



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño  
laboral del personal de una institución del Cusco-2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Aparicio Aragon, Gladys Victoria (orcid.org/0009-0007-1703-1080)

**ASESORES:**

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

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mis padres que desde el cielo guían mi vida, a Eduarda y Fernanda, los amores de mi vida y a mis hermanos que son mi referente.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecer a la UCV y a sus docentes por el aporte brindado al presente estudio,

Al personal del Ministerio Público del Cusco, por las facilidades brindadas para el recojo de información.

A todas de las personas que de alguna manera formaron parte de esta investigación.

A todos ustedes muchas gracias!!!!

## DECLARATORIA DE ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral del personal de una Institución del Cusco-2022", cuyo autor es APARICIO ARAGON GLADYS VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK DNI: 46710220 ORCID: 0000-0002-6623-936X	Firmado electrónicamente: por: KTORRESFRE el 27- 07-2023 00:16:59

Código documento Trilce: TRI - 0622616

## DECLARATORIA DE AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, APARICIO ARAGON GLADYS VICTORIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral del personal de una Institución del Cusco-2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
APARICIO ARAGON GLADYS VICTORIA DNI: 23979250 ORCID: 80000-0002-2325-0972	Firmado electrónicamente por: GAPARICIOAR73 el 18-06-2024 16:55:46

Código documento Trilce: INV - 1605643

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
DECLARATORIA DE ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1.Tipo y diseño de investigación	18
3.2.Variable y operacionalización	19
3.3.Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5.Procedimientos	25
3.6.Método de análisis de datos	25
3.7.Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Población de estudio	22
<b>Tabla 2</b>	Tabla de frecuencia con datos agrupados de SG-SST y sus dimensiones	27
<b>Tabla 3</b>	Tabla cruzada del SG-SST y Desempeño laboral	31
<b>Tabla 4</b>	Tabla cruzada de la eliminación de los peligros y riesgos y Desempeño laboral	32
<b>Tabla 5</b>	Tabla cruzada del Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos y Desempeño laboral	33
<b>Tabla 6</b>	Tabla cruzada de Minimizar los peligros y riesgos y Desempeño laboral	34
<b>Tabla 7</b>	Prueba de Normalidad	35
<b>Tabla 8</b>	Coefficiente de Pearson entre el SG-SST y el desempeño laboral	36
<b>Tabla 9</b>	Coefficiente de Pearson entre la eliminación de los peligros y riesgos y el desempeño laboral	37
<b>Tabla 10</b>	Coefficiente de Pearson entre el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos y el desempeño laboral	38
<b>Tabla 11</b>	Coefficiente de Pearson entre minimizar los peligros y riesgos y el desempeño laboral	39

## RESUMEN

En el presente estudio se consideró como objetivo general determinar la relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral del personal de una institución del Cusco-2022, fue básica, con sustento en el paradigma positivista, cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal y no experimental de corte transversal, la población de estudio estuvo conformada por las 41 personas que laboran en el área fiscal y administrativa de la Fiscalía Especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Ministerio Público del Cusco a quienes se les aplicó la encuesta con un instrumento de 30 ítems, mismos que fueron validados por opinión de expertos y muestran la confiabilidad con el Alfa de Cronbach = 0.908, los resultados a los que se arribaron son que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo cuenta con un 43.9% y el desempeño laboral con 58.5% de personas encuestadas, mismos que manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en ambos casos por cómo se manejan estos temas en la institución, al finalizar la investigación se concluye que existe relación entre el Sistema de gestión de SST y el Desempeño Laboral demostrado con el coeficiente de Pearson=0.713 y  $p\text{-value}=0.00<0,05$ , lo que indica que hay una relación significativa, directa y media entre ambas variables.

**Palabras clave:** Sistema de gestión de salud, seguridad en el trabajo, desempeño laboral, dominio de tareas.

## ABSTRACT

In the present study, the general objective was to determine the relationship between the occupational health and safety management system and the work performance of the personnel of an institution in Cusco-2022, it was basic, based on the positivist, quantitative paradigm, descriptive, correlational cross-sectional and non-experimental cross-sectional, the study population was made up of 41 people who work in the fiscal and administrative area of the Special Prosecutor's Office in corruption crimes of officials of the Public Ministry of Cusco who were applied the survey with an instrument of 30 items, which were validated by expert opinion and show reliability with Cronbach's Alpha = 0.908, the results that were reached are that the occupational health and safety management system It has 43.9% and job performance with 58.5% of the people surveyed, who said they neither agreed nor disagreed in both cases because of how these issues are handled in the institution, at the end of the investigation it was concluded that there is a relationship between the OSH management system and Labor Performance demonstrated with the Pearson coefficient=0.713 and p-value=0.00<0.05, which indicates that there is a significant, direct and medium relationship between both variables.

**Keywords:** Occupational health, safety management system, job performance, task domain

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, toda institución u organización, se ha encaminado en garantizar un apropiado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a fin de que con ello pueda garantizar a su vez un adecuado desempeño laboral de sus trabajadores, es así que las organizaciones buscan fortalecer la SG-SST, siendo ello una actividad primordial en todo tipo de empresa (Castro, 2022), los SG-SST se encuentran presentes ya por varios años, demostrando la intención tanto de las organizaciones como de los responsables por el cumplimiento de estas en gestionar con éxito la SST, a fin de asegurar un óptimo desempeño de las personas en sus centros de labores (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2019).

Dicha situación impulsa a las organizaciones a fomentar una cultura que les permita una reducción en los niveles de riesgos laborales a efecto de que con ello los colaboradores puedan desarrollar de una manera adecuada las tareas que les corresponde, sin embargo, y a pesar de que esta situación debió ser fortalecida, y formalizada en su práctica, principalmente luego de la pandemia COVID-19, se observa aún que en muchos espacios laborales del contexto global existen reducciones en el desempeño laboral de las personas en su espacio laboral casualmente por inadecuadas políticas de la SST que las empresas ofrecen al personal. Es así que Bueno (2019) afirma que las políticas de la SST son instrumentos muy necesarios a fin de alcanzar progresos sólidos y sensibles en los contextos de SST y el desempeño del personal de las instituciones. En tal sentido Álvarez et al. (2021) afirman que implementar los SST en las organizaciones, hoy en día es una exigencia, ya que el personal necesita de medidas que brinden garantía a su protección.

Esta realidad es observable con mayor énfasis en el contexto peruano, y más aún en el sector público, puesto que muy a pesar de existir normativas, políticas y destrezas que orientan a fortalecer el desempeño laboral en dicho ámbito, se siguen presentando serios problemas al momento de que estas instituciones implementan los SG-SST para sus trabajadores tales como comportamientos expuestos al peligro, poco compromiso hacia al acatamiento de las normas, falta de aplicación de las políticas

institucionales, entre otros, trayendo ello como consecuencia un conjunto de situaciones como el desorden en las oficinas, no acatamiento en su totalidad de las disposiciones establecidas, las cuales no hacen sino disminuir el valor y la capacidad de trabajo al momento de que el personal desempeña su labor.

Según la Consultora Dench (2021) publicado en El Comercio menciona que el 26% de los trabajadores en el Perú presentan un desempeño bajo especialmente producido por el cansancio que se muestra actualmente por el constante y conectado trabajo a la tecnología. De acuerdo con Alvarado (2022) el desempeño laboral en las organizaciones del estado, es calificado como moderado, existiendo algunas personas que presentan algunas complicaciones en el desempeño de sus funciones, apartando ello del sentido de responsabilidad que deberían tener en sus trabajos; es así que en el Perú numerosas personas ingresan a trabajar en el sector público por un tema más político que por destrezas que sean demostradas en su desempeño, por su parte Castillo y Valencia (2021) manifiesta que el desempeño no solo es calificado por el conjunto de saberes y conocimientos sino por la capacidad de actuación que muestran las personas ante las circunstancias que día a día se presentan.

De manera más específica se ha podido observar y percibir dicha situación en la Región del Cusco, en las oficinas de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Ministerio Público de dicha ciudad, espacio en el cual se puede observar que dominar las tareas, estar motivado y los niveles de aprendizaje e improvisación por parte de los colaboradores se ve seriamente disminuidos al momento de ser llevados al quehacer diario, debido a que dicha instrucción aún mantiene vigentes causas tales como descuido en el alejamiento de posibles peligros y riesgos, inadecuado manejo de los mismos y en muchos casos ausencia de políticas que orienten a minimizar dichos peligros y riesgos, trayendo ello como consecuencia que muchos de los espacios en los cuales el personal desempeña su labor, son potenciales sectores de peligro y riesgo para la integridad de los colaboradores así como para todo el contexto con el cual dicha institución se desarrolla día a día, es decir archivos, equipos con información diversa entre otros aspectos.

En el mismo lineamiento de análisis de especificidad, se observa que la

motivación en los colaboradores al momento de desarrollar sus actividades en muchas ocasiones no se evidencia que sea el más óptimo, debido a que se ha percibido comportamientos poco adecuados en el personal, situaciones en las que la energía que deben poner al momento de desarrollar su trabajo no es necesariamente la más adecuada y en consecuencia la responsabilidad de sus funciones suele verse afectada, yendo todo ello en desmedro principalmente del mismo personal pero a su vez del adelanto y alcance de los objetivos de la institución.

Por otro lado, en lo que respecta al dominio de tareas, se puede observar que a pesar de existir acciones con las cuales la institución se orienta al desarrollo de sus colaboradores, estas en la práctica no evidencian una real optimización en el desempeño de los mismos, ya que las capacidades para el desarrollo de sus tareas suelen verse afectadas por situaciones propias en los ámbitos de SST en el espacio de la institución, asimismo, la aplicación de sus conocimientos de acuerdo a las normas, no siempre es la más adecuada habiéndose observado que algunas veces se hace caso omiso a lo establecido en la norma generando ello que el cumplimiento de tareas se vea retrasado, postergado y en ocasiones desarrollado de manera totalmente lejana a lo que la normativa institucional exige.

