



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

Gestión de la seguridad y cultura preventiva del personal asistencial
de un policlínico en Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de Servicios de Salud

AUTORA:

Mendoza Vidal de Llanos, Maudy Diana (orcid.org/0000-0001-8832-4357)

ASESORAS:

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-4187-106X)

Dra. Meneses La Riva, Monica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción a la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Este estudio está dedicado a mis padres que desde el Cielo estarán felices, a Abraham mi compañero de toda una vida, por su apoyo constante, a mis hijas Natalia y Andrea, por su paciencia, su motivación y a mis nietos Maura y José André que son un amor indescriptible. Y a mi hermano Eduardo que fue importante su apoyo.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por la vida, a mi familia por su apoyo constante, a mi asesora Doctora Celia Mercado Marrufo que con sus enseñanzas supo guiar mi aprendizaje, al Dr. César López que autorizó realizar el estudio, a mi jefa Lic. Eva Jessica Antúnez, que con su apoyo permitió mi asistencia a clases, a mi colega amiga Elvia Huerta y a mis compañeros de trabajo que con su participación en las encuestas se logró obtener la información necesaria.

**ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la seguridad y cultura preventiva del personal asistencial de un policlínico en Lima, 2023", cuyo autor es MENDOZA VIDAL DE LLANOS MAUDY DIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ DNI: 10061458 ORCID: 0000-0002-4187-106X	Firmado electrónicamente por: CMERCADOM el 29- 12-2023 20:24:14

Código documento Trilce: TRI - 0710825

ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MENDOZA VIDAL DE LLANOS MAUDY DIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la seguridad y cultura preventiva del personal asistencial de un policlínico en Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MAUDY DIANA MENDOZA VIDAL DE LLANOS DNI: 25618950 ORCID: 0000-0001-8852-4357	Firmado electrónicamente por: MMENDOZAD55 el 27- 12-2023 21:26:47

Código documento Trilce: TRI - 0710827

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	33
CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Gestión de la seguridad.....	20
Tabla 2: Compromiso de los niveles jerárquicos	21
Tabla 3: Organización del trabajo.....	22
Tabla 4: Condiciones laborales	23
Tabla 5: Cultura preventiva	24
Tabla 6: Conocimiento en seguridad y salud en el trabajo.....	25
Tabla 7: Conducta segura	26
Tabla 8: Pruebas de normalidad por Kolmogórov-Smirnov (Gestión de la seguridad & Cultura preventiva)	27
Tabla 9: Pruebas de normalidad por Kolmogórov-Smirnov (Compromiso de los niveles jerárquicos & Cultura preventiva)	27
Tabla 10: Pruebas de normalidad por Kolmogórov-Smirnov (Organización del trabajo & Cultura preventiva)	28
Tabla 11: Pruebas de normalidad por Kolmogórov-Smirnov (Condiciones laborales & Cultura preventiva).....	28
Tabla 12: Correlaciones (gestión de la seguridad & Cultura preventiva) Rho de Spearman.....	29
Tabla 13: Correlaciones (Compromiso de los niveles jerárquicos & Cultura preventiva) Rho de Spearman.....	30
Tabla 14: Correlaciones (Organización del trabajo & Cultura preventiva) Rho de Spearman.....	31
Tabla 15: Correlaciones (Condiciones laborales & Cultura preventiva) Rho de Spearman.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema del diseño metodológico.....	13
Figura 2: Gestión de la seguridad	20
Figura 3: Compromiso de los niveles jerárquicos.....	21
Figura 4: Organización del trabajo	22
Figura 5: Condiciones laborales	23
Figura 6: Cultura preventiva	24
Figura 7: Conocimiento en seguridad y salud en el trabajo.....	25
Figura 8: Conducta segura	26

Resumen

El presente estudio de investigación, tiene como objetivo académico, determinar en qué medida la gestión de la seguridad tiene relación con la cultura preventiva de los colaboradores asistenciales en un policlínico de Lima, 2023, para lo cual se ha desarrollado una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con un diseño transversal, el cual tuvo como muestra a (n: 138 trabajadores asistenciales), los mismos que fueron calculados de manera aleatoria, a quienes se les aplicó dos instrumentos que evaluaron la Gestión de la seguridad y la Cultura Preventiva, cuestionario tipo encuesta y que el encuestado responde de acuerdo a una escala, siendo los resultados procesados en Excel y calculados a través del programa estadístico SPSS en su versión 25, obteniendo como resultados un nivel de significancia inferior al 0.05ptos., con un margen de correlación de 0.783 ptos, siendo esta positiva alta, lo cual nos permite concluir en que la gestión de la seguridad integrada por el Compromiso de los niveles jerárquicos, la organización del trabajo, y las condiciones laborales tienen relación con la cultura preventiva del personal asistencial en un policlínico de Lima, 2023.

Palabras clave: Cultura preventiva, condiciones laborales, gestión de la seguridad.

Abstract

The academic objective of this methodological study is to determine to what extent security management is related to the preventive culture of healthcare collaborators in a polyclinic in Lima, 2023, for which I have developed a methodology with a quantitative approach, type descriptive correlational, with a cross-sectional design, which had as a sample (n: 138 care workers), which were calculated randomly, to whom two instruments were applied that evaluated Safety Management and Preventive Culture. through closed questions in survey-type questionnaires, the results being processed in Excel and calculated through the SPSS statistical program in its version 25, obtaining as results a level of significance lower than 0.05 pts., with a correlation margin of 0.783 pts. , this positive being high, which allows us to conclude that safety management integrated by the Commitment of hierarchical levels, work organization, and working conditions are related to the preventive culture of healthcare personnel in a polyclinic in Lima , 2023.

Keywords: Culture preventive, working conditions, organization, safety management.

I. INTRODUCCIÓN

La Institución Global especializada en asuntos labores, que pertenece a la Entidad Mundial de los Gobiernos Unidos, ONU, con sede en Suiza, ha realizado un informe de la cantidad de trabajadores que sufren siniestralidad laboral es decir personas que sufren incidentes peligrosos en cumplimiento de sus labores y los que contraen enfermedades también por causa de cumplir una labor remunerada, la cantidad alcanza un estimado de 317 millones de trabajadores y más de dos millones que pierden la vida; así mismo manifiesta que las acciones que se realizan antes de que ocurran los siniestros es la llave principal para aumentar las condiciones de salubridad y la seguridad en los ambientes laborales. En ese sentido ha propuesto que es fundamental que para obtener la disminución de los siniestros y la patología ocupacional estas deberán ser obtenidas con una interlocución constante entre los estados gubernamentales con la representación de los empleadores y empleados. También señaló que un elemento importante para la conducción de la seguridad y salud es la generación de nuevos conocimientos, a través de la instrucción constante en los aspectos concernientes de tener la certeza de contar con un trabajo con el mínimo de riesgos, todo este accionar al interior de la empresa. Por lo tanto, la implementación de una cultura de prevención favorable puede lograr reducciones adicionales en las lesiones y enfermedades ocupacionales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022)

En Suecia en una investigación realizada en seis municipalidades con la aplicación de un modelo de apoyo para mejorar el lugar de trabajo en un lapso de doce meses; los efectos del estudio mostraron que los asalariados se sentían reconocidos en los aspectos laborales relacionados con la comunicación, colaboración, roles y tareas cuando eran convocados para que participen en dar propuestas de solución. (Paulsson et. al., 2023). Igualmente, en un estudio realizado en Alemania con la participación de inspectores de trabajo concluyó que la formación y el asesoramiento a las instituciones laborales ayudan a promover una cultura de prevención. (Hauke 2018)

A nivel latinoamericano, en un estudio en conjunto realizado en el año 2016, por la Entidad Mundial que aborda los temas sanitarios y la Institución Internacional

especializada en los aspectos laborales estimaron 169,238 fallecimientos y determinaron que las tres principales causas de esta mortalidad esta ocasionada por tareas laborales extensas, daños físicos del trabajo y los posibles daños relacionados a la acción de los efectos de material, gases y humos particulados. (Organización Mundial de la Salud [OMS], OIT, 2023).

Los encargados de las oficinas de seguridad a nivel empresarial tienen siempre el desafío de implementar una conducta laboral de prevención de daños, en ese sentido la ejecución de acciones laborales con el mínimo de riesgos es el centro de todo Plan Técnico de Seguridad e Higiene que aporta el soporte adecuado a los colaboradores en función de estas dos temáticas. (Laurell 2000)

Es importante considerar que merece una especial consideración la salud de los empleados que brindan atención a la población, porque son personas que cuidan personas y su estado de salud es de mucho cuidado y es importante contar con una unidad específica en este rubro. (OIT- OMS 2022)

En Perú, los siniestros laborales y la patología ocupacional, continúa causando pérdidas vitales, lesiones en los trabajadores, leves, moderadas y graves, con consecuencias muchas veces irreparables. En el año 2022 se registraron 361 accidentes mortales, 32,199 no mortales, y 448 enfermedades laborales. (Ministerio de Trabajo [MINTRA], 2022).

La Ley 29783, dispositivo legal nacional que regula todos los aspectos relacionados a un ejercicio laboral libre de riesgos, del año 2011, establece como meta en el ítem 1, fomentar una cultura de prevención de incidentes y daños a los trabajadores como consecuencia de la ejecución de su labor, siendo obligación de los empleadores, su cumplimiento; para ello, cuenta también con la autoridad del Gobierno y la contribución de los empleados, sus representaciones gremiales, que con la interrelación mutua y consultas deben promover el cumplimiento de la norma legal, asimismo en su enunciado 8 crea el Plan Técnico de la seguridad y estado sanitario laboral en Perú. (Autoridad Nacional del Servicio Civil 2022)

A nivel local, en un Policlínico de Lima donde se ejecutará el estudio, es un establecimiento de salud que ofrece atención sanitaria correspondiente a un primer

nivel de servicios, laboran un promedio de 300 trabajadores, presenta serias limitaciones en lo que respecta a poner practica un sistema de gestión que controle y regule los aspectos de un trabajo seguro, se evidencia con un insuficiente compromiso de los directivos en materia de seguridad laboral, no cumple un rol de liderazgo y no certifica en forma completa la seguridad y salud de los trabajadores, existe insuficiente comunicación interna sobre las normas de seguridad. El equipo nominado para la seguridad y salud no cuenta con el tiempo suficiente para cumplir con sus funciones. Así mismo hay ausencia de procedimientos escritos de trabajo seguro, en algunos servicios se evidencia mobiliario no acorde con las características antropométricas de los empleados.

Por la escasez de recursos humanos hay extensión de la jornada laboral, los mecanismos de supervisión no están explícitamente definidos, igualmente no se conoce claramente los procedimientos de notificación de incidentes y accidentes. Además, por esta misma disminución de los recursos humanos hay muchas quejas de los pacientes, que llegan a la agresión verbal a los trabajadores, causando situaciones de conflicto y de estrés en el personal. En cuanto a las condiciones laborales, se constata que no está definido la exposición a los peligros ocupacionales actuales en el Policlínico, así como la evaluación de los peligros que afecten a la salud y las acciones pertinentes que limiten esta posibilidad, igualmente hay algunos espacios donde laboran los colaboradores con áreas de infraestructura muy limitados.

Por lo expuesto líneas arriba se considera importante realizar el estudio que tiene como problema principal ¿En qué medida la gestión de la seguridad tiene relación con la cultura preventiva de los colaboradores asistenciales en un policlínico de Lima, 2023? y sus correspondientes problemas secundarios: a) ¿En qué medida el compromiso de los directivos tiene relación con la cultura preventiva de los trabajadores que brindan asistencia directa en un policlínico de Lima, 2023? b) ¿En qué medida la organización del trabajo tiene relación con la cultura preventiva de los trabajadores que brindan asistencia directa en un policlínico Lima, 2023) c) ¿En qué medida las condiciones laborales guardan relación con la cultura preventiva de los trabajadores que brindan asistencia directa en un policlínico de Lima, 2023?

La fundamentación teórica de la presente investigación radica en que se analizará los conceptos, los conocimientos que intervienen en la administración de seguridad y su correlación en la cultura preventiva de los colaboradores que proveen asistencia directa, en la necesidad de cumplir nuestra obligación profesional de evitar los daños al personal de salud por efectos de su ejercicio ocupacional. La justificación práctica del trabajo investigativo está basada en que se buscará las herramientas esenciales de mejorar la administración de la seguridad y salud y la cultura preventiva de los trabajadores que brindan atención directa en un policlínico de Lima. Así mismo expresamos la justificación metodológica de la presente investigación en el sentido que busca contribuir al diseño de instrumentos que nos permita medir la administración de la seguridad y su correlación con la cultura preventiva que favorezca su mejora continua.

Producto del problema presentado el propósito del trabajo investigativo será: Decretar la relación de la administración de la seguridad con la cultura preventiva de los trabajadores que brindan la atención directa en un policlínico de Lima, 2023. Los propósitos especiales: a) Delimitar la relación del compromiso de los directivos con la cultura preventiva de los trabajadores de atención directa en un policlínico de Lima, 2023, b) Interpretar que la organización del trabajo tiene relación con la cultura preventiva de los trabajadores de atención directa de un policlínico de Lima 2023, c) Definir que las condiciones laborales guardan relación con la cultura preventiva de los trabajadores de atención directa en un policlínico de Lima, 2023.

Ante el problema expuesto, surge la Hipótesis General La administración de la seguridad se relaciona con la cultura preventiva del personal asistencial en un policlínico de Lima, 2023 y los propósitos particulares: a) El compromiso de los directivos tiene relación con la cultura preventiva de los trabajadores de atención directiva en un policlínico de Lima, 2023, b) La organización del trabajo tiene relación con la cultura preventiva del personal asistencial de un policlínico de Lima, 2023 c) Las condiciones laborales guardan relación con la cultura preventiva de los trabajadores de atención directa en un policlínico de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en consideración la exploración de fuentes documentales, se encontró trabajos previos realizados, en las referencias nacionales el estudio realizado por Rosales(2022) cuyo objetivo fue delimitar la conexión entre la gestión de riesgo en salud ocupacional y la bioseguridad en los trabajadores de atención directa de un establecimiento de salud, trabajo investigativo de modelo correlacional cuantitativo, con una población muestral de 60 empleados que ofrecen la prestación directa de los servicios, se aplicó una encuesta, los resultados y conclusión demostraron que existe una conexión verdadera perfecta entre la gestión de riesgo en salud ocupacional y bioseguridad ante el COVID-19 en el personal asistencial de un Hospital.

En el estudio realizado por Mantilla (2022) cuyo propósito fue delimitar la conexión real de la gestión de la seguridad laboral y la salud ocupacional de los colaboradores que brindan la prestación directa en un centro sanitario, el proceso metodológico utilizado fue un estudio cuantitativo correlacional, utilizó una muestra de 62 trabajadores, se aplicó un cuestionario con las variables del estudio, presentó los resultados y conclusión del estudio: existe una relación importante entre gestión de la seguridad laboral y el estado sanitario laboral.

En otra investigación realizada por Valdivia (2021) en la cual el objetivo fue señalar la conexión entre las capacidades y habilidades en bioseguridad y la gestión de la prevención del riesgo ocupacional de nivel biológico en alumnos de Estomatología de una Universidad Nacional, tuvo como método de estudio el diseño cuantitativo correlacional, se contó con una muestra de 81 estudiantes y se ejecutó 2 encuestas que examinaron las variables, los resultados y la conclusión evidenciaron que no hay conexión estadística entre la gestión de prevención y las habilidades en bioseguridad de los alumnos.

El estudio realizado por Sotomayor y Quispe (2021) cuyo objetivo fue delimitar la conexión real entre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la cultura preventiva en una empresa de Lima, tuvo como metodología el estudio cuantitativo correlacional con una muestra de 17 trabajadores, aplicando la observación, entrevista y encuesta, presentando como resultados y conclusión la

existencia de una conexión certera e importante entre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la cultura preventiva de la empresa.

Colque (2022) en su investigación realizada en Lima, con el objetivo de determinar la influencia de la gestión de prevención de riesgos laborales sobre la percepción del clima de seguridad en los trabajadores de una pequeña empresa del ámbito de las obras de edificación, con una metodología desde la orientación cuantitativa, correlacional con un diseño no experimental y de nivel explicativo, donde se ejecutaron dos encuestas elaboradas para tal fin, una para cada variable. La ejecución de la encuesta se desarrolló en la totalidad de trabajadores compuesta por 20 trabajadores, los resultados y la conclusión demostraron que la gestión de prevención de riesgos laborales influye de modo verdadero sobre la percepción del clima de seguridad en los trabajadores de una empresa del ámbito de las obras de edificación.

En la investigación realizada por Arenas (2018) que se planteó como propósito identificar la correlación que existe entre la administración de la seguridad y la retención laboral de los colaboradores de una organización edil en un distrito de Lima, el proceso del trabajo investigativo fue cuantitativo explicativo correlacional con una muestra de 170 trabajadores usaron como forma de recolectar la información dos cuestionarios uno para cada variable, con el resultado y la conclusión demuestra una elevada conexión positiva de la administración de la seguridad y la permanencia de los asalariados en una organización distrital de Lima.

En referencias internacionales se consideró un estudio realizado por Payá y Beneyto (2019) que tuvo como finalidad analizar la conexión entre los diferentes sistemas de integración del estado sanitario y seguridad laboral y la contribución de los agentes sociales, la metodología utilizada fue cuantitativo transversal correlacional con una muestra de 3,162 empresas, utilizaron la encuesta nacional de gestión de riesgos laborales en las empresas, dieron como resultado y conclusión que en las empresas que tienen gestión con procedimientos propios y combinados muestran mayor incidencia de cooperación activa en las

deliberaciones debates y en las asambleas relacionadas con el objetivo de limitar los daños y promover el estado sanitario ocupacional.

En el estudio realizado por Reinhold et al (2016) que tuvo como propósito evaluar el avance de los sistemas de administración de seguridad en empresas, utilizó el método de Auditoria a 24 empresas en Estonia, dividiendo a empresas certificadas por OHSAS 18001 y no certificadas, concluyeron que en las empresas certificadas encontraron un nivel medio de compromiso de la alta dirección. En esa misma línea de estudio Bisakaev et al (2021) determinaron que la labor desempeñada en forma segura se encuentra asociada con la cultura de seguridad y el compromiso directo de la Gerencia.

Tatqui, (2023) en su publicación Desafíos en la prevención de riesgos ocupacionales establece que es determinante la responsabilidad del empleador en la prevención del daño ocupacional, además manifiesta una relación directa, entre el puesto de trabajo, el colaborador y la organización.

Otra referencia internacional es el estudio realizado por Aguilar et al. (2019) con el objetivo de conocer la percepción sobre el clima de seguridad laboral, la respuesta de seguridad del jefe y la conducta segura del trabajador; la relación de las variables en empleados de una empresa del sector eléctrico. La metodología utilizada fue explicativo correlacional, se realizó con una muestra de 159 trabajadores utilizando tres escalas una de clima de seguridad ocupacional, otra de respuesta de seguridad del jefe y la última escala de conducta segura del trabajador. Los resultados señalan que si existe una relación positiva entre el clima de seguridad y la conducta segura del trabajador, en los resultados se determinó una conexión cierta en la respuesta de seguridad del jefe y la conducta segura del trabajador y la conclusión fue, en tanto el colaborador reciba el interés, que demuestre el responsable jefatural sobre la seguridad de sus empleados, sobre su propia seguridad y que contribuya activamente en la gestión de la seguridad en la empresa, estará más motivado a desempeñarse de forma segura.

En el trabajo investigativo realizado por Ordoñez (2021) el propósito fue delimitar la conexión del grado de gestión administrativa y el tipo de riesgos ocupacionales percibidas por los usuario internos de un establecimiento de salud,

la metodología utilizada fue no experimental, descriptivo correlacional transversal, con una muestra de 88 colaboradores, se utilizó como instrumento dos cuestionarios que fueron validados por profesionales con experticia en el tema, los dos instrumentos uno de gestión administrativa y otro de riesgos ocupacionales. Los resultados y el epílogo señalan que hay una relación media entre las variables.

En el trabajo investigativo ejecutado por Rubilar (2020) con el objetivo establecer el predominio de la actitud preventiva de capataces sobre el proceder de los trabajadores y la cultura de seguridad en la organización. La metodología del estudio se enmarcó dentro de un modelo no experimental, con alcance descriptivo, cuantitativo transversal y correlacional, se utilizó como instrumentos 3 cuestionarios, uno de datos sociodemográfico y laboral, otro cuestionario de cultura en prevención y una encuesta para evaluar la actitud preventiva, con una muestra de 58 trabajadores, los resultados y la conclusión indican que hay una conexión importante y directamente proporcional entre la actitud propia y la apreciación de la actitud preventiva que tienen los capataces, es decir si existe una percepción positiva de la actitud preventiva de los capataces, mayor será la actitud preventiva de los trabajadores.

En otra investigación realizado por Monroy y Montoya (2021) con el objetivo de describir la correlación que presenta el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el programa de seguridad del paciente con la metodología es un estudio cuantitativo descriptivo correlacionar, con una muestra de 59 colaboradores, como instrumento se utilizó una encuesta anónima, en los resultados y conclusión se evidencia una asociación entre las conductas preventivas del personal sanitario y las medidas que hacen más seguro el entorno de la institución prestadora de salud para los usuarios del servicio y los visitantes.

La última investigación al respecto de la variable gestión de la seguridad y el estado sanitario, lo realizó Perdomo et. al. (2023) donde se conceptualiza la variable, como el conjunto de procesos y elementos que intervienen en una organización que promueve la prevención de los accidentes, minimiza las patologías que se originan en la ejecución de una labor y lograr un ambiente con mínimos riesgos y apacible para el empleado.

Las acciones que conducen a prevenir las lesiones ocasionadas por la exhibición de los trabajadores a los peligros durante su ejercicio laboral, deberán incorporarse en el Plan Técnico de Administración de la empresa, teniendo en cuenta el compromiso de los estamentos jerárquicos, considerando la organización del trabajo y las condiciones laborales, que son los elementos fundamentales para una eficiente gerencia de riesgos. (Moreno y Godoy 2012).

La administración de la seguridad y estado sanitario se determina como una agrupación de acciones y normas adoptadas en todas las etapas del proceso productivo de la empresa con la finalidad de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, equivale a un resguardo activo del estado sanitario de los empleados, la prevención implica anticipación, se pretende evitar que un riesgo se materialice en daño a las personas. (Navas 2012).

La dimensión 1 de la variable gestión de la seguridad, el compromiso de los directivos está determinada en el dispositivo legal nacional que regula el desempeño libre de riesgos, en el ítem 48 que obliga a los empleadores a cumplir su función principal como responsable de brindar ambientes seguros y saludables a los colaboradores, con un liderazgo que guíe su dirección empresarial con el compromiso de disponer un ambiente laboral con los mínimos riesgos y la aplicación de la normatividad aprobadas con este objetivo, brindando la garantía de un trabajo seguro y saludable. (MINTRA 2017). Asimismo, las Normas OHSAS 18001 es un estándar internacional que se inició en Reino Unido con requisitos de seguridad y salud laboral, uno de los cuales es compromiso de la alta gerencia y el mantenimiento del sistema a través de un monitoreo con el Cuadro de mando de progreso continuo. Benakka et. Al. (2021).

En cuanto a la dimensión 2, organización en el trabajo encontramos que Larrochelli et. al (2022) la conceptualiza como el conjunto de normas y pautas que realiza un empleado o implementa una empresa en busca de aumentar la productividad con el objetivo de que los métodos sean verdaderos y operativos considerando el tiempo asignado. Expresa que cada grupo tiene reglas, métodos y estrategias con las cuales desempeña su labor. También señala que hay diferencias en las formas de laborar, un trabajo físico en la realización de labores

manuales con empeño físico-motriz y el trabajo intelectual, con esfuerzo mental con aporte de ideas. Otro estudio relacionado con la organización laboral está el desarrollado por Vergilio et. al (2018) que tuvo como resultado y conclusión que el trabajo de talleres favorece el intercambio de experiencias, evidencia problemas identificados en el proceso y organización del trabajo permitiendo establecer soluciones y consenso para ejecutar las tareas.

En dimensión 3, las condiciones de trabajo son definida como la cantidad de cualidades laborales que el patrono establece para la ejecución por los empleados, en ellos se considera las funciones, tareas y responsabilidades asignadas, los turnos a cumplir, también los sueldos, los beneficios sociales, los aspectos disciplinarios y administrativos. (Sánchez y Vergara, 2020)

Otra teoría relacionada a la dimensión 3, condiciones de trabajo, se tiene la investigación realizada por Montes y Ortiz (2019) quienes expresan el concepto del proceso de trabajo, al conjunto de elementos que actúan sobre la persona en su lugar de faena, determina su actividad y ocasiona consecuencias tanto para el individuo como para el empresario. Así mismo considera los elementos del ambiente de trabajo y la estructuración del trabajo, existiendo características propias del trabajador, los extralaborales y psicosociales.

Al respecto en un artículo publicado por Colin et al. (2022) realiza un listado de siete normas laborales diferentes recopilados desde 1994 hasta 2010. Incluye la libertad de asociación, la negociación colectiva, el salario mínimo, la limitación de la jornada laboral, la protección contra las condiciones de trabajo inseguras e insalubres, la protección contra el trabajo forzado y obligatorio y la protección de los niños y jóvenes. Derechos laborales reconocidos internacionalmente.

La variable cultura preventiva se define como la construcción de sistemas preventivas eficaces y eficientes que contribuyan a promover no sólo la seguridad y un nivel óptimo del estado sanitario en el trabajo sino también la felicidad de las personas y a la sustentabilidad empresarial. Bestratén (2015) La cultura tiene principios como son: a) prestar atención a las condiciones de trabajo, b) Interés especial, satisfacción en el trabajo. c) aprendizaje y creación de nuevos productos o servicios en constante perfeccionamiento. d) participar y trabajar en conjunto. e)

aprendizaje permanente. f) servicios o productos con alta satisfacción de los usuarios. g) respeto al entorno ambiental. h) comprometerse y fomentar el respeto y la igualdad entre personas. (Segovia 2017).

La cultura preventiva es entendida como el conjunto de saberes, los principios, convicciones, creencias, normas de comportamientos que son adquiridas en el transcurrir de nuestras vidas, requiere una formación, una preparación que se va adquiriendo, en el hogar, la escuela, el ambiente social, por lo que requiere una interrelación entre las personas y es transmitido por la sociedad en su conjunto. Las normas de conducta siempre tienen un carácter inconcreto, es decir tenemos los conceptos, los principios y buscamos abstraerlo y generalizarlo, sin embargo, la manifestación del comportamiento es concreta y genera resultados. Como parte esencial de la cultura, es la capacidad que tiene para fomentar los aprendizajes hacia un conjunto de patrones, sentimientos y principalmente conductas de las personas que no atenten contra las regulaciones, normativas positivas aprendidas en la colectividad en la que se vive. (Caballero 2002).

En la dimensión 1 de la variable, consideramos conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, se resalta el aporte de Hameed et al (2021), quienes expresan lo importante de la cultura de seguridad como aspecto central del área sanitaria, mencionan cuando los trabajadores de un Centro Asistencial, desconocen la eficacia del uso de protección personal, tienen menos conocimientos en cultura preventiva no se toman acciones de precaución, limpieza y desinfección, la higiene en los Centros Quirúrgicos hay más posibilidades de infecciones, dolencias en el personal como en los usuarios. Refieren también cuando los trabajadores asistenciales tienen la certeza de estar amparados en su salud y seguridad, pueden asegurar una atención sanitaria con el máximo rendimiento. Igualmente, según Nikolic et.al., (2023) es una investigación realizada en los países balcánicos establecieron una conexión importante entre la gestión del conocimiento y el ejercicio laboral en seguridad contribuyendo en su desarrollo.

Así mismo se considera el aporte teórico a la dimensión conocimientos en seguridad y salud en el trabajo, el trabajo realizado por Soto del Ángel et. al (2017) quienes resaltan la importancia de la capacitación en el trabajo, el mejoramiento de

habilidades y destrezas para un mejor ejercicio laboral, estas acciones mejoran las condiciones laborales, promueve el aumento de la productividad, mejora la calidad del servicio, disminuye los incidentes peligrosos y accidentes, así como la patología laboral, produciéndose un círculo virtuoso de un ambiente saludable y seguro.

La dimensión 2 de la variable cultura preventiva se considera la conducta segura teniendo el aporte de Silva et. al (2010) quienes manifiestan que los trabajadores deben estar atentos a su entorno laboral, para establecer patrones cognitivos de seguridad y regular sus acciones mediante prácticas de comportamiento con seguridad. En esa línea de análisis se considera a (Jitwasinkul & Hadikusumo, 2011) quienes expresan sólidamente lo esencial de los comportamientos laborales y la necesidad de contar con un apoyo de modelos de comportamiento seguro.

El Informe del esfuerzo investigativo que se presenta, está situado en los lineamientos de la epistemología positivista que considera que el conocimiento científico es neutro es decir libre de valores, no es bueno ni malo, con escasa influencia ideológica o razones coyunturales de los científicos, así mismo proponen que el mundo exterior es una acumulación infinita, y su estudio debe ser independiente, su meta principal es la generalización a través de utilizar procesos deductivos, teniendo en cuenta la naturaleza numérica de los datos, y semejanzas, la relación sujeto - objeto es independiente. (Pérez 2015).

III. METODOLOGÍA

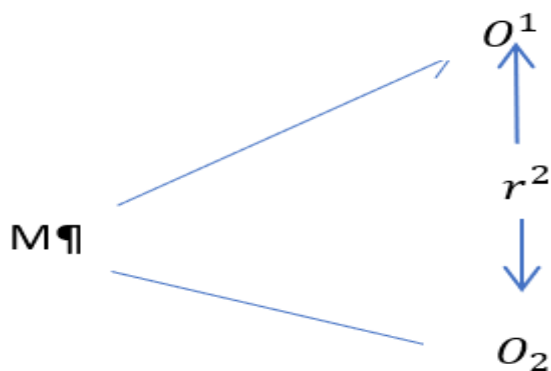
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Tomando en consideración el objeto del análisis, el presente trabajo exploratorio y analítico, es de forma esencial, básica, por cuanto busca aumentar y profundizar el acervo cognitivo de la realidad existente, desarrollando la teoría o marco teórico en la búsqueda de soluciones a los principales problemas y la generación de nuevos conocimientos (Gallardo 2017)

3.1.2 Diseño de la Investigación: La orientación de la investigación es cuantitativa por cuanto usa el acopio y la indagación, estudio, examen de la información para responder a las incógnitas del problema de investigación y demostrar las hipótesis con medición numérica y el uso de la ciencia que se encarga de recoger, analizar e interpretar los datos numéricos, como lo propone Gómez (2016). Es descriptivo por cuanto especifica las características de las variables y analiza su interacción en una oportunidad determinada, más o menos “hacer una foto”. (Hernández, et al. 2014). Es correlacional, busca mensurar el grado de nexo entre las dos variables y transversal se comparan las características o situaciones en diferentes sujetos en un momento concreto compartiendo la misma temporalidad. (Monjarás, et al. 2019) Y no experimental es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, se basa en la observación de fenómenos tal y como se dan en su escenario original. (Hernández, et al. 2014).

Figura 1:

Esquema del diseño metodológico



M: Muestra

O¹ Gestión de la seguridad y salud

O² Cultura preventiva

r²: Correlación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de la seguridad

Definición conceptual. - La variable gestión de la seguridad es definido como el conjunto de procesos y elementos que intervienen en una organización que promueve la prevención de los accidentes, minimiza las patologías que se originan en la ejecución de una labor y lograr un ambiente con mínimos riesgos y apacible para el empleado. (Perdomo 2023)

Definición operacional. - La variable gestión de la seguridad es definido operacionalmente teniendo en cuenta el compromiso de los niveles jerárquicos, organización del trabajo y condiciones laborales. (Moreno y Godoy 2012)

Dimensión 1: Compromiso de los niveles jerárquicos.

Indicadores.

- Rol de Liderazgo y garantía de seguridad y salud de los trabajadores.

Reinhold et al (2016)

- Comunicación interna sobre las normas de seguridad.

- Existencia de equipo de seguridad y salud.

Dimensión 2: Organización del trabajo.

- Duración de la jornada.

- Mecanismo de supervisión a los trabajadores,
- Normas y pautas para realizar la actividad (Larrochelli et al 2022)

Dimensión 3: Condiciones laborales

- Ambiente de trabajo
- Existencia de equipos, materiales y mantenimiento preventivo de los equipos.

Variable 2: Cultura Preventiva

Definición conceptual La cultura preventiva se define como la construcción de sistemas preventivos eficaces y eficientes que contribuyan a facilitar la seguridad y estado sanitario en el trabajo, también la felicidad de las personas y a la sostenibilidad empresarial. (Bestratén 2015).

Definición Operacional: La variable cultura preventiva se define operacionalmente como la agrupación de actitudes y convicciones positivas que es común a los colaboradores de la empresa, en aspectos como salud, factores de riesgo presentes en la actividad diaria que pueden ocasionar patología, accidente, igualmente las acciones de prevención actitud proactiva en las empresas, en las familias con la adopción de una obligación y deber con la seguridad y la promoción de un óptimo estado sanitario, Segovia (2017). Será evaluado con un cuestionario elaborado por la autora sobre medición de la cultura preventiva, teniendo en cuenta las dimensiones de conocimiento en seguridad y salud en el trabajo y conducta segura.

Dimensión 1 Conocimiento en seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores.

- 1.- Conocimiento de los peligros que existe en su actividad.
- 2.- Conocimiento de los riesgos que existe en su actividad.
- 3.- Participación en las medidas preventivas y correctivas

Dimensión 2: Conducta segura.

Indicadores.

1.- Comportamiento seguro.

2.- Promoción de la salud.

Escala de medición Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Se contextualiza la población o universo al conjunto, de sujetos susceptibles los cuales exhiben una o varias cualidades comunes que pertenecen al ambiente especial. Condori (2020). Para el presente estudio la población lo integran los trabajadores asistenciales, toda persona involucrada en la promoción, protección y optimización del estado sanitario de los pobladores. (Organización Colombiana de Salud 2013). Están considerados los trabajadores que suman un total de 215, entre médicos, enfermeros, profesionales de la salud y técnicos asistenciales.

Criterios de inclusión: - Los trabajadores asistenciales son los que se encuentran laborando en atención directa a los usuarios que tengan relación laboral de la ley 728, 276 o Contrato Administrativo de Servicio CAS.

Criterios de exclusión: Los trabajadores asistenciales que tenga relación laboral como locadores de servicio o recibo por honorarios.

- Trabajadores asistenciales que a la fecha vienen desempeñándose en forma de teletrabajo.

3.3.2 Muestra: Se describe como una parte del todo, que figura como una cantidad determinada de personas para luego analizarlos y a partir de ello hacer las inferencias correspondientes al resto de la población. (Condori 2020)

3.3.3. Muestreo: Es una herramienta que se utiliza en los trabajos investigativos que facilita delimitar qué porción de la población debe estudiarse para lograr resultados, es decir se determina el tamaño para detectar efectos, el investigador selecciona los modos y manera en relación al tema que esté investigando. (Guetterman 2015) Se utilizó el muestreo probabilístico, es decir un

cálculo estadístico para obtener una porción de la población a estudiar y se realizó en forma aleatoria.

El resultado fue 138 trabajadores asistenciales.

3.3.4 Unidad de análisis: En el trabajo investigativo que se presenta, la entidad de estudio estuvo integrada por los colaboradores que brindan atención directa a los usuarios de un policlínico en Lima, a quienes se les aplicó los requisitos para pertenecer o no al estudio.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Las pautas de formulación de los instrumentos de recolección de información estuvieron basadas en la esencia de la materia de estudio, la posibilidad de aproximación con los investigados, los medios disponibles, la posibilidad de alcanzar datos y el tipo y naturaleza de la fuente del dato.

Según Lenz et. al. (2017) el formulario de preguntas es una manera directa para conseguir información de los encuestados sobre datos fácticos.

Instrumentos: Se elaboró 2 cuestionarios uno para cada variable

Se formuló con afirmaciones y que el encuestado responde de acuerdo a una escala.

Se utilizó la Escala de Likert: es una forma de respuesta que mensura el nivel en que el entrevistado está de acuerdo o en desacuerdo con cada consulta. Por lo que se ofrece en cinco posibilidades de respuesta. (Useche et. al 2019).

3.5 Procedimientos

Para la obtención de la información requerida en el presente trabajo, se llevó a cabo acciones como la carta de pedido de autorización correspondiente a la Dirección del Policlínico para aplicar los cuestionarios a los trabajadores asistenciales, se obtuvo el permiso de manera expedita, que sirvió para acceder a la información necesaria para llevar a cabo la creación del banco de información esencial para el estudio. Es necesario precisar que la obtención de la información se llevó a cabo teniendo en cuenta todas las estrategias que nos permita garantizar la reserva, la discreción y el respeto por la intimidad de los integrantes.

En este sentido, la contribución de los trabajadores que forman parte del Policlínico fue potestativo y sin nombre. Se aplicó los cuestionarios a los colaboradores definida en la población muestral, posteriormente se realizó el procesamiento cuantitativo de los datos obtenidos.

3.6 Método de análisis de datos

El proceso analítico de la información fue acucioso con la finalidad de obtener los efectos estadísticos significativos y fácilmente comprensibles. El tratamiento de la información fue como sigue:

Primero, la información recolectada se registró en el programa Excel, donde se organizó y estructuró, lo cual facilitó su manejo. Esta acción resultó fundamental para asegurar que la información estuviera para el proceso analítico.

Una vez que los datos estuvieron en Excel, se procedió a tratamiento electrónico utilizando el paquete de interpretación de datos Statistical Package for the Social Sciences denominado SPSS versión 25. Este programa es mundialmente conocido por sus cualidades óptimas para estudios analíticos complicados y proporcionar información clara y concisa.

En el proceso analítico con el paquete informático arriba señalado, se realizaron tanto análisis descriptivos como análisis inferenciales con el objetivo de comprender más a fondo la información y elaborar las conclusiones con base sólida. Las estadísticas descriptivas, como el cálculo de porcentajes, frecuencias y tablas de contingencia, sirvieron para recapitular y presentar de manera efectiva los datos recolectados.

En lo relacionado a los resultados inferenciales, teniendo en cuenta que el proyecto investigativo estuvo orientado como correlacional, se realizaron pruebas de hipótesis estadísticas. Estas verificaciones favorecieron analizar mejor las conexiones entre las variables y definir la existencia de relaciones importantes.

3.7 Aspectos éticos

El trabajo investigativo se realizó siguiendo cuidadosamente las normas de redacción y estandarización internacional determinadas en la séptima edición de las normas APA (American Psychological Association). Además, se mantuvo un riguroso respeto por la autoría de cualquier material utilizado en el estudio, sean textos, artículos, libros u otros recursos, citándolos y realizando la referencia de acuerdo con las pautas de citación antes señaladas.

Asimismo, se cumplió con las normas y guías específicas de la Universidad Cesar Vallejo, en cuanto a la recopilación de datos, se trató la información proporcionada por los participantes con discreción y siguiendo estrictos principios éticos y morales, que incluyen la integridad, la independencia, la objetividad y la confidencialidad. Se pidió el permiso a través de la explicación del propósito del estudio, la descripción del problema de investigación y los procedimientos a seguir, los participantes firmaron la autorización, este proceso garantizó que los participantes comprendan la naturaleza de la investigación y otorguen su consentimiento voluntario para participar. Así mismo un elemento que puso en análisis en la atención de salud se produjo con el respeto a las personas y su autonomía para que los usuarios puedan decidir que planes de atención se ajustan mejor a sus creencias y valores, esto principalmente se aplica con el consentimiento informado. Guidry-Grimes & Veatch (2019)

Finalmente, las encuestas fueron completamente anónimas para respetar la intimidad y mantener en secreto el nombre de los participantes, lo que reflejó el compromiso con el principio de justicia en la investigación.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados encontrados después del respectivo procesamiento.

4.1 Resultados descriptivos del estudio

4.1.1 Análisis de la variable (Gestión de la seguridad y dimensiones)

Tabla 1:

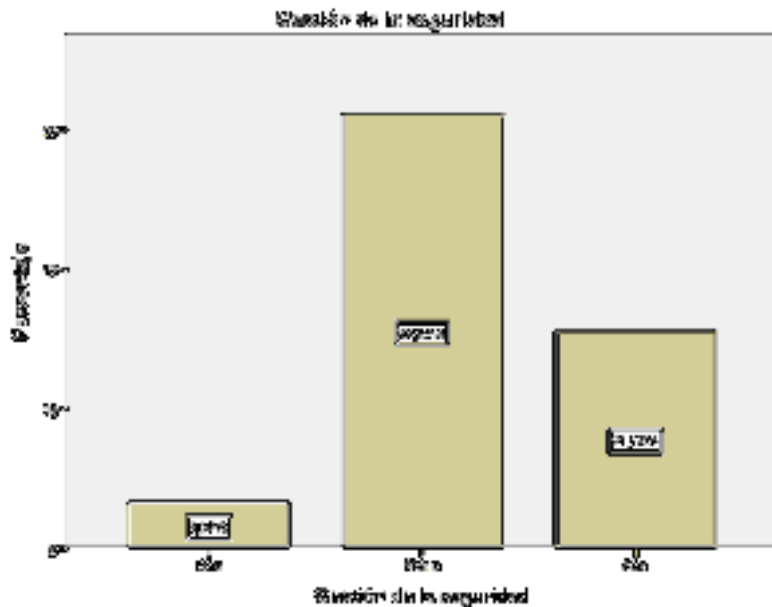
Gestión de la seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	6,5	6,5
	Medio	86	62,3	68,8
	Alto	43	31,2	100,0
	Total	138	100,0	

Fuente: datos del estudio.

Figura 2:

Gestión de la seguridad



En cuanto a la variable de Gestión de la seguridad, presentada en la tabla 1, muestra que ésta se encuentra en un nivel medio en un 62.3%, teniendo una tendencia del 31.2% a ser alta, en tanto que sólo el 6.5% es baja,

Tabla 2:

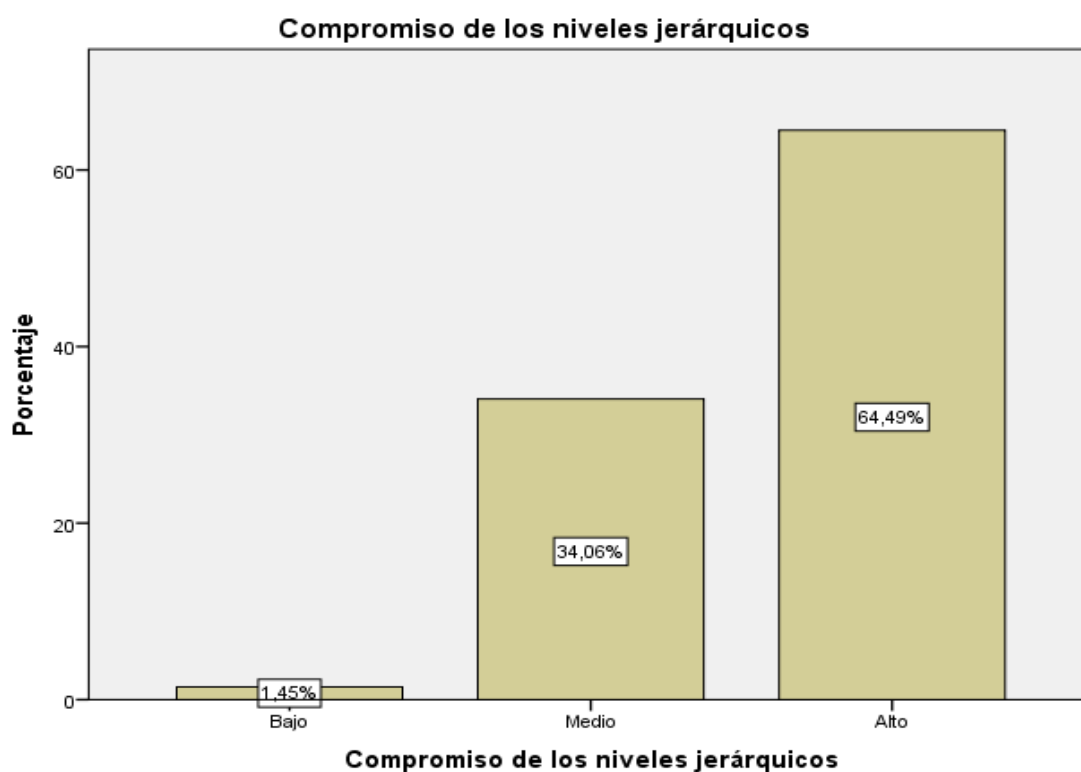
Compromiso de los niveles jerárquicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	1,4	1,4
	Medio	47	34,1	35,5
	Alto	89	64,5	100,0
	Total	138	100,0	

Fuente: datos del estudio.

Figura 3:

Compromiso de los niveles jerárquicos



En cuanto a la evaluación del compromiso de los niveles jerárquicos, como respuesta de los encuestados, se aprecia que el 64.5% de ellos considera alto, dicho compromiso, un 34.1% lo considera en un nivel medio y solo el 1.4% es bajo.

Tabla 3:

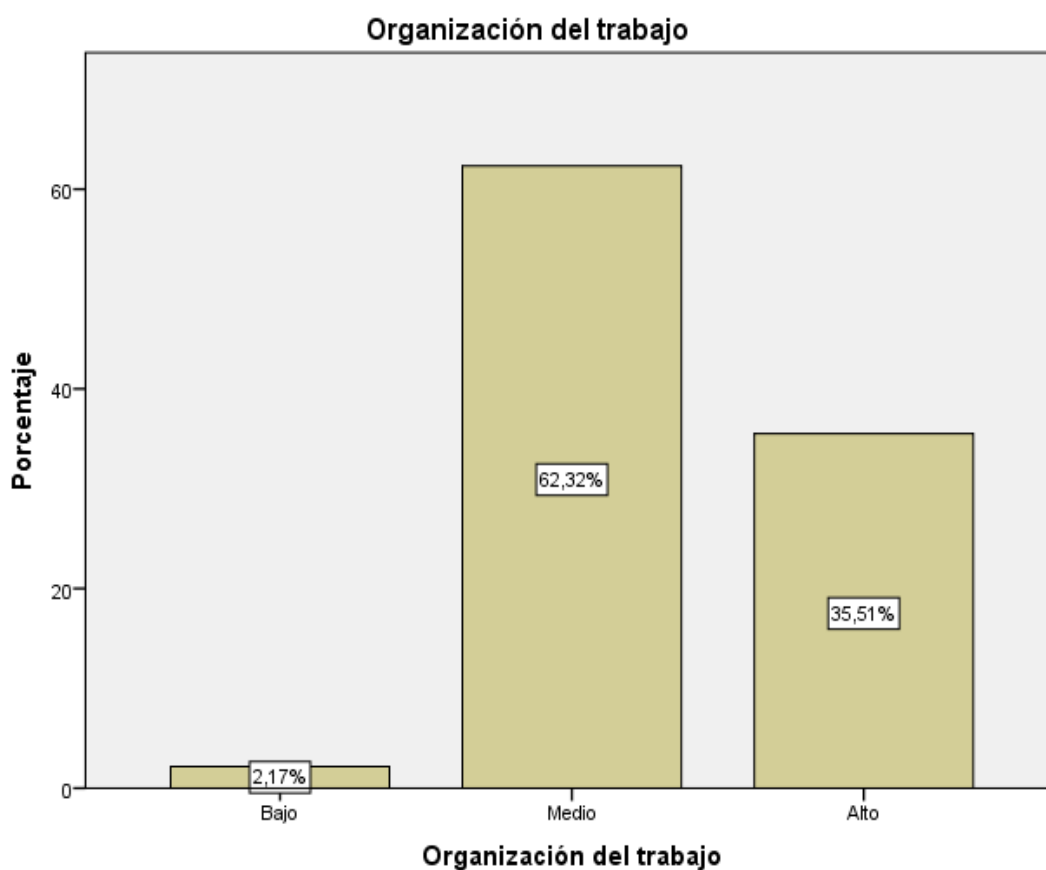
Organización del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	2,2	2,2
	Medio	86	62,3	64,5
	Alto	49	35,5	100,0
	Total	138	100,0	

Fuente: datos del estudio.

Figura 4:

Organización del trabajo



Sobre la evaluación de la organización del trabajo, según los resultados, se observa que el 62.3% considera que esta en un nivel medio, teniendo una tendencia del 35.5% a ser alto y sólo el 2.2% restante lo considera bajo.

Tabla 4:

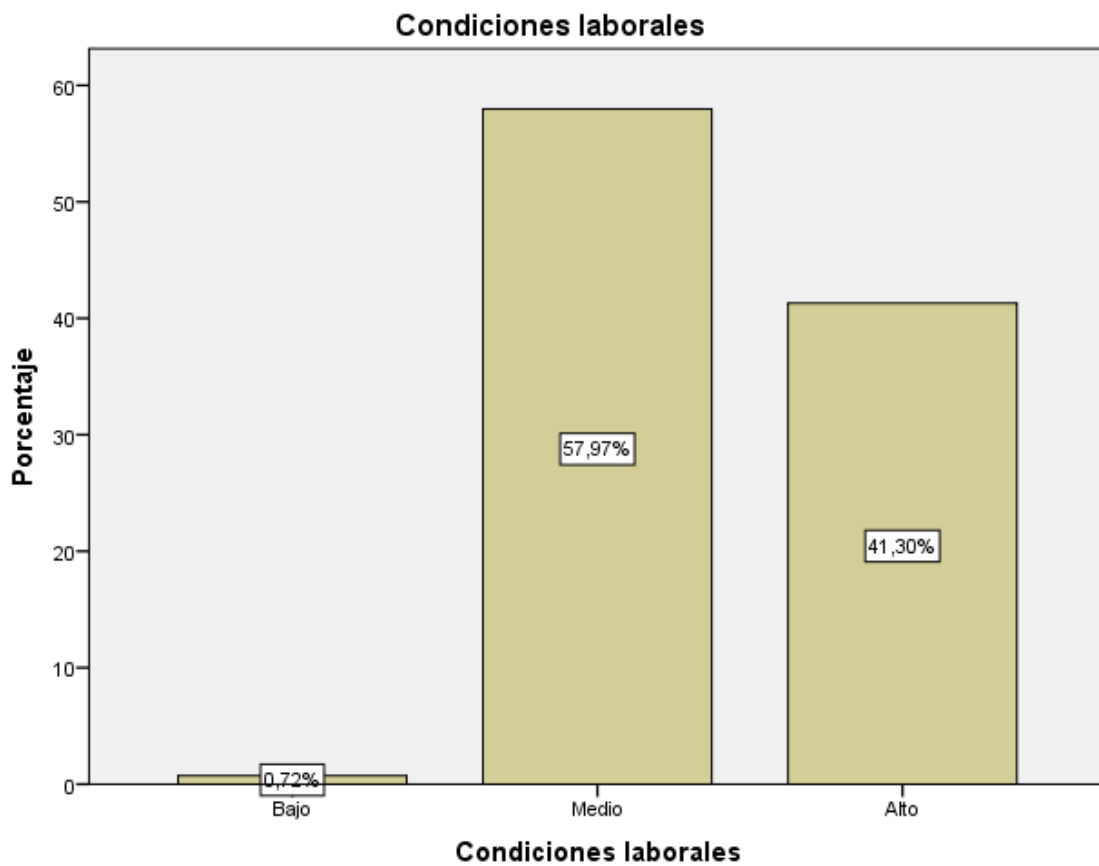
Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	,7	,7
	Medio	80	58,0	58,7
	Alto	57	41,3	100,0
	Total	138	100,0	

Fuente: datos extraídos del estudio

Figura 5:

Condiciones laborales



En cuanto a la evaluación de las condiciones laborales, los resultados muestran que el 58.0% es medio, el 41.3% lo consideran alto y solo el 0.7% restante considera que estas condiciones son bajas.

4.1.2 Análisis de la variable (Cultura preventiva y dimensiones)

Tabla 5:

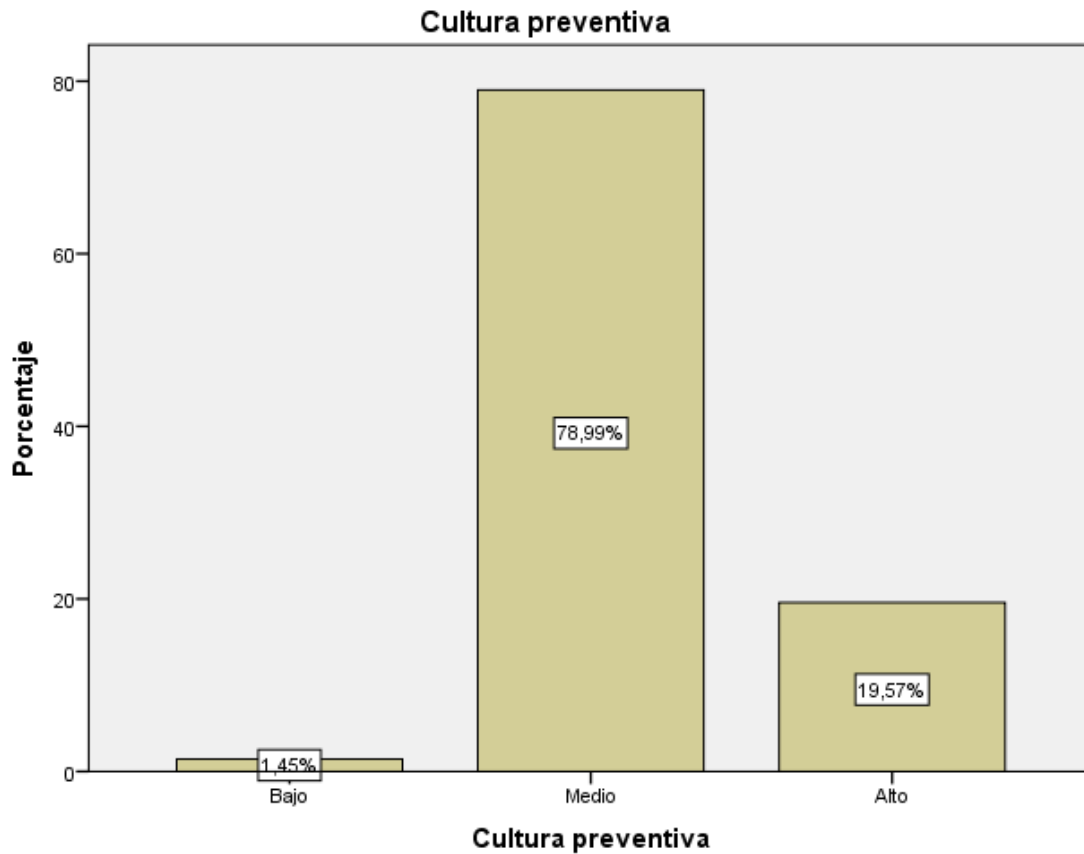
Cultura preventiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	1,4	1,4
	Medio	109	79,0	80,4
	Alto	27	19,6	100,0
	Total	138	100,0	

Fuente: datos del estudio.

Figura 6:

Cultura preventiva



Sobre la evaluación de la cultura preventiva, se puede observar que el 79.0% de la muestra considera que esta cultura está en un nivel medio, teniendo una tendencia del 19.6% a ser alta y el 1.4% restante la considera baja.

Tabla 6:

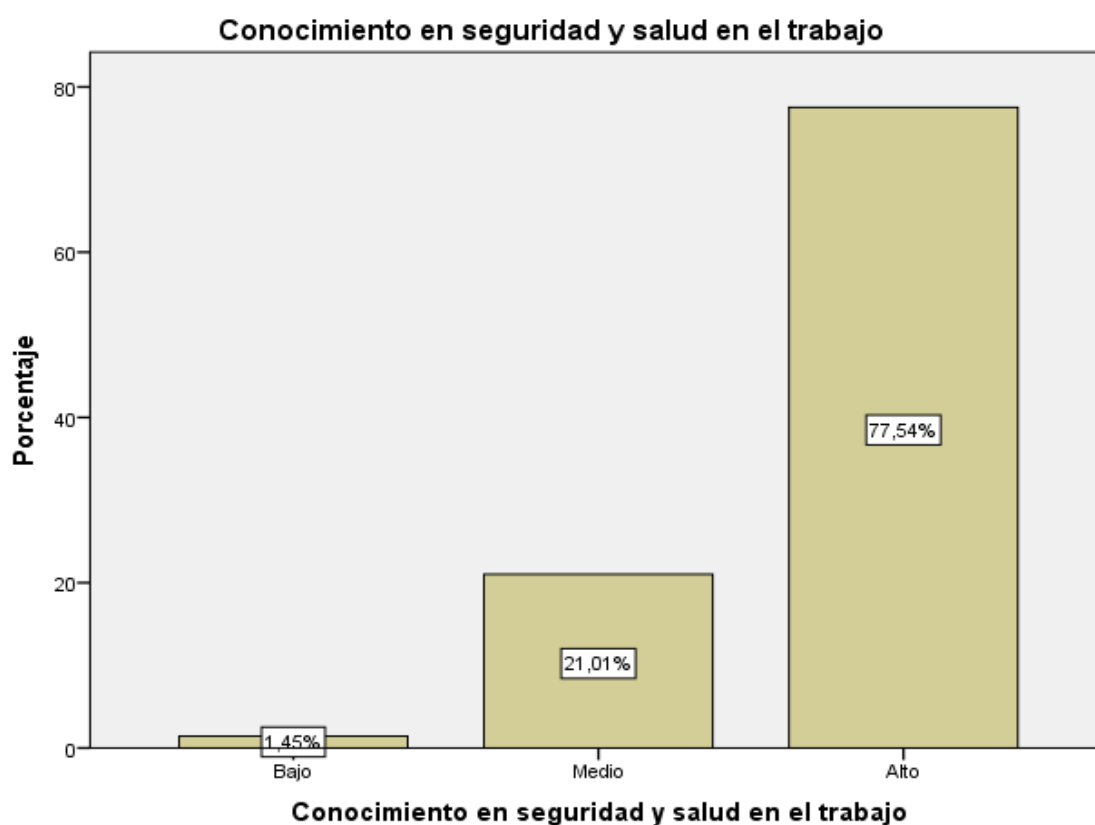
Conocimiento en seguridad y salud en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	1,4	1,4
	Medio	29	21,0	22,5
	Alto	107	77,5	100,0
	Total	138	100,0	

Fuente: datos del estudio.

Figura 7:

Conocimiento en seguridad y salud en el trabajo



En lo relacionado a la evaluación del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo se puede observar que el 77.5% considera que dicho conocimiento es alto, el 21.0% lo considera de un nivel medio y el 1.4% considera que este conocimiento es bajo.

Tabla 7:

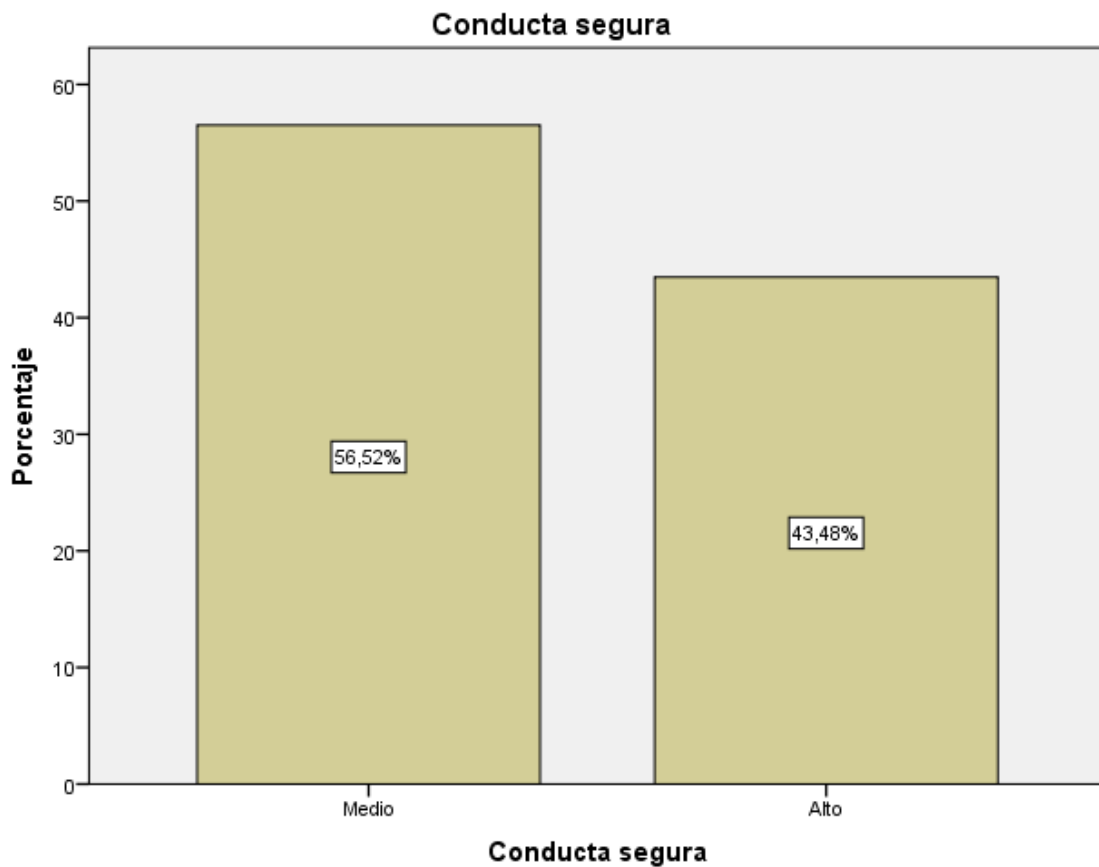
Conducta segura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	78	56,5	56,5
	Alto	60	43,5	100,0
	Total	138	100,0	

Fuente: datos del estudio.

Figura 8:

Conducta segura



Por lo que respecta a la valoración de la conducta segura, los resultados muestran que el 56.5% de los encuestados menciona que dicha conducta es media y el 43.5% restante considera que esta conducta es alta.

4.2 Análisis de normalidad por correlación

4.2.1 General: Gestión de la seguridad & cultura preventiva

Tabla 8:

Pruebas de normalidad por *Kolmogórov-Smirnov* (Gestión de la seguridad & Cultura preventiva)

	Cultura preventiva	Kolmogórov-Smirnov		
		Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la seguridad	Medio	,410	109	,022
	Alto	,495	27	,043

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: datos del estudio.

Según la evaluación de la normalidad entre la Gestión de la seguridad y la Cultura preventiva a través del modelo de Kolmogórov-Smirnov arroja como resultados de significancia valores inferiores al 0.05 pts, por lo que los datos son no paramétricos,

4.2.2 Especifica 1: Compromiso de los directivos en la gestión de la seguridad & cultura preventiva

Tabla 9:

Pruebas de normalidad por *Kolmogórov-Smirnov* (Compromiso de los niveles jerárquicos & Cultura preventiva)

	Cultura preventiva	Kolmogórov-Smirnov		
		Estadístico	gl	Sig.
Compromiso de los niveles jerárquicos	Medio	,373	109	,024
	Alto	,539	27	,021

a. Cultura preventiva es constante cuando Compromiso de los niveles jerárquicos = Bajo. Se ha omitido.

b. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: datos del estudio

En cuanto al cálculo de normalidad entre el Compromiso de los niveles jerárquicos y la Cultura preventiva a través del modelo de Kolmogorov-Smirnov^a arroja como resultados de significancia valores inferiores al 0.05 pts, por lo que los datos son no paramétricos.

4.2.3 Especifica 2: Organización del trabajo & cultura preventiva

Tabla 10:

Pruebas de normalidad por *Kolmogórov-Smirnov* (Organización del trabajo & Cultura preventiva)

	Cultura preventiva	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Organización del trabajo	Bajo	,260	2	.
	Medio	,429	109	,000
	Alto	,442	27	,047

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: datos extraídos estudio

En lo relacionado al cálculo de normalidad entre la Organización del trabajo y la Cultura preventiva a través del modelo de Kolmogorov-Smirnov^a arroja como resultados de significancia valores inferiores al 0.05 pto, por lo que los datos son no paramétricos.

4.2.4 Especifica 3: Condiciones laborales & cultura preventiva

Tabla 11:

Pruebas de normalidad por *Kolmogórov-Smirnov* (Condiciones laborales & Cultura preventiva)

	Cultura preventiva	Kolmogorov-Smirnov ^b		
		Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	Medio	,405	109	,012
	Alto	,442	27	,000

a. Cultura preventiva es constante cuando Condiciones laborales = Bajo. Se ha omitido.

b. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: datos del estudio.

Por último, sobre la evaluación de normalidad entre las Condiciones laborales y la Cultura preventiva a través del modelo de Kolmogorov-Smirnov^a arroja como resultados de significancia valores inferiores al 0.05 pto, por lo que los datos son no paramétricos.

4.3 Análisis de regresión por hipótesis (XY2)

4.3.1 Hipótesis general:

Planteamiento:

H^{0a}: La gestión de la seguridad no tiene relación con la cultura preventiva del personal asistencial en un policlínico de Lima, 2023.

H^a: La gestión de la seguridad tiene relación con la cultura preventiva del personal asistencial en un policlínico de Lima, 2023.

Regla de decisión:

Si P-Valor (significancia) < 0.05 ptos.; se rechaza la hipótesis nula.

Calculo:

Tabla 12:

Correlaciones (*gestión de la seguridad & Cultura preventiva*) *Rho de Spearman*

			Gestión de la seguridad	Cultura preventiva
Rho de Spearman	Gestión de la seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	138	138
	Cultura preventiva	Coeficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	138	138

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

Fuente: datos del estudio

Interpretación:

Según los resultados de correlación aplicada entre la Gestión de la seguridad y la Cultura preventiva, calculada a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, esta arroja un índice de significancia inferior al 0.05 ptos, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la alterna, asimismo se encontró un índice de correlación del 0.783 ptos, siendo esta positiva alta, Bologna (2018).

4.3.2 Hipótesis específica 1

Planteamiento:

H^{e01}: El compromiso de los directivos no está relacionado con la cultura preventiva del personal de salud en un policlínico de Lima, 2023.

H^{e1}: El compromiso de los directivos en la gestión de la seguridad está relacionado con la cultura preventiva del personal de salud en un policlínico de Lima, 2023.

Regla de decisión:

Si P-Valor (significancia) < 0.05 ptos.; se rechaza la hipótesis nula.

Calculo:

Tabla 13:

Correlaciones (*Compromiso de los niveles jerárquicos & Cultura preventiva*) Rho de Spearman

			Compromiso de los niveles jerárquicos	Cultura preventiva
Rho de Spearman	Compromiso de los niveles jerárquicos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,655**
		N	138	138
	Cultura preventiva	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,655**	1,000
		N	138	138

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

Fuente: datos del estudio

Interpretación:

En cuanto a la evaluación de la correlación aplicada entre el Compromiso de los niveles jerárquicos y la Cultura preventiva, calculada a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, esta arroja un índice de significancia inferior al 0.05 ptos, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la alterna, asimismo se encontró un índice de correlación del 0.655 ptos, estableciendo una correlación positiva moderada.

4.3.3 Hipótesis específica 2

Planteamiento:

H^{e02}: La organización del trabajo no está relacionado con la cultura preventiva del personal asistencial en un policlínico de Lima, 2023.

H^{e2}: La organización del trabajo está relacionado con la cultura preventiva del personal asistencial en un policlínico de Lima, 2023.

Regla de decisión:

Si P-Valor (significancia) < 0.05 pts.; se rechaza la hipótesis nula.

Calculo:

Tabla 14:

Correlaciones (Organización del trabajo & Cultura preventiva) Rho de Spearman

			Organización del trabajo	Cultura preventiva
Rho de Spearman	Organización del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,425**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	138	138
	Cultura preventiva	Coefficiente de correlación	,425**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	138	138

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

Fuente: datos del estudio

Interpretación:

Por lo que respecta a la evaluación de la correlación aplicada entre la Organización del trabajo y la Cultura preventiva, calculada a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, esta arroja un índice de significancia inferior al 0.05 pts, lo que permite rechazar la hipótesis nula, aceptando la alterna, asimismo se encontró un índice de correlación del 0.425 pts, estableciendo una conexión moderada.

4.3.4 Hipótesis específica 3

Planteamiento:

H^{e03}: Las condiciones laborales influye en la cultura preventiva del personal de salud de un policlínico de Lima, 2023

H^{e3}: Las condiciones laborales influye en la cultura preventiva del personal de salud de un policlínico de Lima, 2023

Regla de decisión:

Si P-Valor (significancia) < 0.05 ptos.; se rechaza la hipótesis nula.

Calculo:

Tabla 15:

Correlaciones (Condiciones laborales & Cultura preventiva) Rho de Spearman

			Condiciones laborales	Cultura preventiva
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,322**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	138	138
	Cultura preventiva	Coefficiente de correlación	,322**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	138	138

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

Fuente: datos del estudio

Interpretación:

En cuanto a la evaluación de la prueba de correlación aplicada entre las Condiciones laborales y la Cultura preventiva, calculada a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, esta arroja un índice de significancia inferior al 0.05 ptos, lo que permite rechazar la hipótesis nula, aceptando la alterna, asimismo se encontró un índice de correlación del 0.322 ptos, estableciendo una conexión positiva baja.

V. DISCUSIÓN

En el ámbito laboral de los establecimientos de salud, la implementación de la gestión de la seguridad es un componente importante para asegurar la prevención de eventos dañinos a los colaboradores, (Obando et al., 2019), así como la cultura preventiva, influenciada por sus dimensiones formativas y programas estatales, (Hayman et. al., 2016) es necesaria para cumplir con los objetivos de la organización y en ese sentido los líderes deben fomentar una cultura de colaboración, en todos los estamentos de la institución. (Miño et. al., 2023).

Describiendo la variable de Gestión de la seguridad, se aprecia un que un 62.3% está en un nivel medio, con un 31.2% se encuentra en un nivel alto y sólo el 6.5 % se encuentra bajo. La variable cultura preventiva se encuentra en un nivel medio con un 79.0%, teniendo una tendencia del 19.6% a ser alta y el 1.4% restante la consideran baja. Analizando ambas variables podemos decir que las mismas tienen un predominio del nivel medio, seguido de un nivel alto y el nivel bajo se encuentra al final. Esto coincide con Mantilla (2022) que encontró en su estudio que el mayor porcentaje el 37% consideraban que la Gestión de la seguridad laboral es regular o de nivel medio, el 33.9% lo consideraba malo y el 29% lo consideraban buena y difiere con el estudio realizado por Florián (2021) titulado Gestión de la seguridad y salud laboral mejora la cultura preventiva donde concluye que la adecuación de la gestión de seguridad logró disminuir la cultura preventiva del nivel bajo, de un 25% a un 0%, disminuir del 42% de nivel medio a 19% y subir el porcentaje 33% a 81% en un nivel alto.

En la descripción de la variable cultura preventiva, se puede observar que el 79.0% de los participantes considera que está en un nivel medio, teniendo una tendencia del 19.6% a ser alta y el 1.4% restante la considera baja. En el trabajo de Bestratén (2015) contextualiza la variable, como construcción de procedimientos y elementos que son eficientes, que fomente la ejecución de acciones que prevengan el daño, acciones que reduzcan las patologías y las actividades que favorezcan un ambiente laboral positivo al bienestar de las personas y a la sostenibilidad empresarial. Así mismo la cultura preventiva se

construye con la intervención de profesionales especialistas en medicina preventiva siendo importante en el ecosistema de atención de salud en EEUU. (Zaza, et. al 2018)

En lo relacionado a la evaluación del conocimiento en seguridad y salud en trabajo se puede observar que el 77.5% considera que dicho conocimiento es alto, el 21.0% lo considera de un nivel medio y el 1.4% considera que este conocimiento es bajo. La cultura de seguridad representa el valor central del sector de la salud, los empleados sanitarios, cuando desconocen la eficacia del uso del equipo de protección personal, tienen menos conocimiento de la cultura de seguridad y la extrema importancia de tomar medidas de precaución, lavar, y desinfectar, son más propensos a enfermedades, infecciones y dolencias tanto en el personal como en los pacientes. Cuando el personal sanitario se siente seguro y protegido, puede garantizar una prestación sanitaria sólida con el máximo rendimiento. (Hameed et. al 2021). En lo que respecta a la valoración de la conducta segura, los resultados muestran que el 56.5% de los encuestados menciona que dicha conducta es media y el 43.5% restante considera que esta conducta es alta. La cultura de seguridad es fundamental para orientar sólidamente los comportamientos laborales y perseverar la importancia de la seguridad, establece asimismo el compromiso del cumplimiento de los objetivos de la organización y dirige el soporte de los modelos adecuados de conducta segura. (Jitwasinkul, y Hadikusumo. 2011). También Adamopoulos y Syrou (2023) en su trabajo de investigación evidenciaron la relación estrecha entre la seguridad y los peligros laborales con la calidad y la necesidad de capacitación en el puesto de trabajo.

En cuanto al análisis inferencial se determinó la conexión de la gestión de la seguridad con la cultura preventiva de los trabajadores que dan atención directa en un policlínico de Lima, los resultados hallados en la investigación muestran la conexión entre una y otra variable con un índice de conexión del 0.783 pto, según Rho de Spearman siendo una conexión verdadera alta. Estos resultados coinciden con Sotomayor y Quispe (2021) que determinaron la relación de las variables Sistema de Gestión de seguridad y la cultura preventiva, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.797, es decir, los trabajadores asociaron la Administración Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cultura Preventiva como

importante positivo. En ese sentido un estudio experimental realizado en Rumanía demostró como la adquisición y estructuración del conocimiento sobre la cultura de seguridad contribuye en la elaboración e implementación de medidas preventivas correctivas apropiadas en la organización. (Gaureanu et al., 2019)

La conceptualización de Gestión de la Seguridad se encontró en Perdomo et.al. (2023) como los procesos y elementos que intervienen en una organización que tiene como base la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los aspectos que pueden incidir negativamente en la seguridad y el estado sanitario de los colaboradores buscando lograr un ambiente con mínimos riesgos y apacible para el empleado.

En relación al primer propósito específico de relacionar la dimensión del compromiso de los directivos con la cultura preventiva se obtuvo como respuesta de los encuestados, un 64.5% de ellos lo consideran alto dicho compromiso, un 34.1% lo considera en un nivel medio y solo el 1.4% es bajo, asimismo se encontró un índice de correlación del 0.655 pts, estableciendo un índice moderado. Este resultado difiere con lo analizado por Reinhold et. al. (2016) en su trabajo desarrollado en 24 empresas manufactureras en Estonia, evaluando el avance de los Sistemas de Gestión de la seguridad, encontraron un compromiso medio de la alta dirección a pesar de que estas empresas estaban certificadas con la Norma OHSAS 18001.

La Norma OHSAS 18001 es un estándar internacional que se inició en Reino Unido con requisitos de seguridad y salud laboral, uno de los cuales es el compromiso de la alta gerencia y el mantenimiento del sistema a través de un monitoreo con el Cuadro de mando de progreso continuo. Benakka et. al. (2021).

Asimismo, el dispositivo legal nacional la ley 29783 en el ítem 18 de los principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo uno de los primeros es garantizar un compromiso visible del empleador con el estado sanitario y prevención de los daños laborales de los colaboradores. Ministerio de Trabajo (2017)

En el segundo propósito secundario evaluar la conexión de la organización del trabajo con la cultura preventiva de los trabajadores sanitarios, tenemos en los

resultados un 62.3% considera que está en un nivel medio, teniendo una tendencia del 35.5% a ser alto y solo el 2.2% restante lo considera bajo. Se encontró un índice de correlación del 0.425, una conexión moderada. Concuerta con el documento emitido por Tatqui (2023) Desafíos en la prevención de riesgos ocupacionales que manifiesta una relación positiva entre el puesto de trabajo, el colaborador y la organización. En el puesto laboral se encuentran los factores, la naturaleza de las tareas, la carga de trabajo y el medioambiente laboral, el trabajador quien ejecuta las acciones y posee las competencias y capacidades y la organización incorpora los modelos de trabajo, los recursos y demás.

Igualmente, en el estudio de Vergílio et. al. (2018) tuvo como resultado y conclusión que los problemas identificados en la organización del trabajo en un establecimiento de salud se pueden superar con la participación de supervisores y colaboradores. Según Larrochelli et. al (2022) señalan que la organización del trabajo enlaza las personas que laboran con la ayuda tecnológica, los medios, el tiempo y los materiales mediante el conjunto de métodos y procedimientos que se aplican para laborar con niveles adecuados de seguridad y salud asegurar la calidad del producto o del servicio prestado y cumplir con los requisitos ergonómicos y ambientales establecidos.

En el tercer objetivo secundario que busca relacionar las condiciones labores y cultura preventiva, los resultados muestran que el 58% de los participantes manifiestan que estas condiciones están en un nivel medio, el 41.7% lo considera alto y sólo el 0.7% restante lo considera baja, se encontró un índice de correlación de 0.12, muy baja. Que coincide con el trabajo de Montes y Ortiz (2019) que tuvieron el propósito de correlacionar las condiciones laborales y satisfacción de los colaboradores de enfermería de un centro hospitalario nacional, concluyeron que el 55.4% son aceptables y la satisfacción laboral el 57% es medio, con un valor del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de 0.650, se confirma una conexión positiva moderada.

Sánchez y Vergara (2020) teoriza las condiciones de trabajo como el conjunto de características que el empleador dispone para su cumplimiento por los empleados, en ellos se considera las funciones, tareas y responsabilidades

asignadas, también la remuneración, prestaciones sociales, régimen disciplinario aspectos administrativos, horarios de la labor en la atención de los usuarios.

En este aspecto se puede inferir la existencia de una conexión baja entre la dimensión condiciones laborales y cultura preventiva en colaboradores que brindan asistencia directa en un policlínico de Lima.

A continuación, se resume la correlación de la variable gestión de la seguridad con sus dimensiones, la primera dimensión compromiso de los directivos con la cultura preventiva obtuvo un índice de correlación del 0.655 pts, estableciendo un índice moderado. Coincidiendo con el trabajo de Reinhold et. Al. (2016) encontraron un compromiso parcial de la alta dirección. La dimensión organización del trabajo con la cultura preventiva, los resultados fueron índice de correlación del 0.425 pts, estableciendo una conexión moderada, coincidiendo con lo manifestado por Tatqui, (2023), que manifiesta una relación positiva, entre el puesto, el colaborador y la organización.

Y la dimensión condiciones labores y cultura preventiva, ahí se encontró una relación baja de 0.12, muy baja, al respecto Montes y Ortiz (2019) expresan el concepto del proceso de trabajo, al conjunto de elementos que actúan sobre la persona en su lugar de faena, determina su actividad y ocasiona consecuencias tanto para el individuo como para el empresario. También se considera lo planteado por Sánchez y Vergara (2020) cuando refiere que las cualidades laborales que el patrono establece para la ejecución por los empleados, en ellos se considera las funciones, tareas y responsabilidades asignadas, los turnos a cumplir, también los sueldos, los beneficios sociales, los aspectos disciplinarios y administrativos.

Las fortalezas del presente estudio están relacionada a la metodología utilizada especialmente en lo relacionado al diseño de orientación cuantitativa y transversal, permitió dar respuestas a las preguntas del problema de investigación y demostrar la hipótesis con medición numérica utilizando la ciencia de la Estadística y se analizó las situaciones en un momento concreto compartiendo la misma temporalidad. Todo esto es un tiempo medianamente corto.

Otra fortaleza es la construcción de dos instrumentos de Gestión de la seguridad y cultura preventiva que es el aporte de la presente investigación que podría ser utilizado en investigaciones similares. Dicha construcción estuvo

sustentada en los aspectos teóricos y documentos legales actualizados y que rigen para nuestro país.

La debilidad del estudio es no ha permitido determinar con nivel de precisión la causalidad de las variables, debido a su diseño cuantitativo.

Otra limitación importante fue trabajar con un gran número de personas que era necesario encuestar, lo que influyó en la etapa designada para la aplicación de los cuestionarios.

Del mismo modo, el estudio contribuye en otorgar información documental y efectiva en los resultados que podrían ser utilizados por los directivos del Policlínico en futuras reuniones de enseñanza-aprendizaje. Finalmente, la investigación realizada se constituye en un precedente documental para futuros investigadores que pretendan estudiar la gestión de la seguridad, la cultura preventiva, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Igualmente, con las conclusiones se pueda comparar con otros establecimientos de primer nivel de atención y relacionar la información.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO Existe una correlación entre Gestión de la seguridad y la cultura preventiva de los colaboradores que brindan atención directa a los usuarios de un Policlínico en Lima, calculada a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, esta arroja un índice de significancia inferior al 0.05 pto, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la alterna, asimismo se halló un índice de correlación del 0.783 pto, siendo positiva alta. A mayor o mejor Gestión de la seguridad mejor cultura preventiva.

SEGUNDO Se comprueba el primer objetivo específico el compromiso de los niveles jerárquicos influyen en la cultura preventiva calculada a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, esta arroja un índice de significancia inferior al 0.05 pto, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la alterna, asimismo se encontró un índice de correlación del 0.655 pto, estableciendo un índice moderado. El compromiso de los niveles jerárquicos tiene relación moderada con la cultura preventiva.

TERCERO El segundo objetivo específico la organización del trabajo y su relación con la cultura preventiva, calculada a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, esta arroja un índice de significancia inferior al 0.05 pto, lo que permite rechazar la hipótesis nula, aceptando la alterna, asimismo se encontró un índice de correlación del 0.425 pto, estableciendo una conexión moderada. La organización del trabajo tiene una relación moderada con la cultura preventiva.

CUARTO El tercer objetivo específico las condiciones laborales guarda relación con la cultura preventiva del personal de salud de un policlínico de Lima, calculada a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, esta arroja un índice de significancia inferior al 0.05 pto, lo que permite rechazar la hipótesis nula, aceptando la alterna, asimismo se encontró un índice de correlación del 0.322 pto, estableciendo una conexión positiva baja. Las condiciones laborales guardan una relación baja con la cultura preventiva.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: A la Gerencia de la Red Asistencial se recomienda establecer reuniones de coordinación con los profesionales de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de mejorar la gestión de seguridad en lo relacionado en la identificación de peligros y evaluación de los riesgos y la implementación de las medidas correctivas necesarias.

SEGUNDO: A la Dirección del Policlínico se recomienda realizar reuniones de capacitación con los jefes, coordinadores y encargados de los diferentes servicios para desarrollar el compromiso de los niveles jerárquicos con la implementación de las acciones de prevención laboral.

TERCERO: A la Dirección del Policlínico, jefes y Coordinadores analizar y perfeccionar la organización del trabajo en los concerniente al rendimiento de atención a los usuarios, elaborar los procedimientos de trabajo seguro, difundir los procedimientos en caso de incidente peligroso, actualizar y elaborar las guías de supervisión en seguridad.

CUARTO: A la Dirección del Policlínico, jefes y Coordinadores planificar y ejecutar inspecciones planeadas para mejorar los ambientes de trabajo, mejoramiento de la ventilación, disminución del ruido, mejoramiento de la iluminación.

REFERENCIAS

- Adamopoulos, Ioannis Pantelis; Syrou, Niki Fotios (2023) Administration safety and occupational risks relationship with job position training quality and needs of medical public health service workforce correlated by political leadership interventions. Doi: 10.29333/ejmets/13585
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=5&sid=9cb52797-d282-4ec2-a1ce-8cad23f5951%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2I0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=174198798&db=a9h>
- Aguilar Ortega Cecilia, De Lille Quintal María José, Escamilla Quintal Magdalena, Cetina Canto Thelma (2018) Clima de Seguridad Ocupacional, respuesta de seguridad del jefe y conducta segura del Trabajador.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2018/epi181g.pdf>
- Arenas Solorzano, M. (2018). Gestión de la seguridad y la retención laboral del personal de la Municipalidad de Pachacámac, 2018.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_140fffc504ea7d8bcd9f974e29fa5a65
- Autoridad Nacional de Servicio Civil (2022) Normatividad relacionada a la Seguridad y Salud en el Trabajo Ley 29783.
<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3572362-normatividad-relacionada-a-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst>
- Bestratén Belloví, Manel (2015) Gestión de la prevención en un marco de excelencia. Editorial UOC
<https://www.torrossa.com/en/resources/an/3064814>
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=7051669&ppg=11>
- Benakka, L., Gharbi, L. Z., Bacroume, S., Bejjaji, Z., & Aouane, M. (2021). The implementation of the occupational health and safety management system

according to OHSAS 18001/2007 in a Moroccan telecommunication company. E3S Web of Conferences, 234.

<https://doi.org/10.1051/e3sconf/202123400074>

Bisakaev, S.G.; Bekeeva, S.A.; Savvin, E.V.; (2021) Review of the International experience in terms of ensuring safe work. DOI 10.24000/0409-2961-2021-5-24-29

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85107464851&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=e3ff41e33cf9f5cd729f01812b3ecd26&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABSKEY%28Occupational+risk+management+and+preventive+culture%29&sl=66&sessionSearchId=e3ff41e33cf9f5cd729f01812b3ecd26&relpos=9>

Caballero Rodríguez, Támara (2002) La cultura preventiva: premisa de una educación de la conducta en sociedad.

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=27ad1d76-f5f5-4d7e-a691-6a57ac6a68c6%40redis>

Castillo Margarita (2020) De la sana distancia a la sana estancia: Mejores prácticas para la promoción de la salud en el trabajo El Economista, México City, 28 octubre 2020.

<https://www.proquest.com/docview/2469763780/5BFED7C97DDF443DPQ/1?accountid=37408>

Chuñir García Henry Marcelo y Manzano Merchán Fredy Omar (2023) Factores asociados a la fatiga laboral de conductores de mixer de una planta de hormigón. DOI:10.46652/rgn.v8i37.1091.

<https://www.proquest.com/docview/2859766500/7E3FCACC40D14312PQ/11?accountid=37408>

Colin M. Barry, Cingranelli David L. & K. Chad Clay (2022) Labor rights in comparative perspective: The Work R dataset, International Interactions, 48:2, 327-344, DOI: 10.1080/03050629.2022.2040495.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03050629.2022.2040495>

Colque Vargas, Claudia Marcela (2022) Influencia de la gestión de prevención de riesgos labores sobre la percepción del clima de seguridad Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas, 25(49), 331 UNMSM.

<https://link.gale.com/apps/doc/A710684766/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=4209903c>

Condori Ojeda, Porfirio (2020) Universo población y muestra, Curso Taller

<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

<https://n2t.net/ark:/13683/pvny/o7c>

Florián Oliva, Hugo Oswaldo (2021) Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su impacto en la cultura preventiva en una empresa de marketing.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84616/Flori%C3%A1n_OHO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallardo Echenique, Eliana Esther (2017) Metodología de la Investigación, manual autoformativo interactivo Huancayo Universidad Continental

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gaeureanu, Alin; Draghici, Anca; Dufour, Corina; Weinschrott, Hugo (2019) The Organizational Safety Culture Assessment

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85055838864&origin=resultslist&sort=plf-)

[85055838864&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85055838864&origin=resultslist&sort=plf-)

[f&src=s&sid=8eaccd1797c8721e9002de6d7bbe97d7&sot=b&sdt=b&s=TITL](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85055838864&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=8eaccd1797c8721e9002de6d7bbe97d7&sot=b&sdt=b&s=TITL)

[E-ABS-KEY%28Occupational+risk+management+and+preventive+culture%29&sl=66&sessionSearchId=8eaccd1797c8721e9002de6d7bbe97d7&relpos=23](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85055838864&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=8eaccd1797c8721e9002de6d7bbe97d7&sot=b&sdt=b&s=TITL)

Gómez Marcelo (2016) Introducción a la metodología de la investigación científica 2da edición Ed Brujas.

<https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=44342>

Guidry-Grimes, L.K., & Veatch, R.M. (2019). *The Basics of Bioethics* (4th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429507519>
<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780429507519/basics-bioethics-laura-guidry-grimes-robert-veatch>

Guetterman, Timothy C. (2015). *Descriptions of Sampling Practices Within Five Approaches to Qualitative Research in Education and the Health Sciences*
DOI: 10.17169/fqs-16.2.2290

Hameed Tahira, Bashir Eitezaz Ahmed, Khan Abdul Qadeer y Ahmad Murtaza (2021) Safety culture implications on safe work practices and work place exposure incidents in Operation Theater. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 37(2). <https://doi.org/10.12669/pjms.37.2.2946>.
<https://pjms.org.pk/index.php/pjms/article/view/2946/809>

Hauke, Angelika; Flaspöler, Eva; Reinert, Dietmar (2018) Proactive prevention in occupational safety and health: how to identify tomorrow's prevention priorities and preventive measures
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10803548.2018.1465677>

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos. y Baptista Lucio María del Pilar, (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.-metodología-de-la-Investigación-Científica-6ta-ed.pdf>

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_proquest_journals_2488542072&context=PC&vid=51UCV_INST
<https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000616415500015>

Jitwasinkul, B., y Hadikusumo, B. H. W. (2011). Identification of important organizational factors influencing safety work behaviours in construction projects. *Journal of Civil Engineering and Management*, 17(4), 520-528.
<https://doi.org/10.3846/13923730.2011.604538>.
<https://journals.vilniustech.lt/index.php/JCEM/article/view/5251>

Larrochelli-Muñir Manuel Antonio; Salazar Garcés Génesis Kristel; Toro Espinoza Marcos Fernando, Carrillo Pérez Fernando Xavier (2022) La organización y planificación del trabajo eficiente a través de la administración de proyectos Efficient work organization and planning through project management
<https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=Administracion%20y%20organizacion%20del%20trabajo&sortBy=relevance>

Laurell Asa Cristina (2000) Para la investigación sobre la salud de los trabajadores Serie PALTEX Salud y Sociedad Organización Panamericana de la Salud.
https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/doc_ergo_higien e/para-la-investigacion-sobre-la-salud-de-los-trabajadores.pdf

Lenz, Elizabeth R.; Waltz, Carolyn F.; Strickland, Ora Lea (2017) *Measurement in Nursing and Health Research*. (5th ed.). New York, Springer Publishing Company.
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/results?vid=18&sid=21a8ae6d-29b9-477f-aec7fb12235281f7%40redis&bquery=measurement+in+nursing+and+health+research&bdataJmNsaTA9RIQmY2x2MD1ZJmxhbm9ZXMmdHlwZT0wJnNIYXJjaE1vZGU9QW5kbnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d>

Mantilla Melchor, Paola (2022) Gestión de la seguridad laboral y salud ocupacional de los trabajadores de salud de un hospital de Comas, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42453/browse?type=author&value=Mantilla+Melchor%2C+Paola>

Ministerio de Trabajo (2017) *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo su Reglamentos y Modificatorias*.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf

Ministerio de Trabajo (2022) Notificación de accidentes de trabajo, tabla de estadísticas. <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/>

Miño-Terrance, J., León-Rubio, J.M., León-Pérez, J.M., & Cobos-Sanchiz, D. (2023). Leadership and the promotion of health and productivity in a changing environment: A multiple focus groups study. *Safety*, 9(3), 45. doi:<https://doi.org/10.3390/safety9030045>

<https://www.proquest.com/docview/2869560237/B3CD87B7D8024BC5PQ/4?accountid=37408&sourcetype=Scholarly%20Journals>

Monroy Caicedo, Sandra Patricia y Montoya Torres Jacid (2021) Gestión de riesgos laborales y seguridad del paciente en entornos hospitalarios de Ibagué, Colombia. doi. org/1015332/24631140:7477. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/7477>

Montes Revatta, Miriam Claribel; Ortiz Jaimes, Dalmira; (2019) Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - 2018.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3471141>

Moreno Briceño, Fidel y Godoy Elsy (2012) Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia Daena: International Journal of Good Conscience. 7(1) 38-56. abril 2012. ISSN 1870-557X 38. [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)38-56.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)38-56.pdf)

Navas Cuenca, Estefanía (2012) Gestión de la prevención de riesgos laborales ICB Editores.

<https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=109526s://www.digitaliapublishing.com/a/109526>

Nikolic, Vesna; Taradi, Josip; Vukic, Tamara; Pedovic, Ivana (2023)

Occupational safety knowledge management in Slovenia, Croatia and Serbia.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10803548.2022.2154478>

Obando Montenegro, José Enrique; Sotolongo Sánchez, María; Villa González del Pino, Eulalia María (2019) Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión.

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=a196f7c0-deda-4de3-97d8-3becbe5363db%40redis>

Ordoñez Castro, Silvia Patricia (2021) Gestión administrativa y riesgos

ocupacionales percibidas por usuarios internos en centros de salud de la salud de la Policía Nacional, Babahoyo, Ecuador.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59948>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022) Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2023) Panorama de la seguridad y salud en el trabajo en América Latina y el Caribe Ficha Informativa Regional 12 mayo 2023.

https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_882230/lang--es/index.htm

Organization Internacional del Trabajo (OIT) Organización Mundial de la Salud (OMS) (2022) CARING FOR THOSE WHO CARE Guide for the development and implementation of occupational health and safety programmers for health workers.

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/351436/9789240040779-eng.pdf>

Paulsson, Sofía; Hellman, Therese; Svartengren, Magnus; Molin, Fredrika (2023) A Quantitative Study on Employees' Experiences of a Support Model for Systematic Work Environment Management in Swedish Municipalities. DOI 10.3390/ijerph20054010
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85149933905&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=8eaccd1797c8721e9002de6d7bbe97d7&sot=b&sdt=b&E-ABS-KEY%28Occupational+risk+management+and+preventive+culture%29&sl=66&sessionSearchId=8eaccd1797c8721e9002de6d7bbe97d7&relpos=1>

Payá Castiblanque, Raúl y Beneyto Calatayud, Pedro José (2019) Integración de la salud laboral con medios propios como mecanismo de participación y activación cultural DOI 10.12961/abril. 2019.22.02.3.
https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=12936

Perdomo Sánchez, Angie Mildred, Delgado Barrios, Yarly Yisel, Montenegro Wilson, Florido Cardona, John Anderson, Mosquera Hernández, Yeymy Caterine, (2023) Implementación y seguimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa Aguas y Aseo del Macizo S.A.S E.S.P. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/55879>

Pérez Villamar, José (2015) El Positivismo y la investigación científica.
<https://dialnet.unirioja.es> > descarga > articulo

Reinhold, Karin; Tint Piia; Paa, Onnela (2016) Development of the safety management system at enterprises; London Tomo 22, (Sep 2016): A153. DOI:10.1136/injuryprev-2016-042156.420.
<https://www.proquest.com/docview/1960539172/fulltextPDF/3AF4892F113942ECPQ/4?accountid=37408&sourcetype=Scholarly%20Journals>

Romero-Carazas R, Mora-Barajas JG, Villanueva-Batallanos M, Bernedo-Moreira DH, Apaza Romero I, Ruiz Rodríguez MJ, Román-Mireles A, Espinoza-Casco RJ, Pérez-Mamani RH, Santos- Maldonado AB. (2022) Information management in the area of occupational health and safety for the

prevention of occupational accidents in companies. Data and Metadata.2022; 1:32. <https://doi.org/10.56294/>
<https://dm.saludcyt.ar/index.php/dm/article/download/70/159>

Rosales Zurita, Efraín Edwin (2022) Gestión del riesgo en salud ocupacional y bioseguridad en el personal asistencial de un hospital, Tarma.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110646>

Rubilar Vallejos, Katherine (2020) Cultura de seguridad y actitud preventiva en una Empresa Constructora de Los Ángeles Chile.
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/637/1/KATHERINE%20RUBILAR%20VALLEJOS.pdf>

Sánchez Zapata Diana Carolina, Vergara Mesa Hernán Darío (2020) Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia.
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=14&sid=f01ddf4c-23a7-4404-a2c8-c10fdafe64e0%40redis>

Segovia Quin Rosa (2018) La cultura preventiva, gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las instituciones educativas de la RED 03, UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, 2017.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_59bfb3f78d04fa6ab1c148c1e9bc388b

Soto del Ángel Mario, Ramírez Vallejo Juan Luis, Carmona Rodríguez Jorge Armando Soto Cristóbal Mario Miguel (2017) Impacto de la capacitación en seguridad e higiene en los accidentes de trabajo y en la prima de riesgo del IMSS en una empresa constructora en Tuxpan, Veracruz.
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=41&sid=4c196519-8cdf-4cc7-9a13-02af55841b14%40redis>

Sotomayor Millan Evelin Marilú y Quispe Figueroa José Junior (2021) El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y su relación con la cultura preventiva de la Empresa PSA importaciones S.R.L., en la ciudad de Lima, año 2021, <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29580>

- Szmidt and J. Kacprzyk (2010) "The Spearman rank correlation coefficient between intuitionistic fuzzy sets," in Intelligent Systems (IS), 2010 5th IEEE International Conference, 2010, pp. 276-280.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=7884381&pid=S0188-9532201500030000400017&lng=es
- Tatqui. (2023). Desafíos en la prevención de riesgos ocupacionales: La meta final es un entorno laboral seguro y saludable que beneficie a todos y contribuya al desarrollo sostenible de las organizaciones en el país. Portafolio, Retrieved from. <https://www.proquest.com/trade-journals/desafíos-en-la-prevención-de-riesgos/docview/2891660861/se-2>
- Useche María Cristina, Artigas Wileidys, Quiapo Beatriz, Perozo Édison (2019) Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Tecnicas%20e%20instrumentos%20recolecci%c3%b3n%20de%20datos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valdivia Silva Carlos Enrique (2021) Competencias en Bioseguridad y la Gestión de la Prevención del Riesgo Ocupacional biológicos en los estudiantes del tercer, cuarto y quinto año de la Escuela Académica profesional de odontología de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna 2019.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1884/Valdivia-Silva-Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez Berrios, Nelly Elizabeth (2021) Plan de seguridad y salud en el trabajo y su impacto en la cultura preventiva de una empresa de servicios de maquinaria.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92189/V%c3%a1squez_BNE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vergílio, María Silvia Teixeira Giacomasso; Toledo, Vanessa Pellegrino; Silva, Eliete María. (2018) Workshops as a democratic proposal in order to change the supervision work in nursing. Revista Brasileira de Enfermagem; Brasília Tomo 71, N.º 4, (Jul/Aug 2018): 2050-2054.

<https://www.proquest.com/docview/2125614323/180D23BCD7474C98PQ/2?accountid=37408>

Zaza Stephanie, Braund Wendy E., Carr Robert W. (2018) Preventive Medicine: A hidden asset for building a dominant culture of prevention, Preventive Medicine, Volume 111,2018, Pages 463-465, ISSN 0091-7435, <https://doi.org/10.1016/j.ypped.2018.03.012>.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0091743518301014>

Anexo:

Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Gestión de Seguridad	La gestión de la seguridad, se conceptualiza, como el conjunto de procesos y elementos que intervienen en una organización que promueve la prevención de los accidentes, minimiza las patologías que se originan en la ejecución de una labor y lograr un ambiente con mínimos riesgos y apacible para el empleado. (Perdomo 2023)	La prevención de riesgos laborales, deberá integrarse en el sistema de gestión de la empresa, teniendo en cuenta el compromiso de los niveles jerárquicos, considerando la organización del trabajo y las condiciones laborales, que son los elementos fundamentales para una eficiente gerencia de riesgos (Moreno y Godoy 2012).	Compromiso de los directivos	1. La Dirección cumple un rol de liderazgo y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores. 2- Comunicación interna sobre las normas de seguridad. 3.- Existencia de equipo de seguridad y salud	ALTO 60-80 MEDIO 40-59 BAJO 20- 39
			Organización del trabajo	1- Duración de la jornada. 2- Normas y pautas para realizar la actividad 3-Mecanismo de supervisión.	
			Condiciones laborales	1.-Ambiente de trabajo. 2.-Entrega de equipos, materiales y mantenimiento preventivo de los equipos.	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Cultura Preventiva	La cultura preventiva se define como la construcción de sistemas preventivos eficaces y eficientes que contribuyan a promover la seguridad y salud en el trabajo y también al bienestar de las personas y a la sostenibilidad empresarial. Bestratén (2015)	La variable cultura preventiva se define como el conjunto de actitudes y creencias positivas que es común a todos los colaboradores de la empresa, en aspectos como salud, factores de riesgo presentes en la actividad diaria que pueden ocasionar patología, accidente, igualmente las acciones de prevención actitud proactiva en las empresas, en las familias con la adopción de un compromiso con la seguridad y la promoción de la salud. Segovia (2017)	Conocimiento en seguridad y salud en el trabajo.	<p>1.- Conocimiento de los peligros que existe en su actividad.</p> <p>2.- Conocimiento de los riesgos que existe en su actividad.</p> <p>3.Participacion en las medidas preventivas y correctivas</p>	<p>ALTO 76-100</p> <p>MEDIO 46-75</p> <p>BAJO 15-45</p>
			Conducta segura.	<p>1. Comportamiento seguro.</p> <p>2. Promoción de la salud.</p>	

Anexo:

Instrumento de Gestión de la Seguridad

N°	DESCRIPCION	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	indiferente	De acuerdo	Totalmente en des acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El Director del Policlínico cumple con el rol de liderazgo y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores.					
2	El Director del Policlínico, jefes y coordinadores brindan facilidades para que el personal acude a su evaluación periódica de salud en el trabajo.					
3	Los Jefes del Policlínico participan en la comunicación y difusión en forma continua sobre las normas de seguridad.					
4	Los Jefes y Coordinadores convocan a reuniones periódicas con el personal para información y comunicación sobre aspectos de seguridad y salud.					
5	Los miembros del equipo de seguridad y salud en el trabajo del Policlínico cumplen sus funciones según el art. 36 ley 29783, en forma constante.					
6	Los miembros del equipo de seguridad y salud en el trabajo del Policlínico tienen autoridad para llevar a cabo las medidas de control de acuerdo a las recomendaciones.					
7	Es suficiente el tiempo para realizar todas las actividades encomendadas de acuerdo a su puesto de trabajo.					
8	El desarrollo de las actividades se realiza teniendo en cuenta los procedimientos escritos de trabajo seguro.					
9	Existe el procedimiento cuando se produce un incidente peligroso o accidente de trabajo.					
10	Se recibe periódicamente la orientación, educación y asesoría en aspectos de seguridad, en el desarrollo de las actividades.					
11	La supervisión que se recibe para el cumplimiento de las actividades es de carácter constructivo (en forma positiva).					
12	La supervisión que recibo para el cumplimiento de las actividades es de carácter sancionador.					
13	El ambiente de trabajo donde se cumple las funciones es confortable, es decir cuenta con iluminación, ventilación y es libre de ruido.					
14	El área de trabajo cuenta con espacios suficientes para el desarrollo de sus tareas y sin obstáculos.					
15	En el cumplimiento de la actividad de atención a los asegurados, se recibe agresión verbal por parte de ellos.					
16	Para el cumplimiento de las tareas se entregan los equipos de protección personal necesarios y en forma oportuna					
17	Para el desarrollo de las actividades se cuenta con los materiales necesarios y existe mantenimiento preventivo de los equipos.					

Instrumento de Cultura Preventiva

N°	DESCRIPCION	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	indiferente	De acuerdo	Totalmente en des acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Participa activamente en la identificación de los peligros a lo que está expuesto en su puesto de trabajo.					
2	Conocen los niveles de riesgo que presentan los factores de riesgo al que está expuesto.					
3	Ha sido capacitado sobre las medidas de control de acuerdo a los riesgos evaluados.					
4	Tiene conocimiento sobre el uso adecuado del equipo de protección personal.					
5	Recibe información en forma periódica sobre las medidas preventivas y correctivas en relación a los peligros que han sido identificados en sus puestos de trabajo.					
6	Participa en proponer medidas preventivas y correctivas relacionado a seguridad, en cada puesto de trabajo.					
7	Los trabajadores cumplen con las medidas preventivas y correctivas recomendadas.					
8	Los trabajadores asisten diariamente a laborar con el uniforme respectivo, según el grupo ocupacional.					
9	Los trabajadores utilizan el equipo de protección personal según el peligro a lo que están expuestos.					
10	Los trabajadores realizan la higiene de manos según la técnica de la Organización Mundial de la Salud y teniendo en cuenta los 5 momentos.					
11	Los trabajadores realizan la actividad teniendo en cuenta los procedimientos seguros que están escritos en el servicio.					
12	Quienes laboran de forma segura reciben un reconocimiento positivo.					
13	Los trabajadores han recibido información sobre promoción de la salud en el trabajo. (alimentación saludable, actividad física, recreación)					
14	Acude al control de salud en el trabajo en forma periódica.					
15	Acuden a la consulta médica cuando presentan alguna dolencia.					
16	Se auto medica cuando lo requiera.					
17	Realiza pausa activa en su jornada de trabajo					
18	Reporta a su jefe cualquier situación que atente contra su salud o seguridad.					
19	Los trabajadores mantienen su peso adecuado.					
20	Los trabajadores reciben apoyo de salud mental en forma periódica.					

Título de la investigación:

Gestión de la seguridad y cultura preventiva del personal asistencial de un policlínico en Lima, 2023

Investigadora: Maudy Mendoza Vidal

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de la seguridad y cultura preventiva del personal cultura preventiva del personal asistencial de un policlínico en Lima, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la influencia de la gestión de la seguridad en la cultura preventiva del personal asistencial en un policlínico de Lima, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Dirección del Policlínico.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En Perú, los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, sigue ocasionando pérdidas de vida, lesiones en los trabajadores, leves, moderadas y graves, con consecuencias muchas veces irreparables. En el año 2022 se registraron 361 accidentes mortales, 32,199 no mortales, y 448 enfermedades laborales. (Ministerio de Trabajo 2022). Por lo que es importante implementar una Gestión de la seguridad y promover la cultura preventiva.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión de la seguridad y cultura preventiva del personal asistencial de un policlínico en Lima, 2023”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos, se realizará en su mismo ambiente de trabajo. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

ANEXO:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS - GESTIÓN DE LA SEGURIDAD

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento

“Gestión de la Seguridad”.

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. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maritza Nelly Suazo Véliz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Prevencionista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Institución donde labora:	Centro de Prevención de Riesgos en el Trabajo - CEPRIT - Gerencia de Oferta Flexible - EsSalud
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Magister en Administración - Gestión Empresarial. Master en Ergonomía Laboral

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Gestión de la Seguridad
Autora:	Maudy Mendoza Vidal
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15'
Ámbito de aplicación:	Policlínico de Lima
Significación:	El cuestionario consta de: 20 ítems, evalúa 3 dimensiones Dimensión: Compromiso de los niveles jerárquicos (3 indicadores- 6 ítem), organización del trabajo (4 indicadores - 9 ítem), condiciones laborales (2 indicadores- 5 ítem) El objetivo del cuestionario es conocer sobre el nivel de la Gestión de la seguridad.

4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICION
Gestión de la Seguridad	Compromiso de los niveles jerárquicos	Conjunto de procesos y elementos que intervienen en una organización que promueve la prevención de los accidentes, minimiza las patologías que se originan en la ejecución de una labor y lograr un ambiente con mínimos riesgos y apacible para el empleado.
	Organización del trabajo	
	Condiciones laborales	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión de la Seguridad” elaborado por Maudy Mendoza Vidal en el año 2023. 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 éstas.
	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 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 deber 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
3.	Bajo Nivel
3.	Moderado nivel
4.	Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: COMPROMISO DE LOS NIVELES JERARQUICOS
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de compromiso de las autoridades frente a la seguridad

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.- La Dirección cumple un rol de liderazgo y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores.	El director del Policlínico cumple con el rol de liderazgo y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores.				X				X				X	
	El director del Policlínico, jefes y coordinadores brindan facilidades para que el personal acude a su evaluación periódica de salud en el trabajo.				X				X				X	
2. - Comunicación interna sobre las normas de seguridad	El director, los jefes del Policlínico participan en la comunicación y difusión en forma continua sobre las normas de seguridad				X				X				X	
	Los jefes y Coordinadores convocan a reuniones periódicas con el personal para información y comunicación sobre aspectos de seguridad y salud.				X				X				X	
3.- Existencia de equipo de seguridad y salud	Los miembros del equipo de seguridad y salud en el trabajo del Policlínico cumplen sus funciones en forma constante.				X				X				X	
	Los miembros del equipo de seguridad y salud en el trabajo del Policlínico tienen autoridad para llevar a cabo los cambios que consideren necesarios.				X				X				X	

- Segunda dimensión: ORGANIZACION DEL TRABAJO
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la ejecución del trabajo en función de la seguridad.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.- Duración de la jornada	Es suficiente el tiempo para realizar todas las actividades encomendadas de acuerdo al turno de trabajo.				X				X				X	
2.- Normas y pautas para realizar la actividad	El desarrollo de las actividades se realiza teniendo en cuenta los procedimientos escritos de trabajo seguro.				X				X				X	
	Existe el procedimiento cuando se produce un incidente peligroso o accidente de trabajo.				X				X				X	
3.- Mecanismo de la supervisión	La supervisión que se recibe para el cumplimiento de las actividades es de carácter constructivo (en forma positiva).				X				X				X	
	La supervisión que se recibe para el cumplimiento de las actividades es de carácter sancionador.				X				X				X	

- Tercera dimensión: CONDICIONES LABORALES
- Objetivos de la Dimensión: Valorar las condiciones laborales en relación a la seguridad.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.- Ambiente de trabajo.	El ambiente de trabajo donde se cumple las funciones es confortable, es decir cuenta con iluminación, ventilación y es libre de ruido.				X				X				X	
	El área de trabajo cuenta con espacios suficientes para el desarrollo de sus tareas y sin obstáculos.													
	En cumplimiento de la actividad para la atención a los asegurados, recibe agresión verbal por parte de ellos.				X				X				X	
2.- Entrega de equipos, materiales y mantenimiento preventivo de los equipos.	Para el cumplimiento de las tareas se entregan los equipos de protección personal necesarios y en forma oportuna.				X				X				X	
	Para el desarrollo de las actividades se cuenta con los materiales necesarios y existe mantenimiento preventivo de los equipos.				X				X				X	

Firma del evaluador
DNI

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Web (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Jable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McFarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hirmas et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

FIRMA

Objetivos de la Dimensión: Valorar las condiciones laborales en relación a la seguridad

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones Recomendadas	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1 - Ambiente de trabajo	El ambiente de trabajo donde se cumple las funciones es confortable, es decir cuenta con iluminación, ventilación y es libre de ruido.				X							X			X
	El área de trabajo cuenta con espacios suficientes para el desarrollo de sus tareas y sin obstáculos.														
	En cumplimiento de la ley de seguridad con la atención a los asegurados, recibe agresión verbal por parte de ellos.				X							X			X
2- Entrega de equipos, materiales y mantenimiento preventivo de los equipos.	Para el cumplimiento de las tareas se entregan los equipos de protección personal necesarios y en forma oportuna.				X							X			X
	Para el desarrollo de las actividades se cuenta con los materiales necesarios y existe mantenimiento preventivo de los equipos.				X							X			X

Maritza Al. Suárez V
06016544

Firma del evaluador
DNI

20. En el presente formato debe tener en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del contenido. Así, mientras Gates y Wolf (1987) y Lynn (1986) indican en McFarland et al. (2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos. Hyman et al. (2000) manifiestan o brindar una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad inherentemente recomendable para combinaciones instrumentales). Si un 50 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un instrumento puede ser incorporado al instrumento (Wood Lukkonen, 1998, citados en Hyman et al. (2000).
Ver: <https://www.repositorio.upeu.com/doi/10.17105/2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS - CULTURA PREVENTIVA

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento

“Cultura Preventiva”.

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. Agradecemos su valiosa colaboración.

1.- Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maritza Nelly Suazo Véliz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Prevencionista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Institución donde labora:	Centro de Prevención de Riesgos en el Trabajo – CEPRIT – Gerencia de Oferta Flexible - EsSalud
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Magister en Administración – Gestión Empresarial. Master en Ergonomía Laboral

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cultura Preventiva
Autora:	Maudy Mendoza Vidal
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15'
Ámbito de aplicación:	Policlínico de Lima
Significación:	El cuestionario consta de: 20 ítems, evalúa 2 dimensiones Dimensión: Conocimiento de seguridad y salud en el trabajo (3 indicadores-7 ítem), conducta segura (2 indicadores -13 ítem), El objetivo del cuestionario es conocer el nivel de la Cultura preventiva.

4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICION
Cultura Preventiva	Conocimiento de seguridad y salud en el trabajo.	Se define como la construcción de sistemas eficaces y eficientes que contribuyan a promover la seguridad y salud en el trabajo, al bienestar de las personas y a la sostenibilidad empresarial.
	Conducta segura.	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cultura Preventiva” elaborado por Maudy Mendoza Vidal en el año 2023. 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 éstas.
	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	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. 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 deber ser incluido.	4. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	5. 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.
	5- 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
6.	Bajo Nivel
3.	Moderado nivel
4.	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: CONOCIMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de conocimientos del personal asistencial, sobre seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.- Conocimiento de los peligros que existe en su actividad.	Participa en la identificación de los peligros a lo que están expuesto en su puesto de trabajo.				X				X				X	
	Conoce los niveles de riesgo que presentan los peligros a los que está expuesto.				X				X				X	
	Tiene conocimiento en el uso adecuado del uniforme asistencial.				X				X				X	
2. - Conocimiento de los riesgos que existe en su actividad.	Tiene conocimiento en el uso de los equipos de protección personal.				X				X				X	
	Recibe información en forma periódica sobre las medidas correctivas establecidas en relación a los peligros que han sido identificados en su puesto de trabajo.				X				X				X	
	Participa en proponer medidas correctivas relacionado a la seguridad, en su puesto de trabajo.				X				X				X	
3.- Participación en las medidas correctivas.	Los trabajadores cumplen con las medidas correctivas recomendadas.				X				X				X	

- Segunda dimensión: CONDUCTA SEGURA
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el comportamiento del trabajador en función de la seguridad.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.- Comportamiento seguro.	Los trabajadores asisten diariamente a laborar con el uniforme respectivo, según el grupo ocupacional.				X				X				X	
	Los trabajadores utilizan el equipo de protección personal según el peligro a lo que están expuestos.				X				X				X	
	Los trabajadores realizan la higiene de manos según la técnica de la Organización Mundial de la Salud y teniendo en cuenta los 5 momentos.				X				X				X	
	Los trabajadores realizan la actividad teniendo en cuenta los procedimientos seguros que están escritos en el servicio.				X				X				X	
	Quienes laboran de forma segura reciben un reconocimiento positivo.				X				X				X	
2.- Promoción de la salud.	Los trabajadores han recibido información sobre promoción de la salud en el trabajo (alimentación saludable, actividad física, recreación).				X				X				X	
	Acude al control de salud en el trabajo en forma periódica.				X				X				X	
	Reporta a su jefe cualquier situación que atente contra su salud o seguridad.				X				X				X	
	Acude a la consulta médica cuando presenta alguna dolencia.				X				X				X	
	Se automedica cuando lo requiere.				X				X				X	
	Realiza pausa activa en su jornada de trabajo.				X				X				X	
	Mantiene su peso adecuado.				X				X				X	
	Los trabajadores reciben apoyo de salud mental en forma periódica.				X				X				X	

Firma del evaluador
DNI

Segunda Etapa: CONDUCTA SEGURA

Objetivo de la Dimensión: Evaluar el comportamiento del trabajador en función de la seguridad.

Indicadores	Item	Cantidad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Comportamiento	Las instalaciones cuentan oportunamente a calentar con el uniforme respectivo, según el grupo organizacional.				X									X	
	Los trabajadores utilizan el equipo de protección personal según el peligro a lo que están expuestos.				X									X	
	Los trabajadores realizan la higiene de manos según la política de la Organización Mundial de la Salud y teniendo en cuenta los 5 momentos.				X				X					X	
	Los trabajadores realizan la actividad teniendo en cuenta los procedimientos seguros que están vigentes en el servicio.				X				X					X	
	Quieren recibir de forma segura incluso un reconocimiento positivo.				X				X					X	
Acción de	Los trabajadores han recibido información sobre principios de la salud en el trabajo (alimentación saludable, actividad física, descanso).				X				X					X	
	Ayuda al control de peso en el trabajo en forma periódica.				X				X					X	
	Reporta al jefe cualquier situación que afecte con su salud o seguridad.				X				X					X	
	Ayuda a la consulta médica cuando presenta alguna dolencia.				X				X					X	
	Se autoatende cuando lo requiere.				X				X					X	
	Realiza pausas activas en el momento de trabajo.				X				X					X	
	Mantiene su peso adecuado.				X				X					X	
	Los trabajadores reciben apoyo de salud mental en forma periódica.				X				X					X	

Maritza N. Sandoval

08016344

evaluador

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GUARO VÉLIZ, MARTZA NELLY DNI 6609544	<p>MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MENCION DIRECCIÓN EMPRESARIAL</p> <p>Fecha de diploma: 04/02/2023 Modalidad de estudio: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS UNMSM
GUARO VÉLIZ, MARTZA NELLY DNI 6609544	<p>BACHILLER EN COMERCIO – INDUSTRIA ALIMENTARIA</p> <p>Fecha de diploma: 17/04/20</p> <p>Modalidad de estudio: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL AGROPECUARIA LA MOYUNA UNALMO
GUARO VÉLIZ, MARTZA NELLY DNI 6609544	<p>INGENIERO EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS</p> <p>Fecha de diploma: 29/05/18 Modalidad de estudio: PRESENCIAL</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL AGROPECUARIA LA MOYUNA UNALMO
GUARO VÉLIZ, MARTZA NELLY DNI 6609544	<p>TÍTULO PROPIO DE MAESTRÍA EN ECONOMÍA LABORAL (GRADO DE MAESTRO)</p> <p>Fecha de Diploma: 07/07/2021 Tipo: • RECONOCIMIENTO</p> <p>Fecha de resolución de reconocimiento: 07/02/2021</p>	UNIVERSIDAD DE SEGOVIAS UNSEGOVIAS

ANEXO:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS - “GESTIÓN DE LA SEGURIDAD”

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento

“Gestión de la Seguridad”.

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. Agradecemos su valiosa colaboración.

2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Alejandro Borda Izquierdo.
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Especialista en Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos
Institución donde labora:	ESSALUD - Guillermo Almenara I
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados. “Factores de Riesgos asociados a los accidentes de trabajo punzocortantes en enfermeras de Hospitales Nacional de Essalud 2005”

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Gestión de la Seguridad
Autora:	Maudy Mendoza Vidal
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15'
Ámbito de aplicación:	Policlínico de Lima
Significación:	El cuestionario consta de: 20 ítems, evalúa 3 dimensiones Dimensión: Compromiso de los niveles jerárquicos (3 indicadores- 6 ítem), organización del trabajo (4 indicadores - 9 ítem), condiciones laborales (2 indicadores- 5 ítem) El objetivo del cuestionario es conocer sobre el nivel de la Gestión de la seguridad.



4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICION
Gestión de la Seguridad	Compromiso de los niveles jerárquicos	Conjunto de procesos y elementos que intervienen en una organización que promueve la prevención de los accidentes, minimiza las patologías que se originan en la ejecución de una labor y logran un ambiente con mínimos riesgos y apacible para el empleado.
	Organización del trabajo	
	Condiciones laborales	

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario ...Gestión de la Seguridad... elaborado por Maudy Mendoza Vidal en el año 2023 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 éstas.
	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	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Desacuerdo (bajo nivel acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. 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 deber ser incluido.	7. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	8. 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.
	6- 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
9.	Bajo Nivel
3.	Moderado nivel
4.	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: COMPROMISO DE LOS NIVELES JERARQUICOS
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de compromiso de las autoridades frente a la seguridad

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.- La Dirección cumple un rol de liderazgo y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores.	El director del Policlínico cumple con el rol de liderazgo y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores.				X				X				X	
	Los jefes y coordinadores brindan facilidades para que el personal acude a su evaluación periódica de salud en el trabajo.				X				X				X	
2. - Comunicación interna sobre las normas de seguridad	Los jefes del Policlínico participan en la comunicación y difusión en forma continua sobre las normas de seguridad				X				X				X	
	Los jefes y Coordinadores convocan a reuniones periódicas con el personal para información y comunicación sobre aspectos de seguridad y salud.				X				X				X	
3.- Existencia de equipo de seguridad y salud	Los miembros del equipo de seguridad y salud en el trabajo del Policlínico cumplen sus funciones según el art 36 ley 29783 en forma constante.				X				X				X	
	Los miembros del equipo de seguridad y salud en el trabajo del Policlínico tienen autoridad para llevar a cabo las medidas de control de acuerdo a las recomendaciones.				X				X				X	

- Segunda dimensión: ORGANIZACION DEL TRABAJO
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la ejecución del trabajo en función de la seguridad.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.- Duración de la jornada	Es suficiente el tiempo para realizar todas las actividades encomendadas de acuerdo a su puesto de trabajo.				X				X				X	
2.- Normas y pautas para realizar la actividad	El desarrollo de las actividades se realiza teniendo en cuenta los procedimientos escritos de trabajo seguro.				X				X				X	
	Existe el procedimiento cuando se produce un incidente peligroso o accidente de trabajo.				X				X				X	
3.- Mecanismo de la supervisión	La supervisión que se recibe para el cumplimiento de las actividades es de carácter constructivo (en forma positiva).				X				X				X	
	La supervisión que se recibe para el cumplimiento de las actividades es de carácter sancionador.				X				X				X	

- Tercera dimensión: CONDICIONES LABORALES
- Objetivos de la Dimensión: Valorar las condiciones laborales en relación a la seguridad.

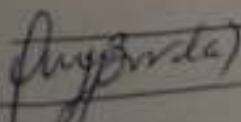
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.- Ambiente de trabajo.	El ambiente de trabajo donde se cumple las funciones es agradable, es decir cuenta con iluminación, ventilación y es libre de ruido.				X				X				X	
	El ambiente de trabajo donde se cumple las funciones es cómodo, es decir tiene el espacio suficiente para desarrollar la actividad.				X				X				X	
	En el cumplimiento de la actividad de atención a los asegurados, se recibe agresión verbal por parte de ellos.				X				X				X	
2.- Existencia de Equipos de protección personal, material y mantenimiento preventivo de equipos.	Para el cumplimiento de las tareas se entregan los equipos de protección personal necesarios y en forma oportuna.				X				X				X	
	Para el desarrollo de las actividades se cuenta con los materiales necesarios y existe mantenimiento preventivo de los equipos.				X				X				X	

Firma del evaluador
DNI

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Primera dimensión: CONDICIONES LABORALES
 • Objetivos de la Dimensión: Valorar las condiciones laborales en relación a la seguridad

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1 - Ambiente de trabajo	El ambiente de trabajo donde se cumple las funciones es agradable, es decir cuenta con iluminación, ventilación y es libre de ruido.				X				X					X
	El ambiente de trabajo donde se cumple las funciones es cómodo, es decir tiene el espacio suficiente para desarrollar la actividad.				X				X					X
	En el cumplimiento de la actividad de atención a los asegurados, se recibe agresión verbal por parte de ellos.				X				X					X
2 - Existencia de Equipos de protección personal, material y mantenimiento preventivo de equipos.	Para el cumplimiento de las tareas se entregan los equipos de protección personal necesarios y en forma oportuna.				X				X					X
	Para el desarrollo de las actividades se cuenta con los materiales necesarios y existe mantenimiento preventivo de los equipos.				X				X					X


 Firma del evaluador
 DNI 09300213

4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICION
Cultura Preventiva	Conocimiento de seguridad y salud en el trabajo.	Se define como la construcción de sistemas eficaces y eficientes que contribuyan a promover la seguridad y salud en el trabajo sino también al bienestar de las personas y a la sostenibilidad empresarial.
	Conducta segura.	

5 Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Cultura Preventiva elaborado por Maudy Mendoza Vidal en el año 2023. 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 éstas.
	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	13. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	14. Desacuerdo (bajo nivel acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	15. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	16. 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 deber ser incluido.	10. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	11. 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.
	7- 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
12.	Bajo Nivel
3.	Moderado nivel
4.	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: CONOCIMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de conocimientos del personal asistencial, sobre seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.- Conocimiento de los peligros que existe en su actividad.	Los trabajadores participan activamente en la identificación de los peligros a lo que están expuestos en cada puesto de trabajo.				X				X				X	
	Los trabajadores conocen los niveles de riesgo que presentan los factores de riesgo al que están expuestos.				X				X				X	
	Los trabajadores han sido capacitados sobre las medidas de control de acuerdo a los riesgos evaluados.				X				X				X	
2. - Conocimiento de los riesgos que existe en su actividad.	Los trabajadores han sido capacitados sobre el uso adecuado del equipo de protección personal.				X				X				X	
	Los trabajadores son informados periódicamente sobre las medidas preventivas y correctivas en relación a los peligros que han sido identificados en sus puestos de trabajo.				X				X				X	
	Los trabajadores participan en proponer medidas preventivas y correctivas relacionado a seguridad, en su puesto de trabajo.				X				X				X	
3.- Participación en las medidas preventivas y correctivas.	Los trabajadores cumplen con las medidas preventivas y correctivas recomendadas.				X				X				X	

- Segunda dimensión: CONDUCTA SEGURA
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el comportamiento del trabajador en función de la seguridad.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.- Comportamiento seguro.	Los trabajadores asisten diariamente a laborar con el uniforme respectivo, según el grupo ocupacional.				X				X				X	
	Los trabajadores utilizan el equipo de protección personal según el peligro a lo que están expuestos.				X				X				X	
	Los trabajadores realizan la higiene de manos según la técnica de la Organización Mundial de la Salud y teniendo en cuenta los 5 momentos.				X				X				X	
	Los trabajadores realizan la actividad teniendo en cuenta los procedimientos seguros escritos que están en el servicio.				X				X				X	
	Quienes laboran de forma segura reciben un reconocimiento positivo.				X				X				X	
2.- Promoción de la salud.	Los trabajadores han recibido información sobre promoción de la salud en el trabajo.				X				X				X	
	Los trabajadores acuden al control de salud en el trabajo en forma periódica.				X				X				X	
	Los trabajadores reportan a sus jefes cualquier situación que atente contra su salud o seguridad.				X				X				X	
	Los trabajadores acuden a la consulta médica cuando presentan alguna dolencia.				X				X				X	
	Los trabajadores evitan la automedicación.				X				X				X	
	Los trabajadores realizan pausa activa en la jornada de 6 horas.				X				X				X	
	Los trabajadores mantienen su peso adecuado.				X				X				X	
	Los trabajadores reciben apoyo de salud mental en forma periódica.				X				X				X	

Firma del evaluador
DNI 08300283

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

- Seguridad dimensión: CONDUCTA SEGURA

- Objetivo de la Dimensión: Evaluar el comportamiento de trabajadora en función de la seguridad

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1- Comportamiento según:	Los trabajadores están capacitados a abogar con el usuario respecto según el grupo ocupacional.			X				X				X		
	Los trabajadores utilizan el equipo de protección personal según el peligro o que están expuestos.			X				X				X		
	Los trabajadores reciben el apoyo de manos según la técnica de la Organización Mundial de la Salud y teniendo en cuenta los 6 principios			X				X				X		
	Los trabajadores realizan la actividad teniendo en cuenta los procedimientos seguros escritos que están en el servicio			X				X				X		
	Cuando libran de forma segura reciben un reconocimiento positivo.			X				X				X		
2- Promoción de la salud.	Los trabajadores han recibido información sobre promoción de la salud en el trabajo			X				X				X		
	Los trabajadores acceden al control de salud en el trabajo en forma periódica.			X				X				X		
	Los trabajadores reportan a sus jefes cualquier situación que siendo contra su salud o seguridad			X				X				X		
	Los trabajadores acceden a la consulta médica cuando presentan alguna dolencia			X				X				X		
	Los trabajadores tienen la automedicación.			X				X				X		
	Los trabajadores tienen pausa activa en la jornada de 8 horas.			X				X				X		
	Los trabajadores mantienen su peso adecuado.			X				X				X		
	Los trabajadores reciben apoyo de salud mental en forma periódica.			X				X				X		

[Firma manuscrita]

Firma del evaluador
Código 0836283

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<p>UNIVERSIDAD ALVARO DEL VIAL 000.0000000</p>	<p>MEDICINA PROFESIONAL</p> <p>Fecha de diploma: 16/03/2019 Modalidad de estudio:</p> <p>Fecha matricación/información (**): Fecha egreso/información (**):</p>	<p>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA VENEZUELA 000</p>
<p>UNIVERSIDAD ALVARO DEL VIAL 000.0000000</p>	<p>INGENIERÍA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN MÓDULO DE INGENIERÍA PROFESIONAL</p> <p>Fecha de diploma: 21/07/2017 Modalidad de estudio: *</p> <p>Fecha matricación/información (**): Fecha egreso/información (**):</p>	<p>EMPRESA ADRIAN PERAZZA S.A. 000</p>
<p>UNIVERSIDAD ALVARO DEL VIAL 000.0000000</p>	<p>MEDICINA PROFESIONAL</p> <p>Fecha de diploma: 26/04/2019 Modalidad de estudio: *</p>	<p>INSTITUTO NACIONAL DE ASISTENCIA TECNOLÓGICA 000</p>
<p>UNIVERSIDAD ALVARO DEL VIAL 000.0000000</p>	<p>INGENIERÍA DE SISTEMAS DE LA INFORMACIÓN</p> <p>Fecha de diploma: 26/04/2019 Modalidad de estudio: *</p> <p>Fecha matricación/información (**): Fecha egreso/información (**):</p>	<p>INSTITUTO NACIONAL DE ASISTENCIA TECNOLÓGICA 000</p>

Anexo 2
Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

"Gestión de la Seguridad"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	YOUNGJANA HANZTA Section Vallée
Grado profesional	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Gestión, Epidemiología y Salud Ocupacional
Institución donde labora	EsSalud
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Gestión de la Seguridad
Autora:	Maudy Mendoza Vidal
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15'
Ámbito de aplicación:	Policénico de Lima
Significación:	El cuestionario consta de: 30 ítems, evalúa 3 dimensiones Dimensión: Compromiso de los niveles jerárquicos (3 indicadores - 6 ítem), organización del trabajo (4 indicadores - 9 ítem), condiciones laborales (7 indicadores - 5 ítem) El objetivo del cuestionario es conocer sobre el nivel de la Gestión de la seguridad.



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento

"Gestión de la Seguridad".

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. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	YOLANDA HURTADO SOLANO VILLALBA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestor, Epidemiología y Salud ocupacional.
Institución donde labora:	En Salud
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Título del estudio realizado

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Gestión de la Seguridad
Autora:	Maudy Mendoza Vidal
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15'
Ámbito de aplicación:	Policlínico de Lima
Significación:	El cuestionario consta de: 20 ítems, evalúa 3 dimensiones: Dimensión: Compromiso de los niveles jerárquicos (3 indicadores - 6 ítem), organización del trabajo (4 indicadores - 5 ítem), condiciones laborales (2 indicadores - 5 ítem). El objetivo del cuestionario es conocer sobre el nivel de la Gestión de la seguridad.

- Tercera dimensión: CONDICIONES LABORALES

• Objetivos de la Dimensión: Valorar las condiciones laborales en relación a la seguridad.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1. Ambiente de trabajo	El ambiente de trabajo donde se cumple las funciones es agradable, es decir cuenta con iluminación, ventilación y es libre de ruido.			4				4					4		
	El ambiente de trabajo donde se cumple las funciones es cómodo, es decir tiene el espacio suficiente para desarrollar la actividad.			4				4					4		
	En el cumplimiento de la actividad de atención a los pasajeros, se recibe agresión verbal por parte de ellos.	2				2				2					Determinar personas que se definen a las compañías de trabajo = Japer
2. Estructuración del trabajo	Para el cumplimiento de las tareas se entregan los equipos de protección personal necesarios y en buena oportunidad.			4				4					4		
	Para el desarrollo de las actividades se cuenta con los materiales necesarios y existe mantenimiento preventivo de los equipos.			4				4					4		

[Firma]
Firma del evaluador
DNI 03426004

Por el presente formato debe tener en cuenta:
 Wilson y Wada (1994) así como Powell (2002), mencionan que no existe un consenso respecto al número de empresas a evaluar. Por otro lado, el número de países en los que debe evaluarse es un punto relevante del nivel de generalización y de la diversidad del conocimiento. Así, Martínez Galera y Wada (1992), Guevara (1994), y López (1998) consideran que el número de países a evaluar es un rango de 4 hasta 20 empresas. Martínez et al. (2002) mencionaron que 10 empresas constituyen una distribución suficiente de la calidad de servicios de un instrumento (validad, confiabilidad, representatividad, datos estadísticos de buena distribución). El uso del 10 de las empresas fue elegido de acuerdo con la validez de un ítem que puede ser interpretado en términos de Representación & Licitación. 1995. Cited in Martínez et al. (2002).

Web: <http://www.monografias.com/trabajos22/indicador22/indicador22.pdf> and other web addresses.

- Seguridad dimension: CONDUCTA SEGURA.
- Objetivo de la Dimensión: Evaluar el comportamiento del trabajador en función de la seguridad.

Indicadores	Ítem	Cantidad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/Justificaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1- Comportamiento seguro	Los trabajadores usan permanentemente a trabajar con el uniforme apropiado, según el grupo vocacional.				4				4				4	
	Los trabajadores utilizan el equipo de protección personal según el peligro a lo que están expuestos.				4				4				4	
	Los trabajadores realizan la limpieza de manos según la Norma de la Organización Mundial de la Salud y toman en cuenta los 5 momentos.				4				4				4	
	Los trabajadores realizan la actividad tenencia en cuenta los procedimientos seguros que están recibidos en el servicio.				4				4				4	
	Trabajadores laboran de forma segura reciben un reconocimiento positivo.			2				2				2		
2- Promoción de la salud.	Los trabajadores han recibido información sobre promoción de la salud en el trabajo.				4				4				4	
	Los trabajadores acuden al control de salud en el trabajo en forma periódica.				4				4				4	
	Los trabajadores reportan a sus jefes cualquier situación que afecte su salud o seguridad.				4				4				4	
	Los trabajadores acuden a la consulta médica cuando presentan alguna dolencia.				4				4				4	
	Los trabajadores realizan prueba activa de 5 minutos en la jornada de 8 horas.				4				4				4	
	Los trabajadores mantienen el peso adecuado.			2				2				2		
	Los trabajadores reciben apoyo de salud mental en forma periódica.				4				4				4	

Firma del evaluador
DN:

[Firma manuscrita]
01426004

Este es un documento de carácter confidencial. No debe ser utilizado para fines ajenos a los que fue creado. Toda información contenida en este documento es propiedad de la Organización Mundial de la Salud y no debe ser divulgada ni utilizada para fines comerciales. Queda permitida la reproducción total o parcial de este documento para fines educativos, siempre y cuando se cite la fuente original. © Organización Mundial de la Salud, 2014.

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Identificación	Grado o título	Institución
SECCION UBELUIS, YOVANNA MARTZA CNI/09422004	MAESTRÍA EN EPIDEMIOLOGÍA Fecha de diploma: 01/01/2007 Modalidad de estudio: Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS UNMSM
SECCION UBELUIS, YOVANNA MARTZA CNI/09422004	MAESTRÍA EN INGENIERÍA DE CONSTRUCCIÓN EN INGENIERÍA Fecha de diploma: 06/02/2010 Modalidad de estudio: Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS UNMSM
SECCION UBELUIS, YOVANNA MARTZA CNI/09422004	LICENCIADO EN INGENIERÍA ESPECIALISTA EN ENFERMERIA UNMSM PUBLICO MED ESPECIALIZADA Fecha de diploma: 01/07/2009 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS UNMSM

(***) La información contenida en este registro es de carácter informativo y no constituye un acto administrativo. Si desea más información sobre la inscripción o registro de su título, puede contactar a las oficinas de registro y títulos de la Universidad de San Marcos a través de los canales de atención al ciudadano. Si necesita más información, sin perjuicio de la búsqueda de registros en el sistema, puede contactarnos a nuestro centro de atención al ciudadano (01) 222 2222, de lunes a viernes, de 9:00 a.m. a 5:00 p.m.

Cálculo del tamaño de la muestra:

Para efectos del presente estudio el volumen de la población muestral se obtuvo con la siguiente ecuación:

$$n = \frac{z^2 * N * pq}{e^2 (N - 1) + Z^2 * pq}$$

Valor de la distribución normal $Z = 1.96$ al 95% de confianza, Error muestral = 5%

e: 0.05

p: 0.5

q: 0.5

N= 215

$$n = \frac{1.96^2 * 215 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (N - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 138

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Según el instrumento tomado, el cual analiza la gestión de la seguridad no influye significativamente en la cultura preventiva del personal asistencial en un policlínico de Lima, se ha tomado el análisis de confiabilidad que estará evaluado conforme a la siguiente escala de Alpha de Cronbach.

Intervalo que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
(0;0,5)	Inaceptable
(0,5;0,6)	Pobre
(0,6;0,7)	Débil
(0,7;0,8)	Aceptable
(0,8;0,9)	Bueno
(0,9;1)	Excelente

Fuente: Szmidt and J. Kacprzyk (2010)

Confiabilidad del instrumento (variable gestión de la seguridad), prueba piloto 30 individuos.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	20

El índice de confiabilidad para las preguntas correspondientes a Gestión

de la seguridad, es de 0.725 pts, lo cual se coloca en la categoría de aceptable, según nuestra escala.

Confiabilidad del instrumento (variable Cultura Preventiva), prueba piloto 30 individuos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	17

El índice de confiabilidad para las preguntas correspondientes a Cultura Preventiva, es de 0.761 pts, lo cual se coloca en la categoría de aceptable, según nuestra escala.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión de la seguridad y cultura preventiva del personal asistencial de un policlínico de

Lima, 2023

Autora: Maudy Mendoza Vidal

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿En qué medida la gestión de la seguridad se relaciona con la cultura preventiva del personal asistencial en un policlínico de Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>A. ¿En qué medida el compromiso de los directivos en la seguridad se relaciona con la cultura preventiva del personal de salud de un policlínico de Lima, 2023?</p> <p>B. ¿En qué medida la organización del trabajo se relaciona con la cultura preventiva del personal de salud en un policlínico Lima, 2023?</p> <p>C. ¿En qué medida la condición laboral se relaciona con la cultura preventiva del personal asistencial de e un policlínico de lima 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación de la gestión de la seguridad con la cultura preventiva del personal asistencial en un policlínico de Lima, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a.-Delimitar la relación del compromiso de los directivos en la gestión de la seguridad en la cultura preventiva del personal asistencial de un policlínico de Lima, 2023.</p> <p>b.- Interpretar que la organización del trabajo se relaciona con la cultura preventiva del personal de salud de un policlínico de Lima 2023.</p> <p>c) Definir que las condiciones laborales guardan relación con la cultura preventiva del personal de salud en un policlínico de Lima, 2023.</p>	<p>Hipótesis general: La gestión de la seguridad y salud está relacionada con la cultura preventiva del personal asistencial en un policlínico de Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a. -El compromiso de los directivos en la gestión de la seguridad está relacionada con la cultura preventiva del personal de salud en un policlínico de Lima, 2023.</p> <p>b.-La organización del trabajo está relacionada con la cultura preventiva del personal de salud en un policlínico de Lima, 2023.</p> <p>c.- Las condiciones laborales guarda relación con la cultura preventiva del personal de salud de un policlínico de Lima, 2023</p>					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Compromiso de los directivos	1. - La dirección cumple un rol de liderazgo y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores. 2. - Comunicación interna sobre las normas de seguridad 3.- Existencia de equipo de seguridad y salud	1,2,3 4 5,6	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo	ALTO 60-80 MEDIO 40-59 BAJO 20- 39			
Organización del trabajo	1.- Duración jomada, 2.-Normas y pautas para realizar la actividad. 3.- Mecanismo de supervisión.	7 8,9 10,11,12	(3) Indiferente (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo				
Condiciones laborales	1.-Ambiente de trabajo 2.- Entrega de equipos de protección personal, materiales y existe mantenimiento preventivo de los equipos.	13,14,15 16,17					
Variable 2: cultura preventiva							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Conocimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo	1. -Conocimiento de los peligros que existen. 2. Conocimiento de los riesgos. 3.-Participación en medidas correctivas.	1, 2,3,4 5,6,7	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Neutral	ALTO 76-100 MEDIO 46-75 BAJO 15-45
			Conducta Segura	1.- Comportamiento seguro. 2.- Promoción de la salud.	8,9,10 11,12 13,14,15,16,17,18,19,20	(2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	