitosa, cumpliendo con los objetivos establecidos y utilizando recursos de manera óptima. Este concepto abarca tanto la calidad de la ejecución como la rapidez y economía en el uso de tiempo y recursos. El rendimiento en la tarea puede evaluarse en diversos contextos, como el laboral, académico o deportivo, y está influido por

factores cognitivos, físicos y emocionales que afectan la habilidad y concentración del individuo durante la realización de la tarea (Juyumaya, 2019).

Para que una organización opere de manera efectiva, es necesario que los empleados no solo cumplan con sus responsabilidades asignadas, sino que también vayan más allá de sus deberes formales. El proceso presupuestario de una organización puede incrementar el compromiso de los subordinados con la organización y mejorar la ejecución de sus tareas (Lunardi et al., 2019). Factores como competencias técnicas, motivación, gestión del tiempo y colaboración inciden en el desempeño. La evaluación del rendimiento laboral posibilita la medición de la contribución individual al logro de metas organizativas, fomentando la mejora constante y el avance profesional (Burgos, 2018).

Los profesionales demuestren el nivel de sus conocimientos, habilidades, experiencia, actitud ante el conflicto, motivaciones primarias, rasgos de personalidad y valores, que trabajan en conjunto para lograr un resultado específico. organización. El desempeño laboral implica evaluar las capacidades, destrezas y eficacia de cada empleado en el desarrollo de actividades dentro de un período de tiempo específico por parte de los líderes o la gerencia, y evaluar el potencial de desarrollo del empleado (Salazar y Ospina, 2019).

Alcanzar una producción máxima en una organización requiere no solo acciones dirigidas al manejo de recursos, procesos y operaciones, sino también una gestión efectiva del personal involucrado en las tareas. Esto implica una administración integral de la organización, abarcando tanto aspectos operativos como actitudinales relacionados con la motivación. En este sentido, la importancia de gestionar no solo los aspectos prácticos y técnicos, sino también las actitudes y motivaciones de los empleados, reconociendo que ambos aspectos son fundamentales para lograr el máximo rendimiento en una organización (Koontz et al., 2012).

Las competencias profesionales engloban las capacidades, destrezas y conocimientos particulares que un individuo posee y puede aplicar eficientemente en el ámbito laboral. Estas aptitudes comprenden tanto habilidades técnicas asociadas con la tarea específica como habilidades interpersonales, que involucran

competencias en comunicación, trabajo colaborativo, resolución de problemas y capacidad de adaptación. Estas competencias son esenciales para un desempeño exitoso en el entorno de trabajo, aportando al avance profesional y al logro de metas organizacionales (Castellanos y Escott, 2020).

El desempeño laboral está intrínsecamente relacionado con la habilidad y eficacia con que un trabajador lleva a cabo sus funciones y deberes en el ámbito laboral. Engloba la excelencia en la ejecución, la productividad y la eficacia en el cumplimiento de metas. Por todo lo indicado se consideran las siguientes dimensiones

El rendimiento en la tarea: consiste en alcanzar las obligaciones y las tareas particulares delineadas en la descripción del trabajo, centrándose de manera específica en la realización eficiente y efectiva de las tareas asignadas y en el cumplimiento de las responsabilidades laborales específicas que forman parte del trabajo de un empleado. Implica la capacidad del empleado para realizar sus tareas de manera eficiente, cumplir con los estándares de calidad y alcanzar los objetivos específicos relacionados con sus responsabilidades laborales. Este aspecto del desempeño se refiere a cómo un empleado realiza sus funciones principales y se mide en términos de productividad, precisión y logro de resultados (Gabini, 2018).

Además, comprende una serie de actividades, prácticas y circunstancias existentes en una empresa, estrechamente relacionadas con la complacencia de los trabajadores en su entorno laboral. Se concibe como la manera en que los miembros de una corporación interpretan y caracterizan su ambiente profesional, teniendo en cuenta diversas dimensiones que engloban tanto aspectos individuales como grupales y organizacionales (Matovelle, 2022). Además, la relación con el rendimiento laboral, se trata de conductas particulares cruciales con el fin de lograr y cumplir de manera efectiva los objetivos y metas preestablecidos por la organización (Carhuayal, 2020).

Los comportamientos contraproducentes: son conductas como fuga del trabajo, tomar demasiados o largos descansos, ausentismo, quejarse, llegar tarde, hacer el trabajo incorrecto, accidentes, desprestigiar o difundir rumores acerca de colegas de trabajo, entrar en disputas o discusiones con compañeros, descuidar la

seguridad o aprovecharse de privilegios, cometer agresiones, robos o hacer uso de sustancias ilegales (Ursia, 2020).

Rendimiento en el contexto: son las habilidades intelectuales o físicas necesarias para realizar eficientemente las funciones asignadas. En este contexto, subrayan la importancia de llevar a cabo un estudio actualizado del perfil de los trabajadores, reconociendo que la comprensión y evaluación de las habilidades requeridas son esenciales para garantizar un rendimiento laboral eficaz. Este enfoque resalta la necesidad de alinear las capacidades de los empleados con las demandas específicas de sus roles, contribuyendo así al éxito general de la organización (Robbins y Judge, 2013).

III. METODOLOGÍA

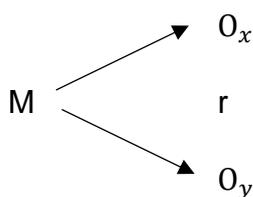
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Es de tipo básico, cuyo propósito fue obtener de manera precisa los conceptos esenciales de hechos perceptibles y eventos relacionados con las actividades a llevar a cabo en la organización. Esta investigación no busca aplicaciones inmediatas, sino que, a través de teorías o conceptos, busca comprender de manera más completa la realidad de la entidad (CONCYTEC, 2018). Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo basándose en los paradigmas positivistas y empírico lógicos, realizando un análisis cuantitativo de los acontecimientos observados. Esto permite que el análisis nos proporcione resultados y conclusiones expresados de manera matemática (Creswell, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación: Siguió un diseño no experimental, dado que no se manipularon deliberadamente variables con el propósito de observar sus efectos de una o más sobre otras. Asimismo, adoptó un nivel correlacional de corte transversal, dado que se busca la relación de las variables en un momento específico. sin esperar resultados en el tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Esquema de la investigación



M = Muestra

O_x = Variable 1

O_y = Variable 2

r = Relación entre las variables 1 y 2

3.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión de la salud y seguridad en el trabajo

- **Definición conceptual:** son acciones que se enfocan en la detección, valoración y disminución de riesgos potenciales que puedan representar una amenaza para la salud y bienestar de los empleados. Esto implica la aplicación de acciones preventivas para evitar accidentes y enfermedades profesionales. Las estrategias abarcan la capacitación del personal en prácticas seguras, el diseño ergonómico de espacios de trabajo, el empleo de dispositivos de protección, el manejo adecuado de sustancias perjudiciales y fomentar una cultura de seguridad no solo resguarda la salud de los trabajadores, sino que también impulsa la creación de entornos laborales más eficientes y saludables (Zazo, 2023).
- **Definición operacional:** Se logran mediante la aplicación del cuestionario
- **Dimensiones:** Se especifican cinco dimensiones para la evaluación, abordando diversos aspectos: prevención de riesgos, que abarca los ítems del 1 al 5; psicosocial, que engloba los ítems del 6 al 11; ergonomía, que comprende los ítems del 12 al 16; salubridad, que se extiende desde el ítem 17 hasta el ítem 21; y ambiente del trabajo, que se contempla en los ítems del 22 al 26
- **Escala de medición:** La escala de medición adoptada en este estudio es Likert, la cual se ajusta en un total de 16 ítems evaluativos, y su nivel de medición se clasifica como ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Es el conjunto de acciones, comportamientos y resultados de un empleado en el entorno de trabajo. Es la medida de la efectividad con la que un individuo cumple con las tareas y obligaciones asignadas en su empleo (Gabini, 2018).
- **Definición operacional:** Se logran mediante la aplicación del cuestionario
- **Dimensiones:** Se definen explícitamente tres dimensiones para la evaluación: rendimiento en la tarea, que abarca los ítems del 1 al 7;

comportamientos contraproducentes, que comprende los ítems del 8 al 12; y rendimiento en el contexto, que se extiende desde el ítem 13 hasta el ítem 16.

- **Escala de medición:** La escala de medición adoptada en este estudio es Likert, la cual se compone de un total de 16 ítems evaluativos, y su nivel de medición se clasifica como ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Representa el conjunto completo de elementos bajo estudio y su esclarecimiento preciso es crucial para generalizar resultados y seleccionar muestras representativas (Condori, 2018)

En este contexto, son de 523 trabajadores la población de análisis que abarca a todos los profesionales que actualmente desempeñan sus funciones.

Tabla 1

Población de profesionales de una red de la provincia de Andahuaylas

Profesional de Salud	Cantidad
Biólogo	15
Enfermero	175
Nutricionista	19
Obstetra	122
Psicólogo	63
Trabajador Social	2
Medico	48
Odontólogo	66
Químico Farmacéutico	10
Tecnólogo Medico	3
Total general	523

- **Criterios de inclusión:** Los colaboradores que desempeñan sus funciones en la red de salud
- **Criterios de exclusión:** La investigación no busca activamente excluir a ningún empleado, excepto aquellos que expresen su deseo de no participar en la aplicación de la encuesta del presente estudio.

3.3.2. Muestra: Constituye una porción representativa extraída de la población que se definió y se seleccionó para el estudio, que refleja características relevantes y permitió generalizar resultados (Hannah, 2019). Se trata entonces de una parte extraída de la población, aplicándose la fórmula de poblaciones finitas.

$$m = \frac{Z^2(r * s)P}{E^2(P - 1) + Z^2(r * s)}$$

Leyenda:

m = Muestra.

Z = 1.96 (distribución normal).

P = Población: 523

E = El 5% de error de tolerancia

r = 50% cuando no se llevó a cabo un análisis para calcular p

s = 50% este valor se considera cuando no se realiza un estudio piloto para su cálculo ($q=1 - p$)

Reemplazando los valores se obtiene

$$n = \frac{1.96^2(0.5 * 0.5)523}{0.05^2(523 - 1) + 1.96^2(0.5 * 0.5)}$$

$$n = 222$$

En consecuencia, la muestra a investigarse fue de 222 profesionales que desempeñan sus funciones en la red de salud.

3.3.3. Muestreo: De tipo probabilístico, ya que asegura que cada individuo dentro de una población tenga igual probabilidad de ser seleccionado para representarla y ser incluido en la muestra. Estos métodos son comúnmente preferidos debido a su búsqueda de una representatividad más amplia (Hernández y Escobar, 2019).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento diseñado son 2 cuestionarios con escala de Likert con 5 alternativas para las preguntas según el cuestionario

Instrumentos

Ficha técnica 1

Nombre	: Gestión de la salud y seguridad en el trabajo
Autor	: Adaptado por Pompeyo Edison Rojas Mescco
Procedencia	: Perú – 2024
Administración	: Individual
Tiempo	: 25 a 35 min.
Estructuración	: 5 dimensiones - 26 ítems
Aplicación	: Adultos

Ficha técnica 2

Nombre	: Desempeño laboral
Autor	: Adaptado por Pompeyo Edison Rojas Mescco
Procedencia	: Perú – 2024
Administración	: Individual
Tiempo	: 25 a 35 min
Estructuración	: 3 dimensiones - 16 ítems
Aplicación	: Adultos

El desarrollo de validación de los instrumentos fue llevado a cabo mediante un minucioso procedimiento que incluyó la participación activa y experta de tres profesionales altamente capacitados en el ámbito correspondiente.

3.5. Procedimientos

Comenzó con la presentación formal de la solicitud de autorización para aplicar los formularios de encuesta al director de la red de salud, con la respuesta positiva para iniciar con la investigación se procedió a comunicar e informar a los profesionales la finalidad del estudio para su participación previo consentimiento. Posteriormente se procedió a aplicar la encuesta a través del cuestionario web (Google Form) al personal de salud para la recolección de información, al completar los cuestionarios por el personal de salud se cargó los datos recolectados y procesó la base de datos en el programa IBM SSPS 26.0 para obtener la información requerida.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se inició con la recolección de las respuestas registradas en el formulario para su procesamiento. Luego, se procedió a organizar la información en tablas

estadísticas, frecuencia y porcentajes interpretando los resultados y organizarlos en la información que permita extraer conclusiones mediante estadística descriptiva e inferencial. Al concluir se realizó la comprobación de la hipótesis donde se constató, mediante el análisis de los resultados, si la hipótesis empírica es verdadera o falsa.

3.7. Aspectos éticos

Se promovió la transparencia en la investigación al comunicar claramente tanto a las autoridades como a los participantes el alcance y los objetivos del estudio. Este estudio no perjudicará a ningún participante en el proceso, por lo que la colocación y participación de los evaluadores se detalla de forma confidencial con consentimiento informado y se garantiza la igualdad de trato sin discriminación.

De acuerdo con el Código de Ética de la Universidad César Vallejo, conforme a lo establecido en la Resolución del Consejo Universitario N° 0200-2018/UCV, se destacarán los temas pertinentes a abordar en la presente investigación. En primer lugar, se acata el respeto a los derechos de propiedad intelectual, comprometiéndonos a citar a todos los autores para prevenir el plagio respetando las normas y criterios de la Norma APA 7ma edición. Por otro lado, el empleo y manejo de los cuestionarios se ha realizado con la debida autorización del autor, es decir, se cuenta con su consentimiento y aprobación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Luego de la aplicación de los cuestionarios, se logró recopilar datos, seguido por el análisis para evaluar su distribución. Posteriormente, se obtuvieron resultados confiables, los cuales se presentan a continuación

Tabla 2

Distribución del personal según género y edad

Características	n	%	% acumulado
Genero			
Femenino	154	69.4	69.4
Masculino	68	30.6	100.0
Total	222		
Rango de edad			
20-30 años	42	18.9	18.9
31-40 años	92	41.4	60.4
41-50 años	61	27.5	87.8
51-a más años	27	12.2	100.0
Total	222		

Se observa que el 69.4% los participantes son de género femenino, 30.6% masculino, demostrando que los trabajadores que predominan en la red de salud son mujeres. Además, el 18.9% pertenecen al grupo de 20-30 años, 41.4% de 31-40 años, también el 27.5% de 41-50 años y finalmente el 12.2% de 51 – a mas años, siendo el grupo con más encuestado el de 31 – 40 años.

Tabla 3*Indicadores de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo y dimensiones*

Niveles	Gestión de la salud y seguridad en el trabajo		Prevención de riesgos		Psicosocial		Ergonomía		Salubridad		Ambiente del trabajo	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	98	44,1	127	57,2	30	13,5	61	27,5	136	61,3	105	47,3
Medio	124	55,9	81	36,5	192	86,5	146	65,8	72	32,4	117	52,7
Alto			14	6,3			15	6,8	14	6,3		
Total	222	100,0	222	100,0	222	100,0	222	100,0	222	100,0	222	100,0

Los resultados identificados en la población sobre la variable GSST se identificó un nivel medio en el 55.9 por ciento y en nivel bajo al 44.1 por ciento. La prevención de riesgos se identificó en 57.2 por ciento en nivel bajo, nivel medio en el 36.5 por ciento y nivel alto solo en el 6.3 por ciento. Los aspectos psicosociales se identificaron en nivel medio en el 86.5 por ciento y nivel bajo en el 13.5 por ciento. La ergonomía se identificó en nivel medio en el 65.8 por ciento, nivel bajo en el 27.5 por ciento y alto solo en el 6.8 por ciento. La salubridad se identificó en nivel bajo en el 61.3 por ciento, en nivel medio en el 32.4 por ciento y alto en el 6.3 por ciento. El ambiente de trabajo se identificó en nivel medio en el 52.7 por ciento, nivel bajo en el 47.3 por ciento.

Tabla 4*Indicadores de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

Niveles	Desempeño laboral		Rendimiento en la tarea		Comportamientos contraproducentes		Rendimiento en el contexto	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo					191	86,0		
Medio	16	7,2	8	3,6	31	14,0	60	27,0
Alto	206	92,8	214	96,4			162	73,0
Total	222	100,0	222	100,0	222	100,0	222	100,0

Se identificó en nivel alto en el 92.8 por ciento y nivel medio en el 7.2 por ciento. El rendimiento en la tarea se encontró en un alto grado donde representa el 96.4 por ciento y en nivel medio al 3.6 por ciento. Los comportamientos contraproducentes se identificaron en nivel bajo en el 86 por ciento y el nivel medio en el 14 por ciento. El rendimiento en el contexto se identificó en nivel alto en el 73 por ciento y el nivel medio en el 27 por ciento restante.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 5

Pruebas de normalidad de la variable 1

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Prevención de riesgos	0.128	222	0.000	0.947	222	0.000
Psicosocial	0.136	222	0.000	0.937	222	0.000
Ergonomía	0.130	222	0.000	0.952	222	0.000
Salubridad	0.142	222	0.000	0.941	222	0.000
Ambiente de trabajo	0.092	222	0.000	0.963	222	0.000
Gestión de la salud y seguridad en el trabajo	0.097	222	0.000	0.963	222	0.000

Debido a que la muestra es de 222 unidades y mayor a 50, se utilizará como referencia a Kolmogorov-Smirnov. Y se aprecia en la tabla anterior y en la siguiente que tanto la variable GSST como sus dimensiones tienen una significancia o p valor de 0.000 menor a 0.05 por lo que podemos concluir que no tienen un comportamiento normal y se utilizará pruebas no paramétricas.

Tabla 6

Pruebas de normalidad de la variable 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rendimiento en la tarea	0.174	222	0.000	0.944	222	0.000
Comportamientos contraproducentes	0.201	222	0.000	0.901	222	0.000
Rendimiento en el contexto	0.123	222	0.000	0.966	222	0.000
Desempeño laboral	0.181	222	0.000	0.943	222	0.000

Debido a que la muestra es de 222 unidades y mayor a 50, se utilizará como referencia a Kolmogorov-Smirnov. Y se aprecia en la tabla anterior y en la siguiente que tanto la variable DL como sus dimensiones tienen una significancia o p valor de 0.000 menor a 0.05 por lo que podemos concluir que no tienen un comportamiento normal y se utilizará pruebas no paramétricas.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general:

Ho: No existe relación entre la gestión de la salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023.

Ha: Existe relación entre la gestión de la salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023.

Criterio de decisión: en caso de que la significancia o valor p sea igual o superior a 0,05, se procederá a la aceptación de Ho, indicando la inexistencia de una relación. Por otro lado, si la significancia o valor p es inferior a 0,05, se respaldará Ha, señalando la presencia de una relación.

Tabla 7

Correlación entre las variables GSST y el DL

			<i>Gestión de la seguridad y salud en el trabajo</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Rho de Spearman	<i>Gestión de la seguridad y salud en el trabajo</i>	Coeficiente de correlación	1,000	-,110
		Sig. (bilateral)	.	,102
		N	222	222
	<i>Desempeño laboral</i>	Coeficiente de correlación	-,110	1,000
		Sig. (bilateral)	,102	.
		N	222	222

Después de examinar los resultados, se observa que el valor p es de 0,102, superando el umbral de 0,05. Por lo tanto, se valida la hipótesis nula y se descarta la hipótesis alterna. En resumen, se concluye que no se puede establecer una relación según los datos analizados entre la GSST y el DL.

Primera específica:

Ho: No existe relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023.

Ha: Existe relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023.

Criterio de decisión: en caso de que la significancia o valor p sea igual o superior a 0,05, se procederá a la aceptación de H_0 , indicando la inexistencia de una relación. Por otro lado, si la significancia o valor p es inferior a 0,05, se respaldará H_a , señalando la existencia de una relación.

Tabla 8

Correlación entre prevención de riesgos y el DL

			Prevención de riesgos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Prevención de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	,011
		Sig. (bilateral)	.	,876
		N	222	222
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,011	1,000
		Sig. (bilateral)	,876	.
		N	222	222

Tras la evaluación llevada a cabo, se identifica que el valor p es de 0,876, superando el umbral de 0,05. Por lo tanto, se valida la hipótesis nula y se descarta la hipótesis alterna. En resumen, no se puede afirmar la presencia de una relación según los resultados obtenidos entre la prevención de riesgos y el DL.

Segunda específica:

H_0 : No existe relación entre el aspecto psicosocial y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023.

H_a : Existe relación entre el aspecto psicosocial y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023.

Criterio de decisión: en caso de que la significancia o valor p sea igual o superior a 0,05, se procederá a la aceptación de H_0 , indicando la inexistencia de una relación. Por otro lado, si la significancia o valor p es inferior a 0,05, se respaldará H_a , señalando la presencia de una relación.

Tabla 9*Correlación entre el aspecto psicosocial y el DL*

			Aspecto psicosocial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aspecto psicosocial	Coefficiente de correlación	1,000	,067
		Sig. (bilateral)	.	,321
		N	222	222
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,067	1,000
		Sig. (bilateral)	,321	.
		N	222	222

Después de examinar los resultados, se observa que el valor p es de 0,876, excediendo el umbral de 0,05. Por lo tanto, se valida la hipótesis nula y se descarta la hipótesis alterna. En resumen, no hay evidencia de una relación según los datos analizados entre los aspectos psicosociales y el DL.

Tercera específica:

Ho: No existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023.

Ha: existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023.

Criterio de decisión: en caso de que la significancia o valor p sea igual o superior a 0,05, se procederá a la aceptación de Ho, indicando la inexistencia de una relación. Por otro lado, si la significancia o valor p es inferior a 0,05, se respaldará Ha, señalando la presencia de una relación.

Tabla 10*Correlación entre la ergonomía y el DL*

			Ergonomía	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ergonomía	Coeficiente de correlación	1,000	-,322
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	222	222
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,322	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	222	222

Tras la evaluación llevada a cabo, se identifica que el valor p es de 0,00, ubicándose por debajo del límite del umbral 0,05. Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis alterna. En resumen, se concluye que existe una relación según los resultados obtenidos entre la ergonomía y el DL. La correlación es inversa y con un valor de -0.322 que corresponde a un nivel débil.

Cuarta específica:

Ho: No existe relación entre la salubridad y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023.

Ha: Existe relación entre la salubridad y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023.

Criterio de decisión: en caso de que la significancia o valor p sea igual o superior a 0,05, se procederá a la aceptación de Ho, indicando la inexistencia de una relación. Por otro lado, si la significancia o valor p es inferior a 0,05, se respaldará Ha, señalando la presencia de una relación.

Tabla 11*Correlación entre la salubridad y el DL*

			Salubridad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Salubridad	Coefficiente de correlación	1,000	-,103
		Sig. (bilateral)	.	,125
		N	222	222
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,103	1,000
		Sig. (bilateral)	,125	.
		N	222	222

Tras la evaluación realizada, se observa que el valor p es de 0,125, superando el umbral de 0,05. Por lo tanto, se valida la hipótesis nula y se descarta la hipótesis alterna. En resumen, se concluye que no hay evidencia de una relación según los resultados obtenidos entre la salubridad y el DL.

Quinta específica:

Ho: No existe relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023.

Ha: Existe relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023.

Criterio de decisión: en caso de que la significancia o valor p sea igual o superior a 0,05, se procederá a la aceptación de Ho, indicando la inexistencia de una relación. Por otro lado, si la significancia o valor p es inferior a 0,05, se respaldará Ha, señalando la presencia de una relación.

Tabla 12*Correlación entre el ambiente de trabajo y el DL*

		Ambiente de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ambiente de trabajo	1,000	-,150
	Desempeño laboral	-,150	1,000

El análisis efectuado reveló que el valor p es de 0,025, situándose por debajo del umbral de 0,05. Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa. En otras palabras, se confirma la presencia de una relación entre el ambiente de trabajo y el DL. La correlación es inversa y con un valor de -0.150 que corresponde a un nivel débil.

V. DISCUSIÓN

La investigación reveló resultados que plantean interrogantes sobre la hipótesis inicial acerca de la existencia de una relación entre la GSST y el DL en una red de salud pública en Andahuaylas. El valor de p obtenido (0,102) supera el umbral de significancia establecido (0,05), lo que conduce a la aceptación de la hipótesis nula y, en consecuencia, al rechazo de la hipótesis alterna. Este descubrimiento concuerda con los hallazgos de investigaciones anteriores, como el estudio de Franco et al. (2022) en el cantón Jipijapa y el de Galarza et al. (2021) en el Hospital Básico del Cantón Píllaro, los cuales también no encontraron una conexión directa entre la GSST y el rendimiento laboral

Los antecedentes proporcionados resaltan de manera significativa la relevancia de abordar de forma global los riesgos psicosociales, el cumplimiento de normativas de SST, así como la implementación efectiva de sistemas de gestión en organizaciones del estado o privadas. No obstante, a pesar de estas evidencias, los resultados actuales indican la importancia de realizar un análisis más detallado de los factores contextuales y particulares que podrían impactar en la relación entre la GSST y el DL en el contexto particular de Andahuaylas. Además, se subraya la relevancia de considerar detenidamente comportamientos contraproducentes, tal como lo plantea Ursia (2020), los cuales pueden incidir en la percepción del desempeño laboral

La hipótesis específica formulada con respecto a la relación entre la prevención de riesgos y el DL en una red de salud pública en Andahuaylas, 2023, fue sometida a un exhaustivo análisis estadístico. Los resultados obtenidos revelan un valor p de 0,876, el cual supera el umbral de significancia establecido en 0,05. Por lo tanto, se procede a la aceptación de la hipótesis nula, señalando que no se evidencia una relación significativa entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral en este contexto específico

Al examinar los antecedentes y teorías relacionadas, se evidencia que investigaciones similares a nivel nacional e internacional han abordado la conexión entre la SST y el rendimiento laboral. Ejemplos como Franco et al. (2022), Galarza et al. (2021), y Villacís et al. (2022) han explorado este vínculo, utilizando enfoques

descriptivos y correlacionales. Además, las teorías de Fagua (2018), Riaño Casallas et al. (2016), y Hidalgo et al. (2020) destacan la importancia de una gestión integral y oportuna de la SST para influir positivamente en la eficiencia laboral. Estos hallazgos y teorías respaldan la interpretación de los resultados obtenidos en la investigación actual.

Al analizar en detalle los antecedentes y las teorías pertinentes, se observa que investigaciones semejantes a nivel nacional e internacional han abordado exhaustivamente la relación entre la GSST y el DL. Como ejemplo de este enfoque, estudios como el de Franco et al. (2022), Galarza et al. (2021), y Villacís et al. (2022) han explorado minuciosamente este vínculo mediante enfoques descriptivos y correlacionales. Además, las teorías propuestas por Fagua (2018), Riaño Casallas et al. (2016), y Hidalgo et al. (2020) resaltan de manera enfática la importancia de una gestión integral de la SST como factor influyente positivamente en la eficiencia laboral. Estos hallazgos y teorías respaldan de manera concluyente la interpretación de los resultados obtenidos en la investigación actual

La relación entre los aspectos psicosociales y el DL en una red de salud pública en Andahuaylas, 2023, fue evaluada a través del análisis de la hipótesis específica segunda. La observación estadística reveló un valor de p igual a 0,876, superando el umbral de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, indicando que no existe una relación significativa entre los aspectos psicosociales y el DL en la red de salud pública de Andahuaylas.

La minuciosa evaluación de la relación entre los aspectos psicosociales y el desempeño laboral en la red de salud pública de Andahuaylas durante el año 2023 se llevó a cabo mediante un análisis exhaustivo de la hipótesis específica 2 y sus resultados correspondientes. La interpretación de los resultados del análisis estadístico revela un valor de p igual a 0,876, superando de manera significativa el umbral preestablecido de 0,05. En virtud de esta observación, se procede a la aceptación de la hipótesis nula y, en consecuencia, se procede al rechazo de la hipótesis alterna, lo que indica que no se evidencia una relación significativa entre los aspectos psicosociales y el desempeño laboral en la red de salud pública de Andahuaylas.

La investigación cuenta con un sólido respaldo en diversos antecedentes que han abordado de manera significativa la relación entre la GSST y el DL. Un ejemplo es el estudio realizado por Franco et al. (2022), quienes exploraron la conexión entre la SST y el rendimiento laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Jipijapa, revelando conexiones influyentes en la gestión laboral. De manera similar, Galarza et al. (2021) llevaron a cabo un análisis detallado sobre los riesgos psicosociales en un hospital, resaltando la influencia de factores como la carga laboral y el apoyo en el desempeño. Además, Villacís et al. (2022) identificaron correlaciones entre la adherencia a regulaciones de SST y el rendimiento de empleados en el sector de construcción en Quito. Estos estudios, al contribuir al entendimiento de los factores que impactan el DL, respaldan de manera concluyente la importancia de abordar los aspectos psicosociales en el entorno laboral como un medio efectivo para mejorar el rendimiento general.

La hipótesis específica formulada con respecto a la relación entre la ergonomía y el DL en la red de salud pública de Andahuaylas en el año 2023 ha sido rigurosamente respaldada mediante un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos. La observación de un valor de p inferior a 0.05 conduce al rechazo de la hipótesis nula, lo que indica de manera concluyente la existencia de una relación entre estas variables. Es crucial destacar que la correlación inversa, evidenciada por un valor de -0.322, sugiere una conexión relativamente débil entre la ergonomía y el DL en este contexto específico.

Al revisar detenidamente los antecedentes, se advierte que investigaciones previas respaldan de manera consistente la relevancia de la relación entre la GSST y el DL. Estudios como el realizado por Franco et al. (2022) y Villacís et al. (2022) resaltan conexiones significativas entre la SST y el desempeño en el ámbito laboral. Además, los hallazgos presentados por Oballe (2023) y Martínez (2023) brindan respaldo adicional al evidenciar relaciones positivas entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral, brindando así un contexto robusto que respalda de manera directa la hipótesis específica planteada en la investigación llevada a cabo en Andahuaylas. Estos resultados no solo consolidan la importancia de implementar prácticas ergonómicas efectivas en entornos de salud pública, sino que también

destacan la importancia de implementar una administración completa de la SST para lograr mejoras sustanciales en el DL.

El análisis de la hipótesis específica 4, que investiga la conexión entre la salubridad y el rendimiento laboral en la red de salud de la provincia de Andahuaylas para el año 2023, arroja un valor p de 0,125, superando el nivel de significancia establecido en 0,05. Este resultado conduce a la validación de la hipótesis nula y, por ende, al rechazo de la hipótesis alternativa. Este desenlace específico indica que, según los datos recolectados y evaluados, no se establece una relación significativa entre la salubridad y el desempeño laboral en la mencionada red de salud pública de Andahuaylas.

En el marco de los antecedentes, una variedad de estudios a nivel internacional y nacional ha explorado minuciosamente la conexión entre la GSST y el DL. Investigaciones notables, como las realizadas por Franco et al. (2022), Galarza et al. (2021), Villacís et al. (2022), Oballe (2023), y Martínez (2023), han abordado aspectos clave como la seguridad ocupacional, riesgos psicosociales, adherencia a regulaciones, y gestión de la salud ocupacional, evidenciando de manera concluyente la relevancia de estas variables en el ámbito laboral. Estos estudios, complementados por los enfoques teóricos de Fagua (2018), Riaño Casallas et al. (2016), y Hidalgo et al. (2020), no solo proporcionan un marco conceptual sólido, sino que también ofrecen una perspectiva integral para comprender a fondo la importancia de la GSST y su impacto directo en el DL.

La investigación proporciona hallazgos de gran relevancia al examinar en detalle la conexión entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral en la red de salud de la provincia de Andahuaylas en el año 2023. La hipótesis específica 5 formulaba la existencia de esta relación, y los resultados del análisis revelan un valor p de 0.025, situándose por debajo del umbral crítico de 0.05. En virtud de este hallazgo estadístico, se procede al rechazo de la hipótesis nula, lo que brinda un respaldo contundente a la hipótesis alterna y confirma la existencia de una relación significativa entre el ambiente de trabajo y el DL en la mencionada red de salud en Andahuaylas. Este descubrimiento no solo valida la hipótesis planteada, sino que también subraya la importancia crucial del entorno laboral en la determinación del

rendimiento de los trabajadores en este contexto específico. La correlación identificada es inversa, con un valor de -0.150, indicando una relación débil.

Al examinar los antecedentes a nivel internacional y nacional, se destaca la significativa investigación llevada a cabo por Franco et al. (2022), centrada específicamente en la seguridad ocupacional y su influencia en el rendimiento laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Jipijapa. Galarza et al. (2021) abordan exhaustivamente los riesgos psicosociales en un entorno hospitalario, mientras que Villacís et al. (2022) se enfocan en explorar la relación existente entre el cumplimiento de regulaciones de SST y el DL. La investigación de Oballe (2023) concentra su análisis en el sector salud, identificando una correlación positiva entre las variables estudiadas. Además, Martínez (2023) y De La Puente (2021) respaldan y corroboran de manera consistente la conexión positiva entre la GSST y el DL. Estos estudios, al aportar evidencia empírica, respaldan con firmeza la relevancia crítica de mantener un ambiente laboral seguro y saludable como un componente esencial para mejorar de manera significativa el DL.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** En función del objetivo general de determinar la relación entre las variables en la red de salud de Andahuaylas en 2023, los resultados estadísticos revelan un valor p de 0,102, superando el umbral de significancia de 0,05. Este hallazgo lleva a aceptar la hipótesis nula, indicando que no existe una relación estadísticamente significativa. Estos hallazgos indican que pueden existir otros elementos que estén afectando el rendimiento en el trabajo, instando a futuras investigaciones para explorar con mayor profundidad los elementos que inciden en el ámbito laboral de esta institución de salud.
- Segunda.** El objetivo específico primero arrojó resultados con un valor p de 0,876, por encima del nivel de significancia de 0,05. Por este motivo, se acepta la hipótesis nula, concluyendo que no existe una relación estadísticamente significativa entre la prevención de riesgos y el DL en dicha institución de salud. Estos hallazgos sugieren que, al menos en el contexto estudiado, la ejecución de medidas específicas de prevención de riesgos no está vinculada de manera relevante con el desempeño laboral. Es crucial considerar estos resultados al diseñar estrategias futuras de gestión y prevención en el ámbito de la salud laboral.
- Tercera.** El objetivo específico reveló resultados con un valor p de 0,876, superando el nivel de significancia de 0,05. Por este motivo, se acepta la hipótesis nula, indicando que no hay evidencia estadística que respalde una conexión significativa entre los aspectos psicosociales y el DL en la mencionada institución de salud. Este hallazgo sugiere que, al menos en el marco de este estudio, los factores psicosociales no influyen de manera notable en el DL. Estos resultados son fundamentales para comprender la dinámica laboral en este contexto específico y orientar futuras intervenciones o políticas que busquen mejorar el desempeño de los trabajadores.

- Cuarta.** El objetivo específico tercero arrojó resultados significativos, con un valor p de 0,00, menor que el nivel de significancia de 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, confirmando la existencia de una relación entre la ergonomía y el DL. La correlación, aunque débil con un valor de -0.322, indica una relación inversa entre estos dos factores. Este hallazgo sugiere que aspectos relacionados con la ergonomía pueden influir en el rendimiento laboral en la red de salud. Estos resultados son valiosos para orientar prácticas ergonómicas y políticas de bienestar laboral que mejoren la eficiencia y calidad del trabajo en este contexto específico.
- Quinta.** El objetivo específico cuarto reveló un valor p de 0,125, rebasando el nivel crítico de 0,05. Por lo tanto, se valida la hipótesis nula, sugiriendo la ausencia de una relación significativa entre la salubridad y el desempeño laboral en este contexto específico. Aunque los resultados no respaldan una asociación directa entre estos factores, es esencial considerar este hallazgo dentro del panorama más amplio de gestión de salud laboral. Futuras investigaciones podrían explorar otros elementos o aspectos para comprender de manera integral los factores que afectan a las variables.
- Sexta.** El objetivo específico quinto ha revelado resultados significativos. Con un valor p de 0,025, inferior al umbral crítico de 0,05, se rechaza la hipótesis nula, indicando claramente la existencia de una relación entre el ambiente de trabajo y el DL. La correlación, aunque débil con un valor de -0.150, sugiere una asociación inversa entre estos dos factores. Este hallazgo resalta la importancia de considerar y mejorar el entorno laboral como un componente crucial para optimizar el desempeño de los profesionales de salud en Andahuaylas.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Dado que la GSST no muestra una relación estadísticamente significativa con el DL en la red de salud de Andahuaylas, se recomienda un enfoque integral. Primero, implementar evaluaciones periódicas de clima laboral para identificar factores subyacentes no capturados por la gestión actual. Además, fomentar programas de capacitación que aborden aspectos motivacionales y de desarrollo profesional, contribuyendo así a mejorar el desempeño. La ausencia de correlación estadística resalta la importancia de considerar dimensiones adicionales en la gestión laboral para optimizar el rendimiento del personal.
- Segunda.** Ante la falta de relación estadísticamente significativa entre GSST y el DL en la red de salud de Andahuaylas, se aconseja reevaluar y fortalecer los programas de prevención existentes. En primer lugar, se podría realizar un análisis detallado de los riesgos laborales específicos en la institución para adaptar las medidas preventivas de manera más eficaz. Además, implementar programas de formación continua para sensibilizar al personal sobre la importancia de las prácticas seguras podría contribuir a un ambiente laboral más seguro y, eventualmente, mejorar el rendimiento. Estos resultados subrayan la necesidad de estrategias más personalizadas y orientadas a la cultura organizacional para optimizar la relación entre prevención de riesgos y DL.
- Tercera.** Dado que los aspectos psicosociales no presentan una relación estadísticamente significativa con el DL en la red de salud de Andahuaylas, se recomienda enfocar los esfuerzos de gestión en otros aspectos clave. Primero, es crucial implementar estrategias de bienestar y apoyo emocional para el personal, considerando las particularidades del entorno laboral. Esto podría incluir programas de asesoramiento, actividades de team-building y políticas que fomenten un equilibrio entre vida laboral y personal. Además, se sugiere realizar evaluaciones periódicas del clima laboral para identificar posibles tensiones y áreas de mejora en la interacción social. Estos enfoques

podrían fortalecer la salud mental y contribuir a un desempeño laboral más sólido.

Cuarta. Dado que existe una relación estadísticamente significativa entre la ergonomía y el DL en la red de salud de Andahuaylas, se recomienda priorizar medidas específicas para mejorar la ergonomía en los entornos laborales. En primer lugar, se sugiere llevar a cabo evaluaciones ergonómicas regulares para identificar y abordar posibles desafíos en el diseño del lugar de trabajo. Implementar ajustes ergonómicos personalizados según las funciones y necesidades de cada puesto puede contribuir significativamente a optimizar el DL. Además, se insta a proporcionar capacitación continua sobre prácticas ergonómicas y fomentar una cultura organizacional que promueva la importancia de mantener ambientes de trabajo ergonómicos. Estas acciones pueden potenciar la salud y productividad laboral en la institución.

Quinta. Dado que no se encontró una relación significativa entre la salubridad y el DL en la red de salud de Andahuaylas, se sugiere enfocar los esfuerzos en estrategias adicionales para mejorar la calidad de vida laboral. En primer lugar, se recomienda realizar evaluaciones exhaustivas del entorno laboral para identificar áreas específicas que podrían beneficiarse de mejoras en la salubridad. Implementar medidas proactivas, como programas de bienestar y promoción de la salud, puede contribuir a crear un ambiente laboral más saludable y, por ende, mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Además, se insta a fomentar prácticas higiénicas y de prevención de enfermedades para fortalecer la salud general de los trabajadores y reducir posibles impactos en el DL. Estas estrategias pueden ser clave para abordar de manera integral la salud ocupacional en la institución.

Sexta. Dado el vínculo significativo entre el ambiente de trabajo y el DL en la red de salud de Andahuaylas, se proponen estrategias específicas para fortalecer este aspecto. En primer lugar, se recomienda realizar evaluaciones periódicas del ambiente laboral para identificar áreas que

puedan beneficiarse de mejoras. Implementar medidas para fomentar un ambiente colaborativo y positivo, como programas de reconocimiento y actividades de team-building, puede contribuir a fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar la calidad del trabajo. Además, se insta a considerar factores ergonómicos en el diseño de espacios de trabajo para optimizar la comodidad y bienestar de los empleados. Estas acciones pueden tener un impacto positivo no solo en el bienestar de los trabajadores, sino también en la eficiencia y calidad general de los servicios de salud proporcionados por la institución.

REFERENCIAS

- Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J. (2016). Occupational health and safety and organizational commitment: Evidence from the Ghanaian mining industry. *Safety and Health at Work*, 7(3), 225–230. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.01.002>
- Bardales Oballe, S. G. (2023). Gestión de seguridad, salud en el trabajo y desempeño laboral en trabajadores del sector salud Andahuaylas, 2022 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110054>
- Burgos Rios, E. C., Anaya Vasquez, Carlos, Nuñez Ramirez, Marco A, & Castro Alvarez, R. (2018). Relación y diferencias entre las dimensiones de satisfacción laboral. *Revista Electronica de Psicología Iztacala*. <https://revistas.unam.mx/index.php/rep/rep/rep/article/download/65281/57207/190364>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus - Santiago*, 2(2), 21–41. <https://pragmatikasolutions.com/consensus/index.php/consensus/article/view/17>
- Caceres, C. (2004). *Legislacion en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales*. Ediciones Salud Laboral. 3 ed. Colombia https://catalogocrai.usantotomas.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=29327&shelfbrowse_itemnumber=65509
- Carhuayal Huaranga, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Carrera Abanto, Y. (2022). Influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783) en el incremento de la productividad en la empresa Star Print S.A [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17939>
- Castellanos Rivero, P. A., & Escott Mota, M. del P. (2020). Evolución de las habilidades laborales en la industria 4.0 y su impacto financiero. *REVISTA INNOVA ITFIP*, 6(1), 106–119. <https://doi.org/10.54198/innova06.06>
- Castro, B., & Stephany, A. (2021). Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en el contexto COVID-19 en trabajadores asistenciales en un Hospital II-1, 2021 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76710>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>

CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT. https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/Propuesta_del_nuevo_Reglamento_del_investigador.pdf

Congreso de la República del Perú (2011, 20 de agosto). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Normas Legales. Diario Oficial el peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>

Contreras-Pacheco, O. E., & Lesmez-Peralta, J. C. (2021). Enmarcando la seguridad y la salud en el trabajo: entre lo reglamentario, lo estratégico y lo moral. *Revista Escuela de Administracion de Negocios*, 90. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2874>

Condori Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>

Creswell J. W. (2018). RESEARCH DESIGN Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf

De La Guardia Gutiérrez, Mario Alberto, & Ruvalcaba Ledezma, Jesús Carlos. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Journal of Negative and No Positive Results*, 5(1), 81-90. Epub 29 de junio de 2020. <https://dx.doi.org/10.19230/jonnpr.3215>

Dessler, G. (1999). How to earn your employees' commitment. *The Academy of Management executive*, 13(2), 58–67. <http://www.jstor.org/stable/4165540>

Escuela Nacional de Administración Pública. (2018). IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3492379/Implementaci%C3%B3n%20del%20proceso%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20las%20entidades%20p%C3%ABlicas.pdf>

Figueroa Uribe, A. F., & Hernández Ramírez, J. (2021). Hospital security. A vision of multidimensional security. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 154–163. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3490>

Franco-Yoza, J. A., Loor-Sáenz, A. V., & Villafuerte-Solís, S. A. (2022). Seguridad Ocupacional y el Desempeño Laboral del Personal, Caso Unidad de Higiene del Gobierno Autónomo Descentralizado. *Dominio de las Ciencias*, ISSN-e

- Galarza Torresano, I. D., Tocto Villarreal, B. T., & Peñaloza Montenegro, B. C. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *REVISTA ERUDITUS*, 2(1), 45–58. <https://doi.org/10.35290/re.v2n1.2021.397>
- Galeano, P. R. (2023, noviembre 10). Teorías del Desempeño Laboral. Buk.co. <https://www.buk.co/blog/teorias-del-desempeno-laboral-comprendiendo-las-dinamicas-del-rendimiento-en-el-trabajo>
- García-López, Vega. (2022). Reseña de Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(3), 335-337. Epub 04 de octubre de 2022. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.03.09>
- Gemio Alarico, J. L., Heinz, W., & Mark, C. (2012). Administración; una perspectiva global y empresarial. <http://144.91.122.251/handle/bibliolatino/748>
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Gonzales Azabache, M. R., & Aduvire Pataca, E. O. (2022). Influencia de las buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el desempeño de los trabajadores. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de geología, minas, metalurgia y ciencias geográficas de la Universidad nacional mayor de San Marcos (Impresa)*, 25(50), 221–228. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i50.24321>
- Hannah, S. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Hernández-Ávila, C. E., & Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1 (enero-junio)), 75-79. <https://camjol.info/index.php/alerta/article/download/7535/7746>
- Hernández-Santiago, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Revista Salud y Conducta Humana*, 7(1). https://www.researchgate.net/profile/Nicole-Hernandez-Santiago/publication/351194779_Ambiente_laboral_Implicaciones_para_la_salud_mental_Work_enviroment_Implications_for_mental_health/links/608b20eea6fdccaebdf8c348/Ambiente-laboral-Implicaciones-para-la-salud-mental-Work-enviroment-Implications-for-mental-health.pdf

- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hidalgo Viteri, L. C., Cajamarca Carrasco, D. I., & Carrera Oña, G. E. (2020). Gestión de la seguridad, salud ocupacional y ambiente, una revisión del conocimiento disponible y de la integración de los sistemas. *Pro Sciences*, 4(35), 57–68. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss35.2020pp57-68>
- Jaimes-Morales, J. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión desde los planes de emergencia. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 3(1), 23–29. <https://doi.org/10.25214/27114406.920>
- La Puente Ríos, D., & Luis, J. (2021). Implementación del Sistema de Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en la sociedad beneficencia del Callao - 2020 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83790>
- Laffita, D. V. G. (2019). Seguridad y salud del trabajo, bases teóricas para el desarrollo de un procedimiento. Caso de estudio Agencia de Servicios Automotores S.A. Holguín. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(2), 70–81. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/69>
- Leonardo, M., & Dina, G. (2023). Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108973>
- Lunardi, M. A., Costa, V., y Nascimento, J. C. (2019). Effects of job involvement, managerial attitudes, and information sharing on controllers › performance in the budgetary context. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios Review of Business Management*, 21, 540–562. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4000>
- Matovelle Bustos, D. L., & Ormaza Andrade, J. E. (2022). Modelo de gestión para la seguridad y salud de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca campus Azogues. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9016502>
- Ministerio de Trabajo (2021). Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo PNSST al 2023. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2057480/PDS%20Poli%CC%81tica%20Nacional%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%20al%202030%20-%20Texto%20de%20la%20Poli%CC%81tica.pdf?v=1628007266>

- Ministerio de Salud. (2022). Sala situacional virtual de COVID-19 en trabajadores del sector salud. <https://www.dge.gob.pe/dashpersonalsalud/>
- Monroy-Castillo, A., & Juárez-García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 248. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>
- Organización Panamericana de la Salud. (2005). Salud y seguridad de los trabajadores del sector salud: Manual para gerentes y administradores. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/51600>
- Ormaechea, S. L., Paredes, C. I., Gismera, E., & Sastre, J. (2022). Influence of suffering in the workplace in health, occupational safety, and professional performance. *UCJC Business and Society Review (formerly known as Universia Business Review)*, 19(75). <https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/4482>
- Oviedo Quiñonez, R. B., Defranc Balanzategui, P. O., & Otero Gorotiza, T. V. (2018). Seguridad y salud laboral: una revisión en el contexto actual, a propósito de la nueva ISO 45.001. *Dominio de las Ciencias*, 4(2), 239. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i2.823>
- Peña-Alfaro, B.-S., & Arango-Bayer, G.-L. (2022). Entorno laboral saludable para la práctica asistencial de enfermería: revisión de literatura. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(1), 8290. <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.1.2022.8290>
- Riaño Casallas, M. I., Hoyos Navarrete, E., & Valero Pacheco, I. (2016). Progress of an occupational health and safety management system that impacts workplace accidents: Case study of petrochemical companies in Colombia. *Ciencia y Trabajo*, 159–166. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100011
- Ruiz Rodríguez, A., & Batista Pérez, M. H. (2018). Integración de los sistemas de gestión de calidad, ambiental y seguridad y salud en el trabajo en una entidad pública del orden nacional del sector hacienda. *Signos, investigación en sistemas de gestión*, 10(2), 141–157. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.08>
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 37(1), 32–41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

- Salazar, L. & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Recuperado de: <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Shea, T., De Cieri, H., Donohue, R., Cooper, B., & Sheehan, C. (2016). Leading indicators of occupational health and safety: An employee and workplace level validation study. *Safety Science*, 85, 293–304. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.01.015>
- Villacís-López, D., González-Baltazar, R., & Calderón Mafud, J. L. (2022). Relación del nivel de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con el rendimiento laboral en cuatro proyectos de construcción en Quito-Ecuador. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 11(2), 6975. <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.2.2021.6975>
- Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Zazo, D., & Pilar, M. (2023). Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral 3a edición. Ediciones Paraninfo. <https://books.google.at/books?id=hSrFEAAAQBAJ>

ANEXOS.

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título: Gestión de salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas							
Autor: Pompeyo Edison Rojas Mescoco							
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES				
¿Cuál es la relación entre la Gestión de salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023, 2023?	Determinar si existe relación entre la Gestión de salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023, 2023.	Existe relación entre la Gestión de salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023, 2023.	Variable 1: Gestión de salud y seguridad en el trabajo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Prevención de riesgos	- Capacitación de seguridad - Normas de prevención - Protección y salud personal - Orden y limpieza	1-5	Escala Likert (1-5) (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	- Alto - Medio - Bajo
			¿Cuál es la relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023?	Determinar si existe relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023	Existe relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023		
¿Cuál es la relación entre el aspecto psicosocial y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023?	Determinar si existe relación entre el aspecto psicosocial y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023	Existe relación entre el aspecto psicosocial y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023	Ergonomía	- Fatiga laboral - Controles laborales - Condiciones laborales - Adaptación	12-16		
¿Cuál es la relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023?	Determinar si existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023	Existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023	Salubridad	- Salud mental y física - Información de agentes tóxicos. - Medidas de seguridad - Riesgos	17-21		
¿Cuál es la relación entre la salubridad y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023?	Determinar si existe relación entre la salubridad y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023	Existe relación entre la salubridad y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023	Ambiente del trabajo	- Espacios laborales - Condiciones ambientales - Clima laboral - Servicios de salud	22-26		
¿Cuál es la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023?	Determinar si existe relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023.	Existe relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de una red de salud de Andahuaylas, 2023.	Variable 2: Desempeño laboral				
Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra(sustentado)	Técnicas e instrumentos	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Método: Hipotético deductivo	Población: 523 profesionales de salud de una red de salud de Andahuaylas. Tipo de muestreo: Probabilístico Tamaño de muestra: 222 profesionales de la salud	Variable 1: Gestión de la salud y seguridad en el trabajo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Rendimiento en la tarea	- Ejecución del trabajo	1-7	Escala Likert (1-5) (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	- Bajo desempeño - Regular desempeño - Alto desempeño
			Comportamientos contraproducentes	- Aspectos negativos del trabajo	8-12		
			Rendimiento en el contexto	- Planificación - Habilidades laborales	13-16		
			Estadística				
			Descriptiva: Se determinó los indicadores mediante el conteo estadístico a través de los cuestionarios.				
			Inferencial: Se aplicó técnicas estadísticas correlacionales.				

Anexo 02: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Valor Final
Gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Son acciones que se enfocan en la detección, valoración y disminución de riesgos potenciales que puedan representar una amenaza para la salud y bienestar de los empleados. Esto implica la aplicación de acciones preventivas para evitar accidentes y enfermedades. Las estrategias abarcan la capacitación del personal en prácticas seguras, el diseño ergonómico de espacios de trabajo, el empleo de dispositivos de protección, el manejo adecuado de sustancias perjudiciales y fomentar una cultura de seguridad no solo resguarda la salud de los trabajadores, sino que también impulsa la creación de entornos laborales más eficientes y saludables (Zazo, 2023)..	La gestión de la salud y seguridad en el trabajo, constituida por 26 reactivos, con respuesta tipo Likert.	Prevención de riesgos	- Capacitación de seguridad - Normas de prevención - Protección y salud personal - Orden y limpieza	1-5	Ordinal	Alto Medio Bajo
			Psicosocial	- Situaciones violentas - Situaciones de discriminación - Bienestar psicológico - Actividades y relaciones laborales	6-11		
			Ergonomía	- Fatiga laboral - Controles laborales - Condiciones laborales - Adaptación	12-16		
			Salubridad	- Salud mental y física - Información de agentes tóxicos. - Medidas de seguridad - Riesgos	17-21		
			Ambiente del trabajo	- Espacios laborales - Condiciones ambientales - Clima laboral - Servicios de salud	22-26		
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere al conjunto de acciones, comportamientos y resultados de un empleado en el entorno de trabajo. Es la medida de la efectividad con la que un individuo realiza las tareas y responsabilidades que le son asignadas en su puesto de trabajo (Gabini, 2018).	El desempeño laboral, constituida por 16 reactivos, con respuesta tipo Likert.	Rendimiento en la tarea	- Ejecución del trabajo	1-7	Ordinal	Alto Medio Bajo
			Comportamientos contraproducentes	- Aspectos negativos del trabajo	8-12		
			Rendimiento en el contexto	- Planificación - Habilidades laborales	13-16		

Anexo 03: Instrumento de investigación

Instrumento de recolección de información

GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Estimado profesional de la salud, reciba un cordial saludo.

A continuación, se presenta un cuestionario de recolección de información sobre la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en la red de salud.

Genero: Masculino() Femenino()

Edad: 20-30 años() 31-40años() 41-50años() 51 años a más()

INSTRUCCIONES

Por favor responda con sinceridad marcando con un aspa (X) en los recuadros según considere,

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

N	Ítem	1	2	3	4	5
1	La red de salud programa charlas de seguridad y salud ocupacional					
2	Recibe capacitaciones sobre seguridad en seguridad y salud ocupacional					
3	La red de salud cuenta con políticas de seguridad para la prevención de riesgos					
4	Tiene en cuenta las normas de prevención de riesgos laborales en las instrucciones que recibe por parte de su jefe para desarrollar su trabajo					
5	Se realizan controles para validar que los colaboradores laboren con sus equipos de protección personal en condiciones óptimas para el ejercicio de sus funciones					
6	En la red de salud se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo					
7	Se siente discriminado en la red de salud					
8	La red de salud cuenta con un departamento psicológico que proporciona bienestar psicosocial a todos los colaboradores					
9	Brinda información oportuna sobre su estado emocional a sus jefes					

10	Percibe que la designación de actividades laborales que realiza es equitativa					
11	Realizan actividades y programas para fortalecer las relaciones laborales					
12	Sufre de fatiga al desarrollar sus labores debido a los ruidos ambientales					
13	Los controles y los indicadores asociados a su trabajo (tableros de instrucciones, matriz de riesgos, mandos de equipos, etc.) se visualizan con facilidad y le permite el cuidado de su salud					
14	El sistema de climatización (frío y calor) cuenta con la temperatura apropiada para desarrollar sus labores					
15	La altura de superficie de trabajo (edificaciones) es la adecuada para el tipo de tarea que desarrolla					
16	El diseño del puesto aporta a mantener una postura cómoda y adecuada en el trabajo					
17	La red de salud considera su estado mental o físico (aptitud física, patología previa, embarazo, alergia, enfermedades, etc.) al momento de designar las funciones					
18	La red de salud brinda información sobre la manipulación de los agentes químicos, físicos o biológicos, a fin de evitar costos adicionales por la mala manipulación					
19	La red de salud lo ha capacitado en la identificación de los puestos con mayor nivel de criticidad por la alta exposición al riesgo de accidentes en el rubro de la construcción					
20	Existe instructivos, guías, protocolos, etc. Para la manipulación de cargas pesadas, grandes, voluminosas o difíciles de sujetar o en equilibrio inestable					
21	Existe un procedimiento de trabajo en los que incluya medidas de seguridad para el desarrollo de sus funciones					
22	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la red de salud					
23	La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 08 horas					
24	Las condiciones de trabajo (relación interpersonal, programación de trabajo, comunicación, etc.) le motivan a permanecer en la organización					
25	La red de salud cuenta con una programación de mantenimiento de los ambientes de trabajo					
26	La red de salud cumple con la fumigación de los ambientes de trabajo					

Instrumento de recolección de información

DESEMPEÑO LABORAL

Estimado profesional de la salud, reciba un cordial saludo.

A continuación, se presenta un cuestionario de recolección de información sobre el desempeño laboral en la red de salud.

INSTRUCCIONES

Por favor responda con sinceridad marcando con un aspa (X) en los recuadros según considere,

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

N	Ítem	1	2	3	4	5
1	Tengo la capacidad de realizar bien el trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario					
2	Soy capaz de plantear soluciones creativas en función de nuevos problemas que se presenten					
3	Puedo realizar tareas del trabajo que requieren desafío					
4	En cuanto termino el trabajo que se me asigna, comienzo tareas nuevas sin necesidad que me lo soliciten					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizado					
7	Busco desafíos nuevos en mi centro de trabajo					
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
9	Comento cosas negativas del trabajo a colegas					
10	Agrandé las dificultades y problemas que se presentan en la institución					
11	Mi concentración se dirige hacia los aspectos negativos de la institución sobre los aspectos positivos					
12	Comento sobre cosas negativas de la institución con personas ajenas a esta					
13	Planifico mis obligaciones laborales para poderlas cumplir en tiempo y forma					
14	Trabajo para mantener mis habilidades en mi centro de trabajo actualizadas					

15	Participo de manera activa en las reuniones de trabajo					
16	Mi planificación laboral es óptima					

Anexo 04: Validación de instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos cuestionario de Gestión y Cuestionario de desempeño laboral que el investigador Pompeyo Edison Rojas Mescco usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Gestión de la salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de la provincia de Andahuaylas, 2023"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Gestión de la salud y seguridad en el trabajo y Desempeño laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

01 de noviembre de 2023



Dr. Jorge A. Gutiérrez Mendoza
CLAD N° 0825

GUTIERREZ MENDOZA, JORGE AUGUSTO
DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de la Gestión Pública. Agradecemos su valiosa colaboración

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Jorge Augusto Gutierrez Mendoza		
Grado profesional:	Maestría	()	
	Doctor	(X)	
Área de Formación académica:	Clínica	()	Educativa (X)
	Social	()	Organizacional ()
	Organizacional	()	
Áreas de experiencia profesional:	Unajma, UNDC, UNTEIS, UNAM Gestión pública, Marketing y Diseño Organizacional.		
Institución donde labora:	Dirección de Salud Apurímac II - UNAJMA		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación:	Formación académica Doctorado en Gestión Pública y G. Docente universitario - 2007 a la fecha Asesor de Tesis - Miembro del Jurado de Tesis.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

Se realizó el análisis de validez del contenido del instrumento "Gestión de la salud y seguridad en el trabajo", validando la totalidad de 26 ítems en la dimensión 1 y de 16 ítems en la Dimensión 2.

Se concluye que los ítems y aspectos del instrumento son indicadores de lo que se pretende medir.


Dr. Jorge A. Gutiérrez Mendoza
CLAD N° 0826

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Autor:	Adaptado por Pompeyo Edison Rojas Mescoco
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 25 minutos a 35 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Esta escala está compuesta por 26 reactivos a través de 5 dimensiones con indicadores específicos.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Prevención de riesgos	En cuanto a las dimensiones, de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2005), la prevención es una estrategia ampliamente adoptada por los programas de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) que se centra en la gestión de los riesgos laborales que podrían dar lugar a lesiones y enfermedades en el entorno de trabajo. Su enfoque se basa en abordar de manera directa los factores de riesgo presente en el lugar de trabajo. Para llevar a cabo esta estrategia, es fundamental realizar una identificación exhaustiva de los riesgos, seguida de una evaluación para comprender su gravedad y probabilidad de ocurrencia. Posteriormente, se implementan medidas de control para reducir o eliminar estos riesgos con el fin de prevenir los resultados indeseados, como accidentes o problemas de salud ocupacional.
	Psicosocial	Aspectos psicosociales como la violencia en el trabajo, de acuerdo con la Organización panamericana de la Salud (2005), se refiere a cualquier acto, comportamiento, acción o amenaza que cause daño físico, emocional o psicológico a los trabajadores en el entorno laboral. Esto puede incluir agresiones físicas, intimidación, acoso verbal, discriminación, abuso psicológico o cualquier forma de violencia que afecte negativamente la seguridad y el bienestar de los empleados mientras realizan sus tareas laborales. Este riesgo puede manifestarse de diversas maneras, como conflictos entre colegas, maltrato por parte de superiores, clientes o terceros, o incluso situaciones de violencia externa que afecten la seguridad en el lugar de trabajo. El estrés, ansiedad y otros efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores.
	Ergonomía	La ergonomía en el trabajo, de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2005), se refiere a la amenaza potencial para la salud y el bienestar de los

		<p>trabajadores debido a la inadecuada aplicación de principios ergonómicos en el diseño y organización de sus tareas laborales. Este riesgo surge cuando las condiciones laborales, herramientas, equipos o procesos no se adaptan de manera adecuada a las capacidades físicas y mentales de los empleados, lo que puede dar lugar a lesiones musculares o esqueléticas, fatiga, estrés y otros problemas de salud relacionados con el trabajo. La falta de ergonomía en el trabajo puede manifestarse en la forma de posturas incómodas, movimientos repetitivos, sobrecarga física, carga mental excesiva o condiciones laborales que generan un desgaste físico y emocional considerable en los trabajadores. Estos factores pueden aumentar el riesgo de accidentes laborales y afectar negativamente la calidad de vida en el trabajo.</p>
	Salubridad	<p>La salubridad, de acuerdo con la Organización panamericana de la Salud (2005), se refiere al estado general de bienestar físico y mental de los trabajadores, así como a las condiciones del entorno laboral que influyen en su salud, la identificación y control de agentes tóxicos, la aplicación de medidas de seguridad y la gestión de riesgos laborales. Considera un estado de bienestar psicológico, libre de estrés excesivo, ansiedad, depresión u otros trastornos mentales relacionados con el trabajo y también de salud física, asegurando que los trabajadores estén protegidos contra lesiones, enfermedades o condiciones físicas adversas relacionadas con su ocupación. Incluye la implementación de medidas de seguridad para prevenir accidentes y lesiones, como el uso de equipo de protección personal, la capacitación en prácticas seguras y la adecuada señalización de peligros. También se refiere a la promoción de un ambiente laboral que fomente la seguridad y la prevención de riesgos.</p>
	Ambiente del trabajo	<p>En cuanto al ambiente de trabajo, de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2005), se refiere a los elementos y condiciones que conforman el entorno laboral y que tienen un impacto directo en la salud, bienestar y seguridad de los trabajadores. Este concepto abarca tanto los aspectos físicos como los psicosociales del lugar de trabajo, los espacios laborales, las condiciones ambientales, el clima laboral y los servicios de salud disponibles. Dentro de este ambiente, se incluyen aspectos como la disposición y diseño de las áreas de trabajo, la calidad del aire, la iluminación, la temperatura, el ruido y la ergonomía de las instalaciones. Además, considera el contexto social y psicológico, incluyendo las relaciones laborales, el liderazgo, la comunicación y la satisfacción en el trabajo.</p>

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted el Cuestionario de Gestión de la salud y seguridad en el trabajo adaptado. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Primera dimensión: Prevención de riesgos
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos prevención de riesgos

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de riesgos	1. La red de salud programa charlas de seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	
	2. Recibe capacitaciones sobre seguridad en seguridad y salud ocupacional.	4	4	3	
	3. La red de salud cuenta con políticas de seguridad para la prevención de riesgos.	4	4	4	
	4. Tiene en cuenta las normas de prevención de riesgos laborales en las instrucciones que recibe por parte de su jefe para desarrollar su trabajo.	4	4	4	
	5. Se realizan controles para validar que los colaboradores laboren con sus equipos de protección personal en condiciones óptimas para el ejercicio de sus funciones.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Psicosocial
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos psicosociales de la SST

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Psicosocial	6. En la red de salud se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo.	4	4	4	
	7. Se siente discriminado en la red de salud.	4	4	4	
	8. La red de salud cuenta con un departamento psicológico que proporciona bienestar psicosocial a todos los colaboradores.	4	4	4	
	9. Brinda información oportuna sobre su estado emocional a sus jefes.	4	4	3	
	10. Percibe que la designación de actividades laborales que realiza es equitativa.	4	4	4	
	11. Realizan actividades y programas para fortalecer las relaciones laborales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ergonomía
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos de la ergonomía de la SST

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ergonomía	12. Sufre de fatiga al desarrollar sus labores debido a los ruidos ambientales.	4	4	4	
	13. Los controles y los indicadores asociados a su trabajo (tableros de instrucciones, matriz de riesgos, mandos de equipos, etc.) se visualizan con facilidad y le permite el cuidado de su salud.	4	4	4	
	14. El sistema de climatización (frío y calor) cuenta con la temperatura apropiada para desarrollar sus labores.	4	4	2	
	15. La altura de superficie de trabajo (edificaciones) es la adecuada para el tipo de tarea que desarrolla.	4	4	4	
	16. El diseño del puesto aporta a mantener una postura cómoda y adecuada en el trabajo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Salubridad
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos de salubridad de la SST.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salubridad	17. La red de salud considera su estado mental o físico (aptitud física, patología previa, embarazo, alergia, enfermedades, etc.) al momento de designar las funciones.	4	4	4	4
	18. La red de salud brinda información sobre la manipulación de los agentes químicos, físicos o biológicos, a fin de evitar costos adicionales por la mala manipulación.	4	4	4	4
	19. La red de salud lo ha capacitado en la identificación de los puestos con mayor nivel de criticidad por la alta exposición al riesgo de accidentes en el rubro de la construcción.	4	4	4	
	20. Existe instructivos, guías, protocolos, etc. Para la manipulación de cargas pesadas, grandes, voluminosas o difíciles de sujetar o en equilibrio inestable.	4	4	4	
	21. Existe un procedimiento de trabajo en los que incluya medidas de seguridad para el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Ambiente del trabajo
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos del ambiente del trabajo de la SST.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente del trabajo	22. El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la red de salud.	4	3	4	
	23. La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 08 horas.	4	4	3	
	24. Las condiciones de trabajo (relación interpersonal, programación de trabajo, comunicación, etc.) le motivan a permanecer en la organización	4	4	3	
	25. La red de salud cuenta con una programación de mantenimiento de los ambientes de trabajo	4	4	4	
	26. La red de salud cumple con la fumigación de los ambientes de trabajo	4	4	4	


 Dr. Jorge A. Gutiérrez Méndez
 CLAD N° 0825

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de la Gestión Pública. Agradecemos su valiosa colaboración

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Jorge Augusto Gutierrez Mendoza		
Grado profesional:	Maestría ()		
	Doctor (X)		
Área de Formación académica:	Clínica ()	Educativa (X)	
	Social ()	Organizacional ()	
	Organizacional ()		
Áreas de experiencia profesional:	UNAJMA, UNDC, UTELS, UNAM Gestión pública, Marketing, Diseño Organizacional		
Institución donde labora:	Dirección de Salud Apurímac II - UNAJMA		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación:	Formación académica Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, Docente universitario 2007 a la fecha.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- b. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.


Dr. Jorge A. Gutierrez Mendoza
CLAD N° 0825

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Autor:	Adaptado por Pompeyo Edison Rojas Mescco
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 25 minutos a 35 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Esta escala está compuesta por 16 reactivos a través de 5 dimensiones con indicadores específicos.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO LABORAL	Rendimiento en la tarea	El rendimiento en la tarea según Gabini (2018) implica el logro del deber y de las tareas específicas a la descripción del trabajo, se centra en la ejecución de las actividades y responsabilidades específicas que forman parte del trabajo de un empleado. Implica la capacidad del empleado para realizar sus tareas de manera eficiente, cumplir con los estándares de calidad y alcanzar los objetivos específicos relacionados con sus responsabilidades laborales. Este aspecto del desempeño se refiere a cómo un empleado realiza sus funciones principales y se mide en términos de productividad, precisión y logro de resultados.
	Comportamientos contraproducentes	De acuerdo a Gabini (2018), los comportamientos contraproducentes se refieren a las acciones o conductas de un empleado que son perjudiciales para la organización, sus compañeros de trabajo o el entorno laboral en general, en otras palabras, que entregan un valor negativo. Estos comportamientos van en contra de las normas, políticas y valores de la empresa y pueden tener un impacto negativo en la moral de los empleados, la productividad y el ambiente de trabajo. Ejemplos de comportamientos contraproducentes incluyen el ausentismo injustificado, el sabotaje de proyectos, el acoso laboral, la divulgación de información confidencial y el robo de propiedad de la empresa.
	Rendimiento en el contexto	Para Gabini (2018), el rendimiento en el contexto se refiere a la capacidad de un empleado para funcionar y contribuir de manera efectiva dentro del entorno laboral más amplio, incluyendo su capacidad para relacionarse con colegas, adaptarse a la cultura organizacional, colaborar en equipos, comunicarse eficazmente y contribuir al clima laboral positivo. Este

		aspecto del desempeño se enfoca en cómo un empleado interactúa con su entorno de trabajo y cómo su comportamiento y actitud afectan no solo su propio rendimiento, sino también en el de sus compañeros y la organización en general, como contribuyen directa o indirectamente a apoyar al ambiente social y psicológico de la organización en el que debe funcionar el núcleo técnico.
--	--	--

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted el Cuestionario de Gestión de la salud y seguridad en el trabajo adaptado. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos de la ejecución del trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento en la tarea	1. Tengo la capacidad de realizar bien el trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario	4	4	4	
	2. Soy capaz de plantear soluciones creativas en función de nuevos problemas que se presenten	4	4	4	
	3. Puedo realizar tareas del trabajo que requieren desafío.	4	4	4	
	4. En cuanto termino el trabajo que se me asigna, comienzo tareas nuevas sin necesidad que me lo soliciten.	4	4	4	
	5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	4	4	4	
	6. Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	4	4	4	
	7. Busco desafíos nuevos en mi centro de trabajo.	4	4	4	

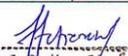
- Segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos negativos del trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamientos contraproducentes	8. Me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	4	
	9. Comento cosas negativas del trabajo a colegas.	4	4	4	
	10. Agrando las dificultades y problemas que se presentan en la institución.	4	4	4	
	11. Mi concentración se dirige hacia los aspectos negativos de la institución sobre los aspectos positivos.	3	4	4	
	12. Comento sobre cosas negativas de la institución con personas ajenas a esta.	4	4	3	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
Objetivos de la Dimensión: Determinar las habilidades laborales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento en el contexto	13. Planifico mis obligaciones laborales para poderlas cumplir en tiempo y forma.	4	4	4	
	14. Trabajo para mantener mis habilidades en mi centro de trabajo actualizadas.	4	4	4	
	15. Participo de manera activa en las reuniones de trabajo.	4	4	4	
	16. Mi planificación laboral es óptima	4	4	4	

Firma del evaluador


 Dr. Jorge A. Gutiérrez Méndez
 CLAD N° 0825

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GUTIERREZ MENDOZA, JORGE AUGUSTO DNI 07642706	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 19/07/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
GUTIERREZ MENDOZA, JORGE AUGUSTO DNI 07642706	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 11/03/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
GUTIERREZ MENDOZA, JORGE AUGUSTO DNI 07642706	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GUTIERREZ MENDOZA, JORGE AUGUSTO DNI 07642706	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 04/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos cuestionario de Gestión y Cuestionario de desempeño laboral que el investigador Pompeyo Edison Rojas Mescoco usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Gestión de la salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de la provincia de Andahuaylas, 2023"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Gestión de la salud y seguridad en el trabajo y Desempeño laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

01 de noviembre de 2023


MAG. SONIA MOLINA ALFARO
C.E.P. 21837 Reg. N° 1558
Docencia

MOLINA ALFARO SONIA
MAGÍSTER SCIENTIAE EN SALUD PÚBLICA CON MENCIÓN EN: DIRECCIÓN Y
GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de la Gestión Pública. Agradecemos su valiosa colaboración

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Sonia Molina Alfaro		
Grado profesional:	Maestría	(X)	
	Doctor	()	
Área de Formación académica:	Clínica	()	Educativa (X)
	Social	()	Organizacional (X)
	Organizacional	()	
Áreas de experiencia profesional:	• Dirección y gestión de Servicios de Salud • Docente universitario		
Institución donde labora:	DISA APURIMAC ↓ , UTEA		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación:			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.


MAG. SONIA MOLINA ALFARO
CER. 21847 Reg. N° 1558
Docente

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Autor:	Adaptado por Pompeyo Edison Rojas Mescco
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 25 minutos a 35 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Esta escala está compuesta por 26 reactivos a través de 5 dimensiones con indicadores específicos.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Prevención de riesgos	En cuanto a las dimensiones, de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2005), la prevención es una estrategia ampliamente adoptada por los programas de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) que se centra en la gestión de los riesgos laborales que podrían dar lugar a lesiones y enfermedades en el entorno de trabajo. Su enfoque se basa en abordar de manera directa los factores de riesgo presente en el lugar de trabajo. Para llevar a cabo esta estrategia, es fundamental realizar una identificación exhaustiva de los riesgos, seguida de una evaluación para comprender su gravedad y probabilidad de ocurrencia. Posteriormente, se implementan medidas de control para reducir o eliminar estos riesgos con el fin de prevenir los resultados indeseados, como accidentes o problemas de salud ocupacional.
	Psicosocial	Aspectos psicosociales como la violencia en el trabajo, de acuerdo con la Organización panamericana de la Salud (2005), se refiere a cualquier acto, comportamiento, acción o amenaza que cause daño físico, emocional o psicológico a los trabajadores en el entorno laboral. Esto puede incluir agresiones físicas, intimidación, acoso verbal, discriminación, abuso psicológico o cualquier forma de violencia que afecte negativamente la seguridad y el bienestar de los empleados mientras realizan sus tareas laborales. Este riesgo puede manifestarse de diversas maneras, como conflictos entre colegas, maltrato por parte de superiores, clientes o terceros, o incluso situaciones de violencia externa que afecten la seguridad en el lugar de trabajo. El estrés, ansiedad y otros efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores.
	Ergonomía	La ergonomía en el trabajo, de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2005), se refiere a la amenaza potencial para la salud y el bienestar de los

		<p>trabajadores debido a la inadecuada aplicación de principios ergonómicos en el diseño y organización de sus tareas laborales. Este riesgo surge cuando las condiciones laborales, herramientas, equipos o procesos no se adaptan de manera adecuada a las capacidades físicas y mentales de los empleados, lo que puede dar lugar a lesiones musculares o esqueléticas, fatiga, estrés y otros problemas de salud relacionados con el trabajo. La falta de ergonomía en el trabajo puede manifestarse en la forma de posturas incómodas, movimientos repetitivos, sobrecarga física, carga mental excesiva o condiciones laborales que generan un desgaste físico y emocional considerable en los trabajadores. Estos factores pueden aumentar el riesgo de accidentes laborales y afectar negativamente la calidad de vida en el trabajo.</p>
	Salubridad	<p>La salubridad, de acuerdo con la Organización panamericana de la Salud (2005), se refiere al estado general de bienestar físico y mental de los trabajadores, así como a las condiciones del entorno laboral que influyen en su salud, la identificación y control de agentes tóxicos, la aplicación de medidas de seguridad y la gestión de riesgos laborales. Considera un estado de bienestar psicológico, libre de estrés excesivo, ansiedad, depresión u otros trastornos mentales relacionados con el trabajo y también de salud física, asegurando que los trabajadores estén protegidos contra lesiones, enfermedades o condiciones físicas adversas relacionadas con su ocupación. Incluye la implementación de medidas de seguridad para prevenir accidentes y lesiones, como el uso de equipo de protección personal, la capacitación en prácticas seguras y la adecuada señalización de peligros. También se refiere a la promoción de un ambiente laboral que fomente la seguridad y la prevención de riesgos.</p>
	Ambiente del trabajo	<p>En cuanto al ambiente de trabajo, de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2005), se refiere a los elementos y condiciones que conforman el entorno laboral y que tienen un impacto directo en la salud, bienestar y seguridad de los trabajadores. Este concepto abarca tanto los aspectos físicos como los psicosociales del lugar de trabajo, los espacios laborales, las condiciones ambientales, el clima laboral y los servicios de salud disponibles. Dentro de este ambiente, se incluyen aspectos como la disposición y diseño de las áreas de trabajo, la calidad del aire, la iluminación, la temperatura, el ruido y la ergonomía de las instalaciones. Además, considera el contexto social y psicológico, incluyendo las relaciones laborales, el liderazgo, la comunicación y la satisfacción en el trabajo.</p>

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted el Cuestionario de Gestión de la salud y seguridad en el trabajo adaptado. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Primera dimensión: Prevención de riesgos
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos prevención de riesgos

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de riesgos	1. La red de salud programa charlas de seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	
	2. Recibe capacitaciones sobre seguridad en seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	
	3. La red de salud cuenta con políticas de seguridad para la prevención de riesgos.	4	4	4	
	4. Tiene en cuenta las normas de prevención de riesgos laborales en las instrucciones que recibe por parte de su jefe para desarrollar su trabajo.	4	4	4	
	5. Se realizan controles para validar que los colaboradores laboren con sus equipos de protección personal en condiciones óptimas para el ejercicio de sus funciones.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Psicosocial
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos psicosociales de la SST

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Psicosocial	6. En la red de salud se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo.	4	4	4	
	7. Se siente discriminado en la red de salud.				
	8. La red de salud cuenta con un departamento psicológico que proporciona bienestar psicosocial a todos los colaboradores.	4	4	4	
	9. Brinda información oportuna sobre su estado emocional a sus jefes.	4	4	4	
	10. Percibe que la designación de actividades laborales que realiza es equitativa.	4	4	4	
	11. Realizan actividades y programas para fortalecer las relaciones laborales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ergonomía
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos de la ergonomía de la SST

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ergonomía	12. Sufre de fatiga al desarrollar sus labores debido a los ruidos ambientales.	4	4	4	
	13. Los controles y los indicadores asociados a su trabajo (tableros de instrucciones, matriz de riesgos, mandos de equipos, etc.) se visualizan con facilidad y le permite el cuidado de su salud.	4	4	4	
	14. El sistema de climatización (frío y calor) cuenta con la temperatura apropiada para desarrollar sus labores.	4	4	4	
	15. La altura de superficie de trabajo (edificaciones) es la adecuada para el tipo de tarea que desarrolla.	4	4	4	
	16. El diseño del puesto aporta a mantener una postura cómoda y adecuada en el trabajo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Salubridad
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos de salubridad de la SST.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salubridad	17. La red de salud considera su estado mental o físico (aptitud física, patología previa, embarazo, alergia, enfermedades, etc.) al momento de designar las funciones.	4	4	4	
	18. La red de salud brinda información sobre la manipulación de los agentes químicos, físicos o biológicos, a fin de evitar costos adicionales por la mala manipulación.	4	4	4	
	19. La red de salud lo ha capacitado en la identificación de los puestos con mayor nivel de criticidad por la alta exposición al riesgo de accidentes en el rubro de la construcción.	4	4	4	
	20. Existe instructivos, guías, protocolos, etc. Para la manipulación de cargas pesadas, grandes, voluminosas o difíciles de sujetar o en equilibrio inestable.	4	4	4	
	21. Existe un procedimiento de trabajo en los que incluya medidas de seguridad para el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Ambiente del trabajo
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos del ambiente del trabajo de la SST.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente del trabajo	22. El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la red de salud.	4	4	4	
	23. La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 08 horas.	4	4	4	
	24. Las condiciones de trabajo (relación interpersonal, programación de trabajo, comunicación, etc.) le motivan a permanecer en la organización	4	4	4	
	25. La red de salud cuenta con una programación de mantenimiento de los ambientes de trabajo	4	4	4	
	26. La red de salud cumple con la fumigación de los ambientes de trabajo	4	4	4	



 Mónica Mónica Alfaro

 C.E.P. 21147 Reg. N° 1568

 Guayaquil

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de la Gestión Pública. Agradecemos su valiosa colaboración

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Sonia Molina Alfaro		
Grado profesional:	Maestría	(X)	
	Doctor	()	
Área de Formación académica:	Clínica	()	Educativa (X)
	Social	()	Organizacional (X)
	Organizacional	()	
Áreas de experiencia profesional:	• Dirección y gestión de servicios de Salud • Docente Universitario		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación:			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.


MAG. SONIA MOLINA ALFARO
CER. 21847 Reg. N° 1868
Docente

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Autor:	Adaptado por Pompeyo Edison Rojas Mescco
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 25 minutos a 35 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Esta escala está compuesta por 16 reactivos a través de 5 dimensiones con indicadores específicos.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO LABORAL	Rendimiento en la tarea	El rendimiento en la tarea según Gabini (2018) implica el logro del deber y de las tareas específicas a la descripción del trabajo, se centra en la ejecución de las actividades y responsabilidades específicas que forman parte del trabajo de un empleado. Implica la capacidad del empleado para realizar sus tareas de manera eficiente, cumplir con los estándares de calidad y alcanzar los objetivos específicos relacionados con sus responsabilidades laborales. Este aspecto del desempeño se refiere a cómo un empleado realiza sus funciones principales y se mide en términos de productividad, precisión y logro de resultados.
	Comportamientos contraproducentes	De acuerdo a Gabini (2018), los comportamientos contraproducentes se refieren a las acciones o conductas de un empleado que son perjudiciales para la organización, sus compañeros de trabajo o el entorno laboral en general, en otras palabras, que entregan un valor negativo. Estos comportamientos van en contra de las normas, políticas y valores de la empresa y pueden tener un impacto negativo en la moral de los empleados, la productividad y el ambiente de trabajo. Ejemplos de comportamientos contraproducentes incluyen el ausentismo injustificado, el sabotaje de proyectos, el acoso laboral, la divulgación de información confidencial y el robo de propiedad de la empresa.
	Rendimiento en el contexto	Para Gabini (2018), el rendimiento en el contexto se refiere a la capacidad de un empleado para funcionar y contribuir de manera efectiva dentro del entorno laboral más amplio, incluyendo su capacidad para relacionarse con colegas, adaptarse a la cultura organizacional, colaborar en equipos, comunicarse eficazmente y contribuir al clima laboral positivo. Este

		aspecto del desempeño se enfoca en cómo un empleado interactúa con su entorno de trabajo y cómo su comportamiento y actitud afectan no solo su propio rendimiento, sino también en el de sus compañeros y la organización en general, como contribuyen directa o indirectamente a apoyar al ambiente social y psicológico de la organización en el que debe funcionar el núcleo técnico.
--	--	--

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted el Cuestionario de Gestión de la salud y seguridad en el trabajo adaptado. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos de la ejecución del trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento en la tarea	1. Tengo la capacidad de realizar bien el trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario	4	4	4	
	2. Soy capaz de plantear soluciones creativas en función de nuevos problemas que se presenten	4	4	4	
	3. Puedo realizar tareas del trabajo que requieren desafío.	4	4	4	
	4. En cuanto termino el trabajo que se me asigna, comienzo tareas nuevas sin necesidad que me lo soliciten.	4	4	4	
	5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	4	4	4	
	6. Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	4	4	4	
	7. Busco desafíos nuevos en mi centro de trabajo.	4	4	3	

- Segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos negativos del trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamientos contraproducentes	8. Me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	4	
	9. Comento cosas negativas del trabajo a colegas.	4	4	4	
	10. Agrando las dificultades y problemas que se presentan en la institución.	4	4	4	
	11. Mi concentración se dirige hacia los aspectos negativos de la institución sobre los aspectos positivos.	4	4	4	
	12. Comento sobre cosas negativas de la institución con personas ajenas a esta.	3	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
Objetivos de la Dimensión: Determinar las habilidades laborales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento en el contexto	13. Planifico mis obligaciones laborales para poderlas cumplir en tiempo y forma.	4	4	4	
	14. Trabajo para mantener mis habilidades en mi centro de trabajo actualizadas.	4	4	4	
	15. Participo de manera activa en las reuniones de trabajo.	4	4	4	
	16. Mi planificación laboral es óptima	4	4	4	

Firma del evaluador


MAG. SONIA MOLINA ALFARO
CEP. 21847 Reg. N° 1568
Docente

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MOLINA ALFARO, SONIA DNI 07519527	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 05/02/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
MOLINA ALFARO, SONIA DNI 07519527	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 24/09/1992 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
MOLINA ALFARO, SONIA DNI 07519527	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL - ESPECIALISTA EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA ESPECIALISTA EN: SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA Fecha de diploma: 26/01/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 21/03/2016 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
Molina Alfaro, Sonia DNI 07519527	Magíster Scientiae en Salud Pública con mención en: Dirección y Gestión de Servicios de Salud Fecha de diploma: 28/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 23/08/2013 Fecha egreso: 17/05/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos cuestionario de Gestión y Cuestionario de desempeño laboral que el investigador Pompeyo Edison Rojas Mescoco usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Gestión de la salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de la provincia de Andahuaylas, 2023"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Gestión de la salud y seguridad en el trabajo y Desempeño laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

01 de noviembre de 2023



IBAÑEZ ESCALANTE, SONIA
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de la Gestión Pública. Agradecemos su valiosa colaboración

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	SONIA IBAÑEZ ESCALANTE		
Grado profesional:	Maestría	(X)	
	Doctor	()	
Área de Formación académica:	Clínica	()	Educativa ()
	Social	()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública		
Institución donde labora:	Municipalidad Provincial de Andahuaylas		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación:			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.



Mag. Sonia Ibañez Escalante
CLAD. 10602

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Autor:	Adaptado por Pompeyo Edison Rojas Mescco
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 25 minutos a 35 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Esta escala está compuesta por 26 reactivos a través de 5 dimensiones con indicadores específicos.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Prevención de riesgos	En cuanto a las dimensiones, de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2005), la prevención es una estrategia ampliamente adoptada por los programas de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) que se centra en la gestión de los riesgos laborales que podrían dar lugar a lesiones y enfermedades en el entorno de trabajo. Su enfoque se basa en abordar de manera directa los factores de riesgo presente en el lugar de trabajo. Para llevar a cabo esta estrategia, es fundamental realizar una identificación exhaustiva de los riesgos, seguida de una evaluación para comprender su gravedad y probabilidad de ocurrencia. Posteriormente, se implementan medidas de control para reducir o eliminar estos riesgos con el fin de prevenir los resultados indeseados, como accidentes o problemas de salud ocupacional.
	Psicosocial	Aspectos psicosociales como la violencia en el trabajo, de acuerdo con la Organización panamericana de la Salud (2005), se refiere a cualquier acto, comportamiento, acción o amenaza que cause daño físico, emocional o psicológico a los trabajadores en el entorno laboral. Esto puede incluir agresiones físicas, intimidación, acoso verbal, discriminación, abuso psicológico o cualquier forma de violencia que afecte negativamente la seguridad y el bienestar de los empleados mientras realizan sus tareas laborales. Este riesgo puede manifestarse de diversas maneras, como conflictos entre colegas, maltrato por parte de superiores, clientes o terceros, o incluso situaciones de violencia externa que afecten la seguridad en el lugar de trabajo. El estrés, ansiedad y otros efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores.
	Ergonomía	La ergonomía en el trabajo, de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2005), se refiere a la amenaza potencial para la salud y el bienestar de los

		<p>trabajadores debido a la inadecuada aplicación de principios ergonómicos en el diseño y organización de sus tareas laborales. Este riesgo surge cuando las condiciones laborales, herramientas, equipos o procesos no se adaptan de manera adecuada a las capacidades físicas y mentales de los empleados, lo que puede dar lugar a lesiones musculares o esqueléticas, fatiga, estrés y otros problemas de salud relacionados con el trabajo. La falta de ergonomía en el trabajo puede manifestarse en la forma de posturas incómodas, movimientos repetitivos, sobrecarga física, carga mental excesiva o condiciones laborales que generan un desgaste físico y emocional considerable en los trabajadores. Estos factores pueden aumentar el riesgo de accidentes laborales y afectar negativamente la calidad de vida en el trabajo.</p>
	Salubridad	<p>La salubridad, de acuerdo con la Organización panamericana de la Salud (2005), se refiere al estado general de bienestar físico y mental de los trabajadores, así como a las condiciones del entorno laboral que influyen en su salud, la identificación y control de agentes tóxicos, la aplicación de medidas de seguridad y la gestión de riesgos laborales. Considera un estado de bienestar psicológico, libre de estrés excesivo, ansiedad, depresión u otros trastornos mentales relacionados con el trabajo y también de salud física, asegurando que los trabajadores estén protegidos contra lesiones, enfermedades o condiciones físicas adversas relacionadas con su ocupación. Incluye la implementación de medidas de seguridad para prevenir accidentes y lesiones, como el uso de equipo de protección personal, la capacitación en prácticas seguras y la adecuada señalización de peligros. También se refiere a la promoción de un ambiente laboral que fomente la seguridad y la prevención de riesgos.</p>
	Ambiente del trabajo	<p>En cuanto al ambiente de trabajo, de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2005), se refiere a los elementos y condiciones que conforman el entorno laboral y que tienen un impacto directo en la salud, bienestar y seguridad de los trabajadores. Este concepto abarca tanto los aspectos físicos como los psicosociales del lugar de trabajo, los espacios laborales, las condiciones ambientales, el clima laboral y los servicios de salud disponibles. Dentro de este ambiente, se incluyen aspectos como la disposición y diseño de las áreas de trabajo, la calidad del aire, la iluminación, la temperatura, el ruido y la ergonomía de las instalaciones. Además, considera el contexto social y psicológico, incluyendo las relaciones laborales, el liderazgo, la comunicación y la satisfacción en el trabajo.</p>

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted el Cuestionario de Gestión de la salud y seguridad en el trabajo adaptado. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Primera dimensión: Prevención de riesgos
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos prevención de riesgos

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de riesgos	1. La red de salud programa charlas de seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	
	2. Recibe capacitaciones sobre seguridad en seguridad y salud ocupacional.	4	4	4	
	3. La red de salud cuenta con políticas de seguridad para la prevención de riesgos.	4	4	4	
	4. Tiene en cuenta las normas de prevención de riesgos laborales en las instrucciones que recibe por parte de su jefe para desarrollar su trabajo.	4	4	4	
	5. Se realizan controles para validar que los colaboradores laboren con sus equipos de protección personal en condiciones óptimas para el ejercicio de sus funciones.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Psicosocial
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos psicosociales de la SST

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Psicosocial	6. En la red de salud se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo.	4	4	4	
	7. Se siente discriminado en la red de salud.	4	4	4	
	8. La red de salud cuenta con un departamento psicológico que proporciona bienestar psicosocial a todos los colaboradores.	4	4	4	
	9. Brinda información oportuna sobre su estado emocional a sus jefes.	4	4	4	
	10. Percibe que la designación de actividades laborales que realiza es equitativa.	4	4	4	
	11. Realizan actividades y programas para fortalecer las relaciones laborales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ergonomía
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos de la ergonomía de la SST

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ergonomía	12. Sufre de fatiga al desarrollar sus labores debido a los ruidos ambientales.	4	4	4	
	13. Los controles y los indicadores asociados a su trabajo (tableros de instrucciones, matriz de riesgos, mandos de equipos, etc.) se visualizan con facilidad y le permite el cuidado de su salud.	4	4	4	
	14. El sistema de climatización (frío y calor) cuenta con la temperatura apropiada para desarrollar sus labores.	4	4	3	
	15. La altura de superficie de trabajo (edificaciones) es la adecuada para el tipo de tarea que desarrolla.	4	4	3	
	16. El diseño del puesto aporta a mantener una postura cómoda y adecuada en el trabajo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Salubridad
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos de salubridad de la SST.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salubridad	17. La red de salud considera su estado mental o físico (aptitud física, patología previa, embarazo, alergia, enfermedades, etc.) al momento de designar las funciones.	4	4	4	
	18. La red de salud brinda información sobre la manipulación de los agentes químicos, físicos o biológicos, a fin de evitar costos adicionales por la mala manipulación.	4	4	4	
	19. La red de salud lo ha capacitado en la identificación de los puestos con mayor nivel de criticidad por la alta exposición al riesgo de accidentes en el rubro de la construcción.	4	4	4	
	20. Existe instructivos, guías, protocolos, etc. Para la manipulación de cargas pesadas, grandes, voluminosas o difíciles de sujetar o en equilibrio inestable.	4	4	4	
	21. Existe un procedimiento de trabajo en los que incluya medidas de seguridad para el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Ambiente del trabajo
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos del ambiente del trabajo de la SST.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente del trabajo	22. El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la red de salud.	4	4	4	
	23. La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 08 horas.	4	4	4	
	24. Las condiciones de trabajo (relación interpersonal, programación de trabajo, comunicación, etc.) le motivan a permanecer en la organización	4	4	4	
	25. La red de salud cuenta con una programación de mantenimiento de los ambientes de trabajo	4	4	4	
	26. La red de salud cumple con la fumigación de los ambientes de trabajo	4	4	4	



Mag. Sonia Ibañez Escalante
CLAD. 10602

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa de la Gestión Pública. Agradecemos su valiosa colaboración

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	SONIA IBAÑEZ ESCALANTE		
Grado profesional:	Maestría	(X)	
	Doctor	()	
Área de Formación académica:	Clínica	()	Educativa ()
	Social	()	Organizacional (X)
	Organizacional	()	
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública		
Institución donde labora:	Municipalidad Provincial de Andahuaylas		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación:			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.



Mag. Sonia Ibañez Escalante
CLAD. 10602

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Autor:	Adaptado por Pompeyo Edison Rojas Mescco
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 25 minutos a 35 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Esta escala está compuesta por 16 reactivos a través de 5 dimensiones con indicadores específicos.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO LABORAL	Rendimiento en la tarea	El rendimiento en la tarea según Gabini (2018) implica el logro del deber y de las tareas específicas a la descripción del trabajo, se centra en la ejecución de las actividades y responsabilidades específicas que forman parte del trabajo de un empleado. Implica la capacidad del empleado para realizar sus tareas de manera eficiente, cumplir con los estándares de calidad y alcanzar los objetivos específicos relacionados con sus responsabilidades laborales. Este aspecto del desempeño se refiere a cómo un empleado realiza sus funciones principales y se mide en términos de productividad, precisión y logro de resultados.
	Comportamientos contraproducentes	De acuerdo a Gabini (2018), los comportamientos contraproducentes se refieren a las acciones o conductas de un empleado que son perjudiciales para la organización, sus compañeros de trabajo o el entorno laboral en general, en otras palabras, que entregan un valor negativo. Estos comportamientos van en contra de las normas, políticas y valores de la empresa y pueden tener un impacto negativo en la moral de los empleados, la productividad y el ambiente de trabajo. Ejemplos de comportamientos contraproducentes incluyen el ausentismo injustificado, el sabotaje de proyectos, el acoso laboral, la divulgación de información confidencial y el robo de propiedad de la empresa.
	Rendimiento en el contexto	Para Gabini (2018), el rendimiento en el contexto se refiere a la capacidad de un empleado para funcionar y contribuir de manera efectiva dentro del entorno laboral más amplio, incluyendo su capacidad para relacionarse con colegas, adaptarse a la cultura organizacional, colaborar en equipos, comunicarse eficazmente y contribuir al clima laboral positivo. Este

		aspecto del desempeño se enfoca en cómo un empleado interactúa con su entorno de trabajo y cómo su comportamiento y actitud afectan no solo su propio rendimiento, sino también en el de sus compañeros y la organización en general, como contribuyen directa o indirectamente a apoyar al ambiente social y psicológico de la organización en el que debe funcionar el núcleo técnico.
--	--	--

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted el Cuestionario de Gestión de la salud y seguridad en el trabajo adaptado. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos de la ejecución del trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento en la tarea	27. Tengo la capacidad de realizar bien el trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario	4	4	4	
	28. Soy capaz de plantear soluciones creativas en función de nuevos problemas que se presenten	4	4	4	
	29. Puedo realizar tareas del trabajo que requieren desafío.	4	4	4	
	30. En cuanto termino el trabajo que se me asigna, comienzo tareas nuevas sin necesidad que me lo soliciten.	4	4	4	
	31. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	4	4	4	
	32. Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	4	4	4	
	33. Busco desafíos nuevos en mi centro de trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes
Objetivos de la Dimensión: Determinar aspectos negativos del trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamientos contraproducentes	34. Me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	4	
	35. Comento cosas negativas del trabajo a colegas.	4	4	4	
	36. Agrandó las dificultades y problemas que se presentan en la institución.	4	4	4	
	37. Mi concentración se dirige hacia los aspectos negativos de la institución sobre los aspectos positivos.	4	4	4	
	38. Comento sobre cosas negativas de la institución con personas ajenas a esta.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
Objetivos de la Dimensión: Determinar las habilidades laborales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento en el contexto	39. Planifico mis obligaciones laborales para poderlas cumplir en tiempo y forma.	4	4	4	
	40. Trabajo para mantener mis habilidades en mi centro de trabajo actualizadas.	4	4	3	
	41. Participo de manera activa en las reuniones de trabajo.	4	4	4	
	42. Mi planificación laboral es óptima	4	4	4	


 Mag. Sonia Ibañez Escalante
 CLAD. 10602

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
IBAÑEZ ESCALANTE, SONIA DNI 23846360	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 11/12/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
IBAÑEZ ESCALANTE, SONIA DNI 23846360	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 28/12/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
IBAÑEZ ESCALANTE, SONIA DNI 23846360	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL Fecha de diploma: 15/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/11/2008 Fecha egreso: 05/04/2010	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

Anexo 05: Autorización por parte de la entidad



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Dirección de Salud Apurímac II – Andahuaylas

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



AUTORIZACION

Mediante el presente la Unidad de Capacitación de RR. HH de la Dirección de Salud Apurímac II. Autoriza al Sr. POMPEYO EDISON ROJAS MESCCO con DNI: 47676758, Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, aplique los instrumentos de investigación a través de cuestionarios, del trabajo de investigación denominado: **"Gestión de la salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de la provincia de Andahuaylas"** en la Dirección de Salud Apurímac II.

Se entrega la siguiente autorización para los fines que estimen por conveniente.

Andahuaylas, 15 de noviembre 2023



Atentamente.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN DE SALUD APURÍMAC II
LIE, Ysac Pentura Ramirez
PRESIDENTE SERVICIO





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en una red de salud de Andahuaylas, 2023", cuyo autor es ROJAS MESCCO POMPEYO EDISON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK DNI: 46710220 ORCID: 0000-0002-6623-936X	Firmado electrónicamente por: KTORRESFRE el 02- 01-2024 11:41:28

Código documento Trilce: TRI - 0715254