Finalmente, en el factor de aprendizaje e improvisación se pudo observar y percibir que el interés en el desarrollo de los oficios de los trabajadores, en ocasiones se ve disminuida observándose que las personas no prestan interés por cumplir con los objetivos planteados por la institución, haciendo que la eficacia en el cumplimiento del trabajo no sea lograda de una manera correcta, sumándose a ello la reducción en la puesta en práctica de la creatividad del personal a efectos de hacer frente y solucionar problemas.

Considerando la problemática identificada se planteó como problema general ¿Cuál es la relación entre el SG-SST y el desempeño laboral del personal de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Cusco? y como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la eliminación, tratamiento, control o aislamiento y minimización de los peligros y riesgos con el desempeño laboral del personal fiscal y administrativo de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios

del Cusco?

El trabajo presentó justificación en lo teórico ya que a través del presente estudio se pudo conocer la actuación de las variables del SG-SST y el desempeño laboral y a través de ello se llegaron a las conclusiones, lo que es para la comunidad científica un aporte, al igual que como antecedente de estudio en otros trabajos; en lo relacionado a la justificación en lo metodológico se tomaron en cuenta diferentes métodos planteados, como también se realizó la propuesta de un instrumento que sirvió para recoger datos, el cual fue elaborado tomando en cuenta las teorías que sustentan el estudio y fue validado por opinión de experto, considerándose con ello útil en otros trabajo de investigación.

La justificación práctica se presenta en las recomendaciones realizadas ya que podrían ser consideradas en pro de alcanzar un adecuado desempeño laboral en la institución; en relación a la justificación social los beneficios que podrá tener el personal al lograr un mejor sistema de gestión de SST, ya que al tomar en referencia las conclusiones y recomendaciones se podrían lograr cambios en favor de los mismos, y en el servicio a la sociedad.

El objetivo general es determinar la relación entre el SG-SST y el desempeño laboral del personal de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Cusco; y como objetivos específicos se planteó determinar la relación entre la eliminación, tratamiento, control o aislamiento y minimización de los peligros y riesgos con el desempeño laboral del personal fiscal y administrativo de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Cusco.

Finalmente, las hipótesis que se pretende demostrar son la general, la cual indica, existe relación significativa entre el SG-SST y el desempeño laboral del personal de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Cusco; y como hipótesis específicas se tiene, existe relación significativa entre la eliminación; tratamiento, control o aislamiento y minimización de los peligros y riesgos con el desempeño laboral del personal fiscal y administrativo de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Cusco.

## II. MARCO TEÓRICO

Se tomó en consideración varios artículos científicos y trabajos de tesis como antecedentes los cuales guardan relación con el tema investigado, dentro de los cuales se tiene a nivel internacional en Ecuador, Aguirre (2021) realizó el estudio con el objetivo de proponer un modelo de SST para los individuos que trabajan en una organización del estado, se trató de un estudio con un enfoque mixto, explicativo, no experimental, los participantes fueron 42 servidores de la institución, los resultados a los que se llegaron indican que el 54,76% del personal encuestado manifestó conocer mucho sobre la SST, y el 16,67% indicó no conocer nada sobre el tema; asimismo, el 74,19% no ha recibido charlas sobre la SST, en cuanto a la señalización el 83,33% indicó que estas no existen en el trabajo; dentro de los resultados también se evidenció que el 92,86% realiza las actividades manteniendo posturas incómodas; en conclusión se tiene que el SST no está perfeccionado ni puesto en práctica, pues existe muchas deficiencias y falta de control.

Así también Yturalde y Franco (2020) en Ecuador se plantean como objetivo analizar la accidentabilidad en el trabajo, en cuanto a la metodología se apoyó en una revisión bibliográfica, descriptiva, explicativa, los resultados indican que en Ecuador las organizaciones tanto del sector público o privado muestran un sentido de responsabilidad frente a las SST, reportando gran parte de las empresas actividades de capacitación, concientización, actividades de sensibilización, talleres en manejo de SST, sin embargo no existen reportes de supervisión y control de las tareas y funciones que realizan.

En Cuba Guerrero (2019) desarrolló el estudio donde se tuvo el objetivo de realizar un acercamiento teórico a explicaciones conexas con la SST, la metodología usada fue de análisis-síntesis, histórico-lógico, el método inductivo-deductivo, se realizó entrevistas. Los resultados muestran que se debe de alcanzar satisfacer las necesidades del personal y así fidelizarlos, primordialmente en temas de seguridad, asimismo, se identificó que hay un trabajo poco adecuado relacionado a la eficacia, y la administración del capital humano referido a la SST, los cuales se evaluaron en la investigación.

En Colombia Gonzales et al. (2019) se plantearon como propósito describir las diversas funciones consideradas por el estado para proteger la salud así como la existencia del personal, fue un estudio descriptivo, tomando en cuenta la revisión documental, los resultados a los que se llegó indican que en Colombia se han tomado medidas a fin de realizar actividades de manera responsable para lo cual se ha capacitado a los empresarios, logrando concientizar a las personas sobre la importancia del tema, así también, con la práctica de las normas internacionales y las inspecciones por organismos relacionados y acreditados.

Del mismo modo Prodanova y Kundurzhiev (2018) en Bulgaria desarrollaron el estudio con el propósito de explorar la condicionalidad factorial de la calidad de vida en el trabajo desde la perspectiva saludable y seguro de las condiciones de trabajo, fue un estudio cuantitativo, correlacional, los participantes fueron 510 personas, los resultados mostraron significancia estadística entre la edad, la experiencia laboral general y especial, y el sentimiento subjetivo de trabajo seguro. En conclusión, la SST muestra una relación positiva y significativa con la calidad de vida laboral, es decir cuando el personal percibe su lugar de trabajo como seguro y saludable le permite desarrollar de mejor manera sus actividades, logrando con ello alcanzar agrado por el trabajo.

A nivel nacional se consideraron los estudios realizados por Colque (2022) quien plantea como propósito establecer cómo influye la gestión de prevención de riesgos en el trabajo acerca de la percepción del clima de seguridad en el personal, fue un estudio cuantitativo, no experimental y explicativa, teniendo como participantes a 20 personas de la institución, los resultados demuestran que la gestión de prevención de riesgos en el espacio laboral incide positivamente en la percepción que se tiene sobre el clima de seguridad en el personal, con  $Rho = 0.737$ . En tal sentido, la conclusión fue que las operaciones que ejecuta la organización relacionada al control de riesgos y accidentes en su trabajo inciden en la percepción del personal en lo relacionado a la SST.

En Moyobamba, Castillo y Valencia (2021) plantean el objetivo de diseñar un sistema de seguridad ocupacional para optimizar el desempeño en el trabajo, fue un

estudio aplicado de tipo pre-experimental, cuantitativo, donde participaron 37 personas de la institución, los resultados a los que se llegó indican que el nivel de SST en la línea base, fue considerada por el 59% de los encuestados como negativo, y el nivel de desempeño es percibida como alto por el 63%, los resultados del post test evidencian que el 76% del personal muestra una mejora en su desempeño luego de la implementación del SST.

Así también se encontró el estudio de Olivera-Garay et al. (2021) elaborado en Lima planteando el objetivo de establecer la correlación de las variables, fue un trabajo cuantitativo, correlacional causal, no experimental, se recogió información de 80 personas que trabajan en la empresa, los resultados a los que se llegaron indican que el desempeño laboral es percibido por el 43,8% como muy adecuado y el 46,3% como adecuado, finalizando la investigación se concluye que hay una influencia directa entre ambas variables.

Otro estudio considerado fue el de Boada (2019) en Lima planteando como objetivo de estudio verificar la correlación que hay entre la satisfacción laboral y el desempeño del puesto, se realizó una investigación descriptiva, correlacional, cuantitativo, los participantes fueron los 124 trabajadores, los resultados muestran que 96% de las personas indicaron que el nivel de conocimientos es alto, la proactividad muestra que el 99,2% lo considera alto, la capacidad de servicio refleja que el 98,4 lo percibe como alto y la diligencia del trabajo es considerada por el 100% como alto, al finalizar la investigación se concluye que de acuerdo a  $r$  de Pearson = 0,524 se asevera que hay correlación entre las variables, la cual es una correlación positiva y significativa

Finalmente se ubicó en Tarapoto el estudio de Sangama (2019) quien planteó el propósito de estudio establecer como influye la SST en el desempeño laboral del personal, se trabajó bajo el diseño correlacional, no experimental, observacional y cuantitativo, se trabajó con 26 participantes, los resultados a los que se llegaron son que la SST se presenta en su mayoría en los niveles bajo y medio que supera el 50%, teniendo el nivel alto de manera muy reducida; asimismo, se concluye que hay correlación directa y significativa entre la SST, con el desempeño laboral con Rho de

Spearman=0,869.

Las teorías que sustentan el trabajo de investigación son el SG-SST y el desempeño laboral, las cuales serán desarrolladas considerando la variable, dimensiones e indicadores.

Según lo expuesto en el informe de la Organización Panamericana de la Salud - OPS y Organización Mundial de la Salud - OMS (2015) después de la Cumbre de la Tierra en 1992 y la Conferencia Panamericana sobre Salud y Ambiente en el Desarrollo Humano Sostenible de 1995 se formuló el Plan Regional de Salud de los Trabajadores, enfocándose en la salud del personal en las organizaciones, el cual se basa en los lineamientos básicos de salud de la OMS y las Orientaciones importantes y programáticas de la OPS, los cuales promueven la seguridad y mejora de la salud en el puesto laboral, y la eliminación de riesgo laborales.

El SG-SST de acuerdo a lo determinado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE (2016) consiste en impulsar la cultura de la prevención de los riesgos en el puesto de trabajo con la finalidad de que la organización asuma las nociones de prevención y proactividad, generando para ello conductas seguras, así también Álvarez et al. (2022) afirma que los SG-SST facilita a las organizaciones los componentes necesarios para la adecuada puesta en práctica y realización de medidas ocupacionales, para dirigir correcta y eficientemente los riesgos y la forma de prevenirlos, Salmen-Navarro y Schulte (2022) manifiestan que los encargados de las SST en las organizaciones deben asegurarse de que las personas manejen conocimientos necesarios que ayuden con la identificación y prevención de afecciones relacionadas al trabajo. En tal sentido Hrymak (2022) afirma que los inspectores de trabajo autorizados deben regular, supervisar y vigilar por el acatamiento de las SST.

La SST es de suma importancia, puesto que, según Gonzalez et al. (2019) cuando los trabajadores se encuentran en óptimas condiciones mentales, sociales, psicológicas y físicas, es decir, saludables, podrán desarrollar cualquier trabajo y desempeñarse de mejor forma en su puesto laboral. De esta manera, para mantener

bien la salud en un trabajador, se requiere brindarle seguridad, puesto que de esta manera se puede garantizar el bienestar de dicho trabajador, su familia y la organización donde se desempeña, para lo cual se debe considerar que, las condiciones de salud e incertidumbre en torno a los riesgos a los que se expone un colaborador, afectan a directa o indirectamente a la persona y a su entorno.

Según Arellano-Parra et al. (2020) los objetivos del SG-SST son identificar, valorar, controlar y determinar estrategias con el diseño de disminuir los riesgos y peligros a los que se someten los colaboradores de las organizaciones, a fin de lograr dichos objetivos se requiere como primer paso, controlar los riesgos y posibles peligros en los procesos de la empresa que podrían ser causa de daños leves o graves, y de esta manera, minimizar los impactos en la accidentalidad y ausentismo, así como optimizar el rendimiento productivo de la organización y la calidad de vida de los individuos.

Para Fierro (2022) las ventajas de implementar un SG-SST en una organización son mejorar la SST minimizando y/o eliminando las potenciales causas de accidentes, incidentes, y enfermedades en el trabajo; conseguir que la organización mantenga controlados los riesgos, peligros y accidentes dentro del trabajo; reducir las incidencias y accidentes laborales que puedan implicar una responsabilidad legal para la empresa; optimizar las condiciones laborales de los empleados; lograr una organización efectiva de las actividades en el puesto laboral; concientizar a los colaboradores en temas relacionados a la relevancia de la SST, así como de su salud mental y física; y mejorar la comunicación y motivación de los empleados mediante la participación en la mejora continua del proceso de minimización de los riesgos en el trabajo.

En palabras de Arellano-Parra et al. (2020) la finalidad de los SG-SST es impedir que los empleados se puedan afectar de manera negativa en el desarrollo de sus labores de trabajo, para lo cual debe identificarse y actuar sobre el origen del riesgo, desde un punto de vista preventivo, debiendo implementar medidas de protección a través de componentes de protección personal o colectiva.

Según el Ministerio de Trabajo (2016) las normas de prevención y protección

del SG-SST son aplicadas considerando el siguiente orden, eliminación, tratamiento, control o aislamiento y minimizar los peligros y riesgos, los cuales se consideraron como dimensiones para el presente estudio.

Como primera dimensión del SG-SST es la eliminación de los peligros y riesgos, el cual está enfocada a hacer frente a los riesgos en su origen y tratar de controlarlos en su totalidad (MTPE 2016), de acuerdo con Kulinska y Dendera-Gruszka (2018) las organizaciones deben de iniciar sus procesos con la caracterización e identificación de los peligros posibles que se puedan presentar, manejar esta situación de manera adecuada sobre los conocimientos de las amenazas se puede traducir en una mejora de la eficiencia en el trabajo.

Como primer indicador se tiene el comportamiento seguro, desde la perspectiva de Guzmán (2021) consiste en desarrollar y fomentar el trabajo saludable y seguro, tanto como hábitos apropiados en el ambiente laboral, mejorando el cuidado físico, mental y social de los colaboradores, resguardando el control y mejora de su capacidad laboral, para lo cual deben cumplirse los estándares de seguridad en el trabajo, impulsando un correcto accionar de los trabajadores de la organización, conociendo las características del ambiente de trabajo, reconociendo las zonas y elementos de riesgo y peligro y reconociendo las razones que producen los accidentes de trabajo y daños en la salud.

Otro indicador es el compromiso con el trabajo, que de acuerdo con Jakobsson (2018) se enfoca con lo que la organización espera conseguir de su personal, en el mismo sentido Denager (2016) expresa lo propuesto por Meyer y Allen quienes afirmaron que es la potencia interna que tienen el personal para el cumplimiento de las actividades institucionales.

Como segunda dimensión se tiene el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, para el que se adoptan diversas medidas en el aspecto técnico o administrativo (MTPE 2016), para Ajslev et al. (2022) afirman que las amenazas que hay en la SST, como los accidentes son un desafío en la gestión que realizan las empresas, estas situaciones también pueden atribuirse a la cantidad de profesionales

que trabajan en el mismo lugar y al mismo tiempo.

Dentro de los indicadores se consideró los sistemas de control, que de acuerdo con Fierro (2022) sirven para controlar y minimizar las situaciones de peligro, en el desempeño de las actividades de trabajo dentro del ambiente laboral, dichos controles deben desarrollarse de manera coordinada, según el plan de gestión del riesgo de la entidad, a través del control de tres frentes: control operacional de ingeniería, que constituye realizar el control a los equipos o fuentes de peligro o contaminantes; control organizativo en las condiciones administrativas, que están relacionados a los procedimientos e instrucciones laborales; y control en el trabajador expuesto: referido a la utilización de equipamiento de protección personal EPP, educación ocupacional y chequeos médicos.

Así también se tiene la práctica de políticas las cuales son cumplir con las reglas y lineamientos establecidos por la institución las cuales se enfocan en normar el comportamiento y conductas del personal al interior de la organización, lo que permitirá el cumplimiento de las actividades programadas (Ruíz, 2021)

Como tercera dimensión es la minimización de los peligros y riesgos, consiste en considerar medidas seguras en el trabajo, las cuales deben incluir prácticas administrativas de control (MTPE 2016), asimismo, Gan (2019) manifiesta que se debe priorizar la puesta en práctica de acciones preventivas, que ayuden a mitigar los riesgos y esta debe ser comunicada al personal de la organización.

Los indicadores que se consideraron son los sistemas de trabajo que están constituidos por el grupo de particularidades de las actividades, del entorno y de la organización del trabajo, las que interactúan provocando variaciones positivas o negativas y que, de distintas formas, influyen en la salud y la vida del colaborador. (Cordova y Pillco, 2022)

En cuanto al cumplimiento de disposiciones, Guzmán (2021) señala que las empresas necesitan dentro de sus procedimientos internos y externos la evaluación, control y supervisión de la SST con la finalidad de ver que se estén cumpliendo las disposiciones, políticas y objetivos del SG-SST implementados, lo que ayudará a

garantizar que las medidas de precaución y manejo de riesgos se efectúan y son eficientes.

Como segunda variable se consideró al desempeño laboral, Chiavenato (2020) afirma que es el valor mensurable que el capital humano da a la institución en conceptos de manejo de funciones, aprendizaje y espontaneidad y estimulación de los individuos, y que mejora cuando los trabajadores pongan en práctica todas sus habilidades y competencias en las funciones de la institución. En ese mismo sentido López-Cabarcos et al. (2022) considera que está relacionado con el comportamiento del trabajador, el que puede observar, ser medido y genera un valor a la institución, así también Mansoor et al. (2020) afirman que el desempeño laboral aumenta cuando las personas sienten seguridad en el trabajo.

Bautista et al. (2020), menciona que, actualmente las organizaciones se enfrentan a cambios continuos, ya que existe una permanente necesidad de mejorar y así poder mantenerse en el mercado, puesto que la competencia aumenta a diario. De igual forma, la supervivencia de las organizaciones en el transcurrir del tiempo va a depender especialmente de los conocimientos, competencias y capacidad de sus empleados, para lo cual, dichas organizaciones deben contar con colaboradores competentes, por lo tanto, es importante evaluar el desempeño de los mismos, para poder afinar su eficacia, así como implementar estrategias de mejora. En consecuencia, el desempeño laboral viene a ser una de las fortalezas más grandes de una organización, siendo, asimismo, un factor necesario para lograr resultados sostenibles en el tiempo.

Según Rivero (2019) dentro de los principios fundamentales de actuación del desempeño laboral se considera realizar de manera periódica estimaciones del desempeño de los trabajadores de la organización; comunicar al evaluado su resultado de manera que beneficie su progreso profesional; evitando que participen las personas que sean familiares o que posean vínculos personales con los trabajadores evaluados de los métodos de evaluación o revisión salarial; e impulsar a que los trabajadores de la organización desarrollen su trabajo de la mejor forma posible.

Acerca de los objetivos del desempeño laboral, Rivero (2019) manifiesta que; la evaluación del desempeño es considerada como una apreciación sistémica del comportamiento de un trabajador en el puesto o de su potencial de futuro desarrollo. Por lo tanto, la evaluación tiene como objetivo incitar o juzgar el valor, la excelencia y las condiciones del trabajador, de esta manera, generalmente es utilizado para establecer la cualidad de un individuo en el cumplimiento de las actividades, oficios y compromisos conformes al sitio o cargo que ocupa. Así mismo, su objetivo está en dar informe a los empujados acerca de su desempeño laboral y lo que de ellos se espera; registrar los resultados positivos obtenidos y méritos; corregir los posibles errores y desviaciones, tanto de conductas como de resultados, relacionados a los objetivos propuestos; permitiendo que el evaluado conozca y contraste su proyección al mañana al tener en claro el recorrido de su carrera; descubrir y estar al tanto de las fortalezas y debilidades de los trabajadores, ajustar más eficazmente al trabajador hacia su puesto laboral; estar al tanto de las demandas y pretensiones de los trabajadores; conocer las necesidades y carencias de formación que pudiera mostrar para que puedan realizarse de mejor manera en su puesto de trabajo; optimizar las interrelaciones entre los directivos y el personal; y servir de referencia para incrementos salariales, ascensos, traslados, etc.

La finalidad de implementar herramientas para incrementar el desempeño laboral, a criterio de Bautista et al. (2020) es medir el buen funcionamiento de cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta, que los colaboradores requieren recibir la retroalimentación respectiva, de acuerdo al resultado obtenido, puesto que, conociendo su nivel de eficiencia, éstos puedan sentirse seguros y considerados por la empresa en la que se desempeñan, de igual forma, actúa como un elemento de soporte para los empleados que no han logrado conseguir los patrones de la empresa. Así también el fin de evaluar el desempeño en el trabajo, es considerar la experiencia laboral y conductas manifestadas en el desempeño laboral.

Olivera-Garay et al. (2021) señalan que, las principales ventajas del desempeño laboral se considera que incrementa del rendimiento, en tanto que exista una retroalimentación adecuada; incentiva la obediencia a las normas de prestación,

permitiendo identificar a los empleados que merecen aumentos de salario; al evaluar el desempeño se puede realizar con mayor eficacia los procesos de selección de puestos, ascensos, traslados, despidos, etc.; ayuda a implementar mejores procesos de formación y desarrollo, capacitando al empleado frente a un trabajo óptimo; planificado y optimización de la especialidad profesional, tomando las decisiones que mejorarán las capacidades relacionadas con la profesión del colaborador; evita errores en el diseño de los puestos, ya que ayuda a comprender la naturaleza de las actividades realizadas.

Desde lo propuesto por Chiavenato (2020) el desempeño laboral se evalúa desde el dominio de tareas, la motivación y el aprendizaje e improvisación, elementos considerados como dimensiones del presente estudio.

Como primera dimensión esta el dominio de tareas, de acuerdo con Chiavenato (2020) es el talento que poseen los individuos para desempeñar una actividad o un conjunto de tareas, donde deben poner en práctica los conocimientos que poseen, todo ello de acuerdo con las normas de la organización, para Mason (2019) es lograr una interacción entre la familiaridad y el cumplimiento de las funciones y con ello la necesidad de alcanzar la especialización.

Los indicadores son la capacidad para desempeñar las funciones que está relacionada con el logro de las tareas y responsabilidad propia de cumplir con un trabajo según los conocimientos y capacidades que se solicitan para realizar las tareas específicas para cada puesto y que contribuirán a la organización de manera directa o indirecta. Así pues, el desempeño de la tarea contiene comportamientos dirigidos a la producir bienes o servicios. Bautista et al. (2020)

En lo que se refiere a la normativa en la aplicación del conocimiento, Navarro et al. (2022) plantean que, el objetivo es establecer los lineamientos que puedan servir de guía a la organización en lo que se refiere a la elaboración, aprobación y revisión del diseño y formulación de puestos que encamine al trabajador a lograr un buen desempeño, un marco normativo que permita especificar las competencias laborales, las destrezas y habilidades requeridas para el éxito laboral.

El cumplimiento de tareas, para Carhuayal (2020) está vinculada a dos características, primero, se encuentra el nivel de dificultad para llevar a cabo las labores, la suficiencia y experiencia al momento de realizar sus funciones, así como el estado de ánimo del empleado; segundo, está basado en el contexto físico de su entorno, cabe decir; las facilidades con las que cuenta el empleado para desarrollar de manera cómoda sus tareas.

La Motivación es la segunda dimensión, la cual según Chiavenato (2020) es la forma que se usa para inspirar y/o estimular un comportamiento de las personas, tratando de generar energía, la cual debe ser mantenida, lo que logra generar responsabilidad y estabilidad emocional en las personas para que puedan desempeñar sus actividades de la mejor manera posible, Diem et al. (2022) afirman que la motivación en el trabajo desempeña una función de mucha relevancia en la mejora de las organizaciones, ya que maximiza la productividad y la eficacia del personal.

Dentro de los indicadores se tiene los comportamientos adecuados, el cual para Carhuayal (2020) los constituyen el sentimiento de los trabajadores con relación a los trámites, controles, procedimientos, políticas, limitaciones, etc., por los cuales deben regir su comportamiento en el progreso de sus funciones y trabajos, al interior de la organización en la que se desempeñan. Representa la percepción de los trabajadores acerca de los reglamentos y las normas que exige la organización en torno al rendimiento laboral.

Así también se tiene el indicador de la energía en el trabajo que de acuerdo con Carhuayal (2020) señala que, abarca todo aquello que un individuo hace, los sacrificios y esfuerzos que realiza en el desarrollo de su trabajo, el empeño por lograr una meta, su capacidad para exigir más de sí mismo, lo que depende inicialmente de las motivaciones que lo llevan a actuar las que se basan en las necesidades que experimenta y la posibilidad de satisfacerlas por medio de su desempeño laboral.

La responsabilidad en sus funciones es otro indicador que forma parte de la motivación, Robbins y Coulter (2018) mencionan que consiste en los compromisos y obligaciones asumidos por el personal para la ejecución de una determinada actividad

asignada, debiendo ser realizada de manera adecuada.

La tercera dimensión es el aprendizaje e improvisación, la que se enfoca en la mejora de nuevas capacidades de los individuos y que puedan desarrollar mejores funciones en sus puestos de trabajo (Chiavenato, 2020). Según Wu et al. (2023) la improvisación se traduce en resultados de rendimiento en el contexto de las organizaciones, pudiendo ser influyente para las mismas.

Los indicadores que se consideraron para dicha dimensión son el interés en sus labores desde lo propuesto por Chiavenato (2017) es la manera de conductas que ayudan en el aprendizaje lo cual está directamente relacionado al puesto de trabajo, el desarrollo de las actividades del trabajo, considerándose su cumplimiento como respuesta a la motivación que exista en la organización, lo cual generará en el personal interés por el desarrollo apropiado de las ocupaciones en su puesto de trabajo.

De acuerdo a Olivera-Garay et al. (2021) la eficacia en el trabajo se manifiesta en la ejecución de una labor que contribuye al beneficio de la empresa, basada en el conocimiento, las destrezas y la habilidad del trabajador para cumplir sus metas, así como en la persistencia, la voluntad, y la cooperación del mismo, en el logro de los objetivos organizacionales.

Otro indicador es la creatividad para solucionar problemas, que según Martín (2020) una de las habilidades de mayor demanda en el contexto laboral es la creatividad, puesto que permite generar y aplicar el conocimiento en los diversos entornos, logrando el cumplimiento de las metas planteadas sin tener que recurrir a las soluciones tradicionales. Las personas que se basan únicamente en sus conocimientos y no experimentan nuevas soluciones a los problemas, se verán en desventaja frente a los que buscan crear nuevas soluciones a los mismos problemas.

Por lo anterior, de acuerdo con lo mencionado por Álvarez et al. (2022) el prevenir los accidentes de lugar trabajo, no es solo justificable por el interés económico o productivo, más aún por el bienestar de los stakeholders de la organización, en este entender, las organizaciones deben enfocarse en instituir espacios laborales con calidad, en el que el personal sienta satisfacción, seguridad, motivación y su maximice

su rendimiento laboral. Entendiéndose entonces que la calidad de vida en el lugar de trabajo es un derecho humano, el cual se relaciona de manera directa con la salud ocupacional de los trabajadores generando satisfacción por el puesto que ocupan y el trabajo que realizan. De esta manera, el desempeño del personal, está en relación a las condiciones laborales existentes, con espacios saludables y libres de riesgos que influyan en una mejor labor y disposición a fin de lograr los objetivos organizacionales. En tal sentido en el Perú se busca unir esfuerzos entre los distintos sectores a fin de impulsar leyes que garanticen un trabajo digno, bajo normas, lineamientos que están orientadas a la protección al trabajador, lo que ha generado una cultura de cuidado que permita minimizar los riesgos y con ello alcanzar el desempeño que se espera del personal.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

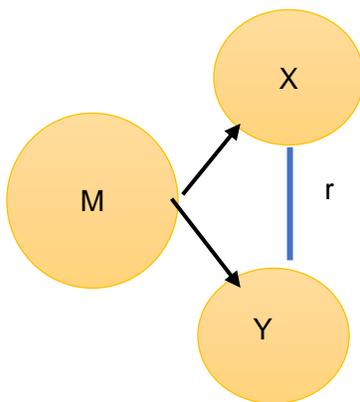
En cuanto al tipo, se realizó una investigación básica, la cual desde la percepción de Ñaupas et al. (2018) es aquella que está enfocada en aumentar los conocimientos que la investigadora tiene acerca de la situación identificada, en ese sentido el presente estudio solo buscó ampliar la información que se tiene sobre el comportamiento de las variables.

El enfoque que se consideró fue el cuantitativo, desde lo manifestado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) son los estudios en los que se aplica una encuesta y se obtienen datos medibles y cuantificables, en el presente estudio se recogió la información con un cuestionario, cuyos resultados fueron procesados en paquetes estadísticos, con el propósito de conseguir valores medibles pudiendo ser examinados y entendidos.

Al ser un estudio cuantitativo, tiene sustento en el paradigma positivista, pues asegura la precisión y rigor obligatorio lo que permitió medir, comprobar y comparar los resultados obtenidos con las encuestas.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

De acuerdo al diseño metodológico se tiene el siguiente esquema:



**Dónde:**

X = Var. Uno – SG-SST

Y = Var. Dos – Desempeño laboral

M = Muestra

R = Relación

En tal sentido se considera que el presente estudio fue cuantitativo, descriptivo – correlacional y no experimental de corte transversal.

Con respecto al nivel el estudio fue descriptivo-correlacional, de acuerdo con Fuentes-Doria et al. (2020) los estudios descriptivos, buscan describir las peculiaridades del espacio en el que se desarrollan las variables, y Carrasco (2015) expone que las investigaciones son correlaciones cuando se está en la búsqueda de hallar la relación que existe entre las variables; en ese sentido el presente estudio solo buscó describir el contexto en la que se presentan las variables, describiendo las características del comportamiento de ambas variables y demostrando la correlación que existen entre las mismas.

El diseño fue no experimental trabajada bajo un corte transversal, Hernández et al. (2018) mencionan que estos estudios son aquellos en los cuales no se manejan de manera deliberada las variables, estudiándose tal como se desarrollan en su espacio real; Carhuancho et al. (2019) opinan que es de corte transversal puesto que la información se alzó en un momento definitivo; en el presente estudio la investigación la investigadora no provocó modificaciones en el comportamiento de las variables, siendo los datos alzados en un tiempo único.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Se consideró lo siguiente:

#### **Variable uno: SG-SST**

La definición conceptual del SG-SST de acuerdo a lo establecido por el MTPE (2016) consiste en impulsar la cultura de la prevención de los riesgos laborales con la finalidad de que la organización asuma las nociones de prevención y proactividad, generando para ello conductas seguras.

La definición operacional está trabajada desde lo propuesto por el MTPE (2016)

quien expone que las medidas de prevención y protección dentro del SG-SST son:

D1: Eliminación

I1: Comportamientos seguros

I2: Compromiso con el trabajo

D2: Tratamiento, control o aislamiento

I1: Sistemas de control

I2: Practica de políticas

D3: Minimizar los peligros y riesgos

I1: Sistemas de trabajo

I2: Cumplimiento de disposiciones (Ver anexo 1)

La escala de medición que se consideró responde a la escala de Likert considerando las siguientes alternativas:

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

**Variable dos:** Desempeño laboral

La definición conceptual se consideró desde lo expuesto por Chiavenato (2020) quien afirma que es el valor mensurable que el capital humano da a la institución en conceptos de manejo de funciones, aprendizaje y espontaneidad y estimulación de los individuos, y que se mejore cuando los trabajadores pongan en práctica al tope sus destrezas y competencias en las funciones de la institución.

En cuanto a la definición operacional se tomó lo propuesto por Chiavenato (2020) sobre la teoría del desempeño laboral el cual se puede evaluar a través de:

#### D1: Dominio de tareas

I1: Capacidad para desempeñar tareas

I2: Aplicación del conocimiento de acuerdo a las normas

I3: Cumplimiento de tareas

#### D2: Motivación

I1: Comportamientos adecuados

I2: Energía en el trabajo

I3: Responsabilidad en sus funciones

#### D3: Aprendizaje e improvisación

I1: Interés en sus labores

I2: Eficacia en el trabajo

I3: Creatividad para solucionar problemas (Ver anexo 1)

La escala de medición que se consideró responde a la escala de Likert considerando las siguientes alternativas:

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es el conjunto de personas quienes poseen particularidades similares en el grupo, asimismo, Alvarado (2022) afirma que son las personas que brindarán la información que será analizada. En el presente estudio la población tomada en cuenta fue los 41 colaboradores de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Ministerio Público del Cusco.

### **Criterios de inclusión:**

Se tomó en cuenta a las personas del área administrativa de la institución.

### **Criterios de exclusión:**

Practicantes de la institución

### **Tabla 1**

#### *Población de estudio*

<b>Despachos</b>	<b>Cantidad de personal</b>
<b>Primer despacho de investigación</b>	
• Fiscal provincial titular	1
• Fiscales adjuntos provinciales titulares	1
• Fiscales adjuntos provinciales provisionales	4
• Asistentes en función fiscal	5
• Asistentes administrativos	2
• Personal secigra- Servicio civil del graduado	2
<b>Segundo despacho de investigación</b>	
• Fiscal provincial titular	1
• Fiscales adjuntos provinciales titulares	2
• Fiscales adjuntos provinciales provisionales	3
• Asistentes en función fiscal	2
• Asistentes administrativos	2
• Personal de locación de servicios	3
• Personal secigra - Servicio civil del graduado	1
<b>Tercer despacho de investigación</b>	
• Fiscal provincial provisional	1
• Fiscales adjuntos provinciales provisionales	4
• Asistentes en función fiscal	2
• Asistentes administrativos	3
• Personal de locación de servicios	1
• Personal secigra - Servicio civil del graduado	1
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

*Nota: Elaboración propia*

### **3.3.2. Muestra**

Desde lo expuesto por Ñaupas et al. (2018) es una porción de la población, la cual se consigue aplicando la fórmula para hallar la misma, consecuentemente la muestra del presente trabajo está constituido por las 41 individuos que fueron los colaboradores de la investigación, mismos que vienen a ser los fiscales y administrativos de la fiscalía.

### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo desde lo manifestado por Baena (2017) es un procedimiento mediante el cual son seleccionados algunas personas o elementos que forman parte del estudio; se tomó en cuenta el muestreo censal que de acuerdo con Muñoz (2016) se refiere al total de la población, es decir las 41 personas consideradas en la población, los cuales están comprendidos entre fiscales, asistentes y personal secigra de los tres despachos de investigación de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de la institución.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Se consideró a los individuos que laboran en el área fiscal y administrativa del Ministerio Público del Cusco.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según Medina et al. (2023) alzar datos es una fase primordial en las investigaciones, la que permite conseguir información valiosa y exacta sobre el fenómeno que se investiga. De acuerdo con Guevara-García et al. (2022) la secuencia de la recopilación de datos es ejecutada aplicando diversas técnicas e instrumentos, los cuales son definidos dependiendo de la metodología que se propone en el estudio, teniendo como prioridad de que dichas técnicas e instrumentos sean confiables y logren recoger los datos necesarios.

Las técnicas según Carrasco (2015) son herramientas que ayudan en el recojo de la información, mientras que los instrumentos de acuerdo con De la Lama-Zubirán et al. (2021) son herramientas que ayudan a registrar la información de los participantes, el cual permite realizar varias veces para recoger la información que se requiere, se relacionan con los comportamientos y posibles conductas y percepciones

de los encuestados.

El estudio desarrollado consideró la encuesta y el cuestionario, los cuales se detallan a continuación

La encuesta según lo manifestado por Medina et al. (2023) es una técnica usada para el recojo de información, considerando una gran cantidad de personas, considerada una herramienta variable y de fácil acceso que se adapta a la necesidad de los investigadores para el recojo de información sobre conductas, comportamientos, opiniones, percepciones, entre otros de los participantes del estudio. En la presente investigación las encuestas fueron aplicadas a las 41 personas que trabajan en la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Ministerio Público del Cusco.

El instrumento fue el cuestionario el cual desde lo expuesto por Salvador-Oliván et al. (2021) es un método para recolectar información mediante respuestas a preguntas o afirmaciones, está direccionado exclusivamente a las personas, este se centra en preguntas lógicas las cuales son elaboradas de acuerdo a las bases teóricas. Para el estudio actual se aplicaron dos cuestionarios, cada uno corresponde a cada variable, siendo para el caso de la SST 12 ítems y para el desempeño laboral 18 ítems. (Ver anexo 2)

### **Validez**

La validez del instrumento según Medina et al. (2023) es una medida de precisión enfocada en el instrumento para medir lo que debe medir, se toma en cuenta la pertinencia, relevancia y claridad, que ostenta un cuestionario, dicha validez la realizan expertos en la materia. Para el estudio actual se consideró a 3 expertos quienes dieron su opinión favorable para aplicar el instrumento. (Ver anexo 4)

### **Confiabilidad**

Desde lo propuesto por Medina et al. (2023) es medir que los resultados presenten consistencia y estabilidad, esta prueba debe ser realizada antes de aplicar el instrumento, para tener la confiabilidad, se ejecutó una encuesta piloto a 15 personas, dichos resultados fueron analizados con el Alfa de Cronbach.

Los valores que se obtuvieron con la encuesta piloto, muestran que para la variable SST se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach=0,810 y para la variable desarrollo laboral fue de 0,873, indicando en ambos casos que existe una alta confiabilidad en el instrumento aplicado. De igual manera se presenta la confiabilidad de ambos instrumentos cuyo valor del Alfa de Cronbach=0,908 resultado que indica que presenta una alta confiabilidad. (Ver anexo 6)

### **3.5. Procedimientos**

Fuentes-Doria et al. (2020) afirman que los procedimientos son los pasos que se siguen a fin de conseguir información útil para el estudio, en el presente caso el procedimiento seguido fue el determinado por la Universidad César Vallejo, se elaboró la introducción, el marco teórico; asimismo, se desarrolló la metodología definiendo el tipo y diseño, las variables, se elaboró el instrumento considerando todas las dimensiones y el orden consignado en la matriz de operacionalización de variables. El cual fue validado por opinión de expertos y se empleó una encuesta piloto que permitió conocer la fiabilidad del mismo, para luego ser aplicado en la población de estudio aplicando la encuesta para el recojo de datos a la población considerada la cual fue procesada en paquetes estadísticos y los resultados interpretados, se desarrolló la discusión considerando los principales hallazgos, haciendo una comparación con la teoría y los antecedentes y se vio las implicancias prácticas del estudio, finalmente se realizaron las conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es la forma como se realiza el tratamiento de los resultados, primero se codifican para que sean almacenados en una matriz para luego analizarlos e interpretarlos. En el presente estudio al ser cuantitativo, la información fue recolectada con una encuesta cuyos resultados se procesaron con la hoja de cálculo Excel y el SPSS V26, haciendo uso de la estadística inferencial, que desde lo expuesto por Sucasaire (2021) es deducir el comportamiento de la variable de estudio, siendo necesario para ello conocer la probabilidad de ocurrencia de los diferentes valores de la distribución de la población, siendo estos valores presentados

con sus frecuencias y porcentajes en sus respectivas tablas, en tal sentido la información obtenida sobre los sistemas de SST y el desempeño laboral se presentan en diferentes tablas; por otro lado se consideró la estadística inferencial que según Veiga et al. (2020) son procedimientos que ayudan a generar conclusiones a partir de muestras tomadas de la población de estudio, lo que permitió realizar las pruebas de normalidad, las pruebas de hipótesis y hallar la relación entre las variables usando el estadístico Coeficiente de Pearson, considerando para ello la siguiente condición: Si el valor obtenido  $p > 0.05$  se acepta la hipótesis nula; y si el valor obtenido  $p < 0.05$  se acepta la hipótesis planteada y para los valores de la correlación se consideran los valores según el estadístico Coeficiente de Pearson. (Ver anexo 9)

### **3.7. Aspectos éticos**

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) los aspectos éticos se enfocan en las conductas del investigador frente a los aspectos involucrados en la investigación, los cuales se orientan en lo propuesto por CONCYTEC (2019) considerando la rectitud de las actividades que se realizan dentro de lo que se considera los permisos en la institución, el respeto a la propiedad intelectual citando debidamente las concepciones tomados en cuenta, así como la objetividad la cual se presenta en la relación que se tuvo con los participantes a quienes se les hizo firmar un consentimiento informado, la veracidad presentando de manera correcta los datos obtenidos en las encuestas aplicadas, justicia y responsabilidad para el manejo de la información así como la transparencia, pues toda la información fue presentada tal y como se presenta, manteniendo el anonimato de los nombres de los participantes, finalmente, todo el trabajo pasó por un software antiplagio a fin de mostrar originalidad en el estudio realizado.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos de las variables

**Tabla 2**

*Tabla de frecuencia con datos agrupados de SG-SST y sus dimensiones*

	SG-SST		Eliminación de los peligros y riesgos		Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos		Minimizar los peligros y riesgos	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	1	2,4%	2	4,9%	1	2,4%	3	7,3%
En desacuerdo	10	24,4%	11	26,8%	6	14,6%	9	22%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	43,9%	15	36,6%	19	46,3%	14	34,1%
De acuerdo	10	24,4%	10	24,4%	12	29,3%	13	31,7%
Totalmente de acuerdo	2	4,9%	3	7,3%	3	7,3%	2	4,9%
Total	41	100%	41	100%	41	100%	41	100%

Nota. Elaboración propia en base a los resultados de las encuestas

Como se observa la tabla 1 del total de personas que laboran en el área administrativa del Ministerio Público en Cusco, un 43.9% calificó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el SG-SST, el 24.4% mostró estar de acuerdo, otro 24.4% mostró estar en desacuerdo, el 4.9% mostró estar totalmente de acuerdo, y solo el 2.4% evidenció estar totalmente en desacuerdo.

En cuanto a la eliminación de los peligros y riesgos, se observó que el 36.6% de personas que laboran en el área administrativa del Ministerio Público del Cusco, calificó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26.8% calificó estar en desacuerdo, el 24.4% estuvo de acuerdo, el 7.3% mostró estar totalmente de acuerdo y el 4.9% mostró estar totalmente en desacuerdo, dichos resultados reflejan que los

comportamientos seguros que tiene el personal en el acatamiento de sus oficios, así como el compromiso que muestran hacia su trabajo.

En lo relacionado al tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, se observó que el 46.3% de personas que laboran en el sistema anticorrupción del Cusco calificó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 29.3% calificó estar de acuerdo, el 14.6% estuvo en desacuerdo, el 7.3% mostró estar totalmente de acuerdo y el 2.4% mostró estar totalmente en desacuerdo, resultados que reflejan que la casi todas las personas creen que se cuenta con un sistema de control para corregir los problemas que se presentan con el SG-SST, para lo cual existen políticas, siendo estas puestas en práctica por la mayor parte del personal.

Por su parte, con relación a minimizar los peligros y riesgos, se evidenció que el 34.1% de personas que laboran en el sistema anticorrupción del Cusco calificó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 31.7% calificó estar de acuerdo, el 22% estuvo en desacuerdo, el 7.3% mostró estar totalmente en desacuerdo y el 4.9% mostró estar totalmente de acuerdo, resultados que reflejan que en la institución se cuenta con sistemas de trabajo que funcionan de manera efectiva tratando de minimizar los riesgos, pues se trata de cumplir con las disposiciones establecidas.

**Tabla 2***Tabla de frecuencia con datos agrupados de desempeño laboral y sus dimensiones*

	Desempeño laboral		Dominio de tareas		Motivación		Aprendizaje e improvisación	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
En desacuerdo	3	7,3%	4	9,8%	2	4,9%	7	17,1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	58,5%	21	51,2%	16	39,0%	21	51,2%
De acuerdo	13	31,7%	13	31,7%	20	48,8%	12	29,3%
Totalmente de acuerdo	1	2,4%	3	7,3%	3	7,3%	1	2,4%
Total	41	100%	41	100%	41	100%	41	100%

Nota. Elaboración propia en base a los resultados de las encuestas

Como se observa la tabla 2 muestra los resultados de la variable desempeño laboral donde del total de personas que laboran en el área administrativa del Ministerio Público del Cusco, el 58.5% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 31.7% mostró estar de acuerdo, el 7.3% mostró estar en desacuerdo, y el 2.4% mostró estar totalmente de acuerdo.

En cuanto a el dominio de tareas, se observó que el 51.2% de individuos que laboran en el área administrativa del Ministerio Público en Cusco, calificó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el dominio de tareas, el 31.7% calificó estar de acuerdo, el 9.8% estuvo en desacuerdo, y el 7.3% mostró estar totalmente de acuerdo con el dominio de tareas, resultados que ponen en evidencia que las personas en la

institución muestran capacidad para cumplir con las tareas asignadas, así como la aplicación del conocimiento de acuerdo a las normas.

En lo relacionado a la motivación, se observó que el 48.8% de personas que laboran en el área administrativa del Ministerio Público en Cusco, calificó estar de acuerdo, el 39% calificó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 7.3% estuvo totalmente de acuerdo, y el 4.9% mostró estar totalmente en desacuerdo con la motivación, resultados que evidencian que, dentro de la institución los individuos muestran comportamientos adecuados en el cumplimiento de sus funciones, trabajando casi siempre con energía y mostrando responsabilidad en sus funciones.

Asimismo, acerca del aprendizaje e improvisación, se observó que el 51.2% de personas que laboran en el área administrativa del Ministerio Público en Cusco, calificó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 29.3% calificó estar de acuerdo, el 17.1% estuvo en desacuerdo, y el 2.4% mostró estar totalmente de acuerdo, dichos resultados muestran que las personas por lo general muestran interés por el cumplimiento de sus labores, tratando de realizarla con eficacia y creatividad frente a los problemas que se presentan.

**Tabla 3***Tabla cruzada del SG-SST y desempeño laboral*

		Desempeño laboral					Total	
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
SG-SST	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	0	0,1	0,6	0,3	0,0	1,0
		% del Total	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%
	En desacuerdo	Recuento	0	1	9	0	0	10
		Recuento esperado	0	0,7	5,9	3,2	0,2	10,0
		% del Total	0,0%	2,4%	22,0%	0,0%	0,0%	24,4%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	1	12	5	0	18
		Recuento esperado	0	1,3	10,5	5,7	0,4	18,0
		% del Total	0,0%	2,4%	29,3%	12,2%	0,0%	43,9%
	De acuerdo	Recuento	0	0	3	6	1	10
		Recuento esperado	0	0,7	5,9	3,2	0,2	10,0
		% del Total	0,0%	0,0%	7,3%	14,6%	2,4%	24,4%
Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	2	0	2	
	Recuento esperado	0	0,1	1,2	0,6	0,0	2,0	
	% del Total	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	0,0%	4,9%	
Total	Recuento	0	3	24	13	1	41	
	Recuento esperado	0	3,0	24,0	13,0	1,0	41,0	
	% del Total	0,0%	7,3%	58,5%	31,7%	2,4%	100%	

Nota. Elaboración propia en base a los resultados de las encuestas

La tabla 3 muestra que del total de personas que laboran en el área administrativa del Ministerio Público en Cusco, el 29.3% estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo tanto con el SG-SST como con el desempeño laboral, el 14.6% del total de personas estuvieron de acuerdo tanto con el SG-SST como con el desempeño laboral, y el 2.4% del total de personas que laboran en el área administrativa del Ministerio Público en Cusco estuvieron en desacuerdo tanto con el SG-SST como con el desempeño laboral en el área administrativa del Ministerio Público en Cusco

**Tabla 4***Tabla cruzada de la eliminación de los peligros y riesgos y Desempeño laboral*

			Desempeño laboral				Totalmente de acuerdo	Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo		
Eliminación de los peligros y riesgos	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	0	2	0	0	2
		Recuento esperado	0	0,1	1,2	0,6	0,0	2,0
		% del Total	0,0%	0,0%	4,9%	0,0%	0,0%	4,9%
	En desacuerdo	Recuento	0	2	9	0	0	11
		Recuento esperado	0	,8	6,4	3,5	0,3	11,0
		% del Total	0,0%	4,9%	22,0%	0,0%	0,0%	26,8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	1	9	5	0	15
		Recuento esperado	0	1,1	8,8	4,8	0,4	15,0
		% del Total	0,0%	2,4%	22,0%	12,2%	0,0%	36,6%
	De acuerdo	Recuento	0	0	3	6	1	10
		Recuento esperado	0	0,7	5,9	3,2	0,2	10,0
		% del Total	0,0%	0,0%	7,3%	14,6%	2,4%	24,4%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	1	2	0	3
		Recuento esperado	0	0,2	1,8	1,0	0,1	3,0
		% del Total	0,0%	0,0%	2,4%	4,9%	0,0%	7,3%
	Total	Recuento	0	3	24	13	1	41
Recuento esperado		0	3,0	24,0	13,0	1,0	41,0	
% del Total		0,0%	7,3%	58,5%	31,7%	2,4%	100%	

Nota. Elaboración propia en base a los resultados de las encuestas

La tabla 4 muestra que del total de personas que laboran en el área administrativa del Ministerio Público de Cusco, el 22% mostraron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo tanto con la eliminación de los peligros y riesgos como con el desempeño laboral, el 14.6% del total de personas encuestadas estuvieron de acuerdo tanto con la eliminación de los peligros y riesgos como con el desempeño laboral, y el 4.9% del total de personas estuvieron en desacuerdo tanto con la eliminación de los peligros y riesgos como con el desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Tabla cruzada del tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos y desempeño laboral*

			Desempeño laboral				Totalmente de acuerdo	Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo		
Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	0	,1	,6	,3	,0	1,0
		% del Total	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%
	En desacuerdo	Recuento	0	1	5	0	0	6
		Recuento esperado	0	,4	3,5	1,9	,1	6,0
		% del Total	0,0%	2,4%	12,2%	0,0%	0,0%	14,6%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	1	14	4	0	19
		Recuento esperado	0	1,4	11,1	6,0	,5	19,0
		% del Total	0,0%	2,4%	34,1%	9,8%	0,0%	46,3%
	De acuerdo	Recuento	0	0	5	6	1	12
		Recuento esperado	0	,9	7,0	3,8	,3	12,0
		% del Total	0,0%	0,0%	12,2%	14,6%	2,4%	29,3%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	3	0	3
		Recuento esperado	0	,2	1,8	1,0	,1	3,0
		% del Total	0,0%	0,0%	0,0%	7,3%	0,0%	7,3%
	Total	Recuento	0	3	24	13	1	41
		Recuento esperado	0	3,0	24,0	13,0	1,0	41,0
		% del Total	0,0%	7,3%	58,5%	31,7%	2,4%	100%

Nota. Elaboración propia en base a los resultados de las encuestas

La tabla 5 muestra que del total de personas encuestadas del Ministerio Público de Cusco, el 34.1% mostraron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo tanto con el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos como con el desempeño laboral, el 14.6% del total de personas estuvieron de acuerdo tanto con el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos como con el desempeño laboral, y el 2.4% del total de personas estuvieron en desacuerdo tanto con el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos como con el desempeño laboral.

**Tabla 6**

*Tabla cruzada de Minimizar los peligros y riesgos y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral					Totalmente de acuerdo	Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
Minimizar los peligros y riesgos	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	1	2	0	0	3
		Recuento esperado	0	,2	1,8	1,0	,1	3,0
		% del Total	0,0%	2,4%	4,9%	0,0%	0,0%	7,3%
	En desacuerdo	Recuento	0	1	8	0	0	9
		Recuento esperado	0	,7	5,3	2,9	,2	9,0
		% del Total	0,0%	2,4%	19,5%	0,0%	0,0%	22,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	1	11	2	0	14
		Recuento esperado	0	1,0	8,2	4,4	,3	14,0
		% del Total	0,0%	2,4%	26,8%	4,9%	0,0%	34,1%
	De acuerdo	Recuento	0	0	3	9	1	13
		Recuento esperado	0	1,0	7,6	4,1	,3	13,0
		% del Total	0,0%	0,0%	7,3%	22,0%	2,4%	31,7%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	2	0	2
		Recuento esperado	0	,1	1,2	,6	,0	2,0
		% del Total	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	0,0%	4,9%
	Total	Recuento	0	3	24	13	1	41
		Recuento esperado	0	3,0	24,0	13,0	1,0	41,0
% del Total		0,0%	7,3%	58,5%	31,7%	2,4%	100%	

Nota. Elaboración propia en base a los resultados de las encuestas

La tabla 6 muestra que del total de personas que laboran en el área administrativa del Ministerio Público en Cusco, el 26.8% mostraron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo tanto con minimizar los peligros y riesgos como con el desempeño laboral, el 22% del total de personas estuvieron de acuerdo tanto con minimizar los peligros y riesgos como con el desempeño laboral, y el 2.4% del total de personas estuvieron en desacuerdo tanto con minimizar los peligros y riesgos como con el desempeño laboral.

## 4.2. Resultados inferenciales

### Pruebas de normalidad

Para determinar qué tipo de proceso estadístico, primero se realizó una prueba de normalidad, teniendo los siguientes resultados:

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>SG-SST</b>	,987	41	,914
Eliminación de los peligros y riesgos	,970	41	,343
Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos	,973	41	,427
Minimizar los peligros y riesgos	,977	41	,580
<b>Desempeño laboral</b>	,986	41	,893
Dominio de tareas	,979	41	,644
Motivación	,966	41	,245
Aprendizaje e improvisación	,974	41	,450

Nota. Elaboración propia en base a los resultados de las encuestas

En la tabla 7 se presenta las pruebas de normalidad mediante el estadístico Shapiro-Wilk, de acuerdo a lo mencionado por Rivera et al. (2023) dicho estadístico es efectivo para analizar distribuciones normales en muestras pequeñas (<50). Se aplicó la prueba tanto a las dos variables como a sus dimensiones.

Los resultados precisan que en las dos variables de análisis y en sus dimensiones, el p-value obtenido es mayor al máximo error permitido (>0.05), con lo cual se determina que la variable SG-SST y sus dimensiones; así como la variable desempeño laboral y sus dimensiones, evidencian una distribución normal de sus datos

Concluyendo, que se cumple el supuesto teórico de normalidad en las dos variables para poder realizar un procedimiento estadístico paramétrico, por lo que para examinar la relación entre dos variables se usa el estadístico de Pearson, siguiendo la línea propuesto por Landau y Everitt (2004).

## Prueba de hipótesis

### Regla de decisión

Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

Si p valor (sig.) > 0,05 se acepta la  $H_0$

### Resultados para la prueba de hipótesis general

**Hipótesis alterna ( $H_1$ ):** Existe relación significativa entre el SG-SST y el desempeño laboral del personal de una institución del Cusco-2022.

**Hipótesis nula ( $H_0$ ):** No existe relación significativa entre el sistema de gestión de SST y el desempeño laboral del personal de una institución del Cusco-2022.

### Tabla 8

*Coefficiente de Pearson entre el SG-SST y el desempeño laboral*

		Desempeño Laboral	
Coeficiente de Pearson	SG-SST	Correlation	,713**
		Coefficient	
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	41

**Nota.** \*\* significativa a un nivel de confianza del 99%

Elaboración propia en base a los resultados de las encuestas

La tabla 8 pone a la vista los resultados para la prueba de hipótesis de análisis de correlación entre el SG-SST y el desempeño laboral, evidenciándose que de p-value obtenido es  $0.00 < 0,05$ , valor con el que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ ; lo que indica que, existe una relación estadísticamente significativa. Igualmente, se tiene a la vista valor de Pearson = 0,713, concluyendo que hay relación significativa, directa y media entre el SG-SST y el desempeño laboral en el área fiscal y administrativa de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Ministerio Público en Cusco.

## Resultados para la prueba de hipótesis específica 1:

**Hipótesis alterna (H<sub>i</sub>):** Existe relación significativa entre la eliminación de los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal fiscal y administrativo de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Ministerio Público en Cusco, 2022.

**Hipótesis nula (H<sub>o</sub>):** No existe relación significativa entre la eliminación de los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal administrativo de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Ministerio Público en Cusco, 2022.

**Tabla 9**

*Coefficiente de Pearson entre la eliminación de los peligros y riesgos y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Coeficiente de Pearson	Eliminación de los peligros y riesgos	Correlation Coefficient
		,637**
		Sig. (2-tailed)
		,000
		N
		41

**Nota.** \*\* significativa a un nivel de confianza del 99%

Elaboración propia en base a los resultados de las encuestas

La tabla 9 permite ver los resultados para la prueba de hipótesis de análisis de correlación entre la eliminación de los peligros y riesgos y el desempeño laboral en el área administrativa del Ministerio Público en Cusco, evidenciándose que de p-value obtenido es  $0.00 < 0,05$ , valor con el que se rechaza la H<sub>o</sub> y se acepta la H<sub>i</sub>; entendiéndose que, existe una relación estadísticamente significativa. Asimismo, se muestra el coeficiente de correlación de Pearson = 0,637, concluyendo que existe relación significativa, directa y media entre la eliminación de los peligros y riesgos y el desempeño laboral.

## Resultados para la prueba de hipótesis específica 2:

**Hipótesis alterna (H<sub>i</sub>):** Existe relación significativa entre el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal fiscal y administrativo de la fiscalía especializada en delitos corrupción de funcionarios del Cusco, 2022.

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** No existe relación significativa entre el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal fiscal y administrativo de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Cusco, 2022.

**Tabla 10**

*Coefficiente de Pearson entre el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
	Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos	Correlation Coefficient	,691**
Coefficiente de Pearson		Sig. (2-tailed)	,000
		N	41

**Nota.** \*\* significativa a un nivel de confianza del 99%

Elaboración propia en base a los resultados de las encuestas

La tabla 10 permite observar los resultados para la prueba de hipótesis de análisis de correlación entre el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos y el desempeño laboral en el área administrativa del Ministerio Público en Cusco, evidenciándose que de p-value obtenido es  $0.00 < 0,05$ , valor con el que se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>i</sub>; vale decir, hay relación estadísticamente significativa. Asimismo, se muestra el coeficiente de correlación de Pearson = 0,691, aceptando que existe relación significativa, directa y media entre el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos y el desempeño laboral.

### Resultados para la prueba de hipótesis específica 3:

**Hipótesis alterna (H<sub>i</sub>):** Existe relación significativa entre minimizar los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal fiscal y administrativo de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Cusco, 2022.

**Hipótesis nula (H<sub>o</sub>):** No existe relación significativa entre minimizar los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal fiscal y administrativo de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Cusco, 2022.

**Tabla 11**

*Coeficiente de Pearson entre minimizar los peligros y riesgos y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Coeficiente de Pearson	Minimizar los peligros y riesgos	Correlation Coefficient	,687**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	41

**Nota.** \*\* significativa a un nivel de confianza del 99%

Elaboración propia en base a los resultados de las encuestas

La tabla 11 muestra los resultados para la prueba de hipótesis de análisis de correlación entre minimizar los peligros y riesgos y el desempeño laboral en el área fiscal y administrativa de la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Ministerio Público en Cusco, evidenciándose que de p-value obtenido es  $0.00 < 0,05$ , valor con el que se rechaza la **H<sub>o</sub>** y se acepta la **H<sub>i</sub>**; entendiéndose que, se presenta una relación estadísticamente significativa. Además, se muestra el coeficiente de correlación de Pearson = 0,687, concluyendo que existe relación significativa, directa y media entre minimizar los peligros y riesgos y el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

Los principales hallazgos obtenidos, responden al objetivo planteado siendo este determinar la relación entre el sistema de SG-SST y el desempeño laboral del personal de una institución del Cusco-2022, llegando a la conclusión hay relación de acuerdo con el Coeficiente de Pearson = 0.713\*\* y pvalue obtenido es  $0.00 < 0,05$  entre ambas variables, con tales resultados se asevera que existe una relación positiva media y significativa.

Así mismo se encontraron otros resultados del comportamiento de las dimensiones e indicadores, en lo referido a la variable SG-SST, el 43.9% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, dicho resultado responde al comportamiento de las dimensiones dentro de los cuales se tiene la eliminación de peligros y riesgos reflejado por el 36.6% de individuos que mostraron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, en tal sentido para el indicador de comportamientos seguros el 41.5% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, evidenciado porque la forma como en la institución se motiva a los colaboradores a realizar el trabajo de acuerdo con las pautas de seguridad y la forma en se aseguran de que el total del personal reciba la información básica sobre SG-SST, en cuanto al compromiso con el trabajo, el 34.1% de las personas respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo por la manera como se motiva al personal a que participe en las disposiciones que colocan en riesgo su SG-SST, así como el personal pone empeño en lograr un alto nivel en SG-SST.

En cuanto al tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, el 46.3% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, observándose que el sistema de control fue respondido por el 39% de las personas como ni están de acuerdo ni en desacuerdo, con una tendencia estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, por la forma como se corrigen los problemas de SST identificados y por como esto ayuda a prevenir accidentes laborales, en lo relacionado a la práctica de políticas, se evidencio que el 34.1% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo por la forma como la institución establece de manera clara y exacta las políticas de SG-SST para todo el personal, así como el personal pone en práctica las políticas de SG-SST en el desarrollo de sus funciones.

La minimización de los peligros y riesgos presenta que el 34.1% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, esto debido a los sistemas de trabajo, el cual presenta que el 31.7% indico estar de acuerdo, así como otro 31.7% manifestó estar en desacuerdo, enfocado en los SG-SST con los que cuenta la institución y que funcionan de forma efectiva, así como los sistemas implementados de SST para menguar los peligros y riesgos; el cumplimiento de disposiciones muestra que el 34.1% del personal indico estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con un atendencia a estar de acuerdo y muy de acuerdo, por la forma como la institución exige el acatamiento de las leyes y pautas determinadas para el SG-SST, y por como el personal realiza sus trabajo respetando y cumpliendo las disposiciones sobre SST.

En cuanto a la variable de desempeño laboral, el 58.5% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo este resultado reflejo del comportamiento de las dimensiones del dominio de tareas, el cual muestra que el 51.2% indico estar ni de acuerdo ni en desacuerdo evaluado desde la capacidad para dar cumplimiento a las actividades el cual presenta que el 43.9% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la manera como en la institución el personal realiza sus funciones poniendo en práctica todas sus capacidades profesionales sin la presencia de obstáculos; la aplicación del conocimiento de acuerdo a las normas muestra que el 36.6% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, así también otro 36.6% indicó estar de acuerdo, por como en la institución se capacita al personal en base a la normativa para el mejor dominio de sus tareas, así como la forma en la que el personal participa de manera asertiva en las capacitaciones que se desarrolla en la institución; en lo referido al cumplimiento de tareas el 51.2% indico estar de acuerdo por la forma como la institución motiva un adecuado comportamiento en su personal y como el personal presenta un comportamiento adecuado en el desarrollo de sus actividades.

La motivación muestra que el 48.8% del total de personas manifestó estar de acuerdo por la forma como el personal trabaja en la institución, analizado desde los comportamientos adecuados el cual muestra que el 48.8% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo por cómo se la institución motiva un adecuado comportamiento en su personal y como este presenta un comportamiento adecuado

en la realización de sus funciones en el trabajo; la energía en el trabajo muestra que el 48.8% indicó estar de acuerdo con el entusiasmo en el trabajo que muestra el personal de la institución, mostrando proactividad al desarrollar sus funciones; en lo relacionado a la responsabilidad en sus funciones el 46.3% de los encuestados indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo por como los colaboradores se muestran responsables en el cumplimiento de sus empleos y por el compromiso con la realización de las labores asignadas.

Finalmente, el aprendizaje e improvisación presenta que el 51.2% de los encuestados indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo por cómo actúa en personal en el desempeño de sus funciones, donde el interés en sus labores reflejado por el 46.3% indicó estar de acuerdo por como el personal se muestra interesado en el cumplimiento de sus obligaciones, así como la forma en la que la institución busca fortalecer la identificación del personal con sus labores; en cuanto a la eficacia en el trabajo el 43.9% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo por como el personal cumple sus funciones según lo establecido por la norma y como la institución evalúa y retroalimenta el cumplimiento de sus objetivos; en lo referido a la creatividad para solucionar problemas el 29.3% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo por la forma como en la institución se genera propuestas de ideas innovadoras por parte del personal y la manera por como los problemas que se presentan son abordados de manera creativa e innovadora.

La realización del presente estudio al considerar el trabajo de variables ampliamente abordados en diversos espacios científicos, permite contar con teorías que concuerdan con el contexto y requerimiento de la investigación, permitiendo ello a su vez, el desarrollo de análisis comparativos mucho más útiles al momento de discutir dichas variables, en ese contexto, y en función a la variable SG-SST se aprecia que los resultados obtenidos para la misma, permiten ver un nivel medio en la práctica de dicha variable en la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Ministerio Público del Cusco, habiendo obtenido como resultado que un 43.9% de personas opinaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo por cómo se desarrollan las actividades, situación que si bien es cierto, no muestra extremos negativos, si deja en

evidencia la necesidad de abordar acciones puntuales en el personal y por parte de la gestión institucional, con el fin de evidenciar de manera clara y concisa una correcta práctica de dicha variable en esta organización por su importante relación con los riesgos u otras situaciones en el personal, es en ese entender que se observa una práctica distante con la teoría planteada por MTPE (2016) donde se manifiesta que el SG-SST busca impulsar la cultura de la prevención de los riesgos laborales a fin de que el total de la institución asuma las nociones de cuidado y proactividad, generando que el comportamiento sea seguro, permitiendo ver claramente una distancia y diferencia entre lo propuesto por el ente rector y lo que ocurre en la institución investigada, dicha distancia entre el concepto y la realidad deja en evidencia una clara necesidad por parte de la administración del Ministerio Público del Cusco de ajustar sus procesos de gestión en fusión no solo de la práctica de la variable sino también en cumplimiento a la norma que para dicho efecto existe como planteamiento.

Por otro lado, en lo relacionado al desempeño laboral, variable que se presenta como problema investigado, se ha logrado como resultado que esta se encuentra en un nivel intermedio con un 58.5% de personas que opinaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo, frente a lo cual el personal no evidencia mayor o menor atención o práctica sino, lo ajustado a lo mínimamente básico en lo que respecta a su desempeño laboral y el vínculo de este con la SG-SST, con esta base, se observa que la práctica no es necesariamente la más adecuada de acuerdo a lo planteado por (Chiavenato, 2020) quien manifiesta que es el valor mensurable que el recurso humano suma a la organización en términos de dominar las tareas, aprendizaje e improvisación y motivación de los trabajadores, maximizándose cuando los colaboradores ponen en práctica todas sus habilidades y aptitudes en las funciones encargadas en la organización, en estricto rigor de acercamiento entre los resultados obtenidos, y en dicho planteamiento teórico se puede observar también una seria distancia de la realidad en el desempeño laboral del establecimiento en función a lo que debiera ser según la teoría observada, por lo tanto, se aprecia en este análisis comparativo una severa brecha que la gestión institucional y que deberá ser corregida con el fin de

mejorar y optimizar la asociación de ambas variables, puesto que existe una necesidad de ello en relación a los niveles de correlación derivados en la presente.

Así también se realiza la comparación con los antecedentes mencionados, los cuales se constituyen en un elemento referencial mucho más próximo aún en las variables observadas en la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Cusco, puesto que los antecedentes son hechos relacionados directamente con la práctica de las mencionadas variables.

También se evidenció que el 36.6% de los encuestados indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo por cómo se aplica el conocimiento de acuerdo a las normas, reflejando ello un nivel regular, dichos hallazgos, se asemejan en gran contexto a lo concluido por Aguirre (2021) quien indica que el 54,76% del personal encuestado manifestó conocer mucho sobre la SST, y el 16,67% indicó no conocer nada sobre el tema; asimismo, el 74,19% no ha recibido charlas sobre la SST, en cuanto a la señalización el 83,33% indicó que estas no existen en el trabajo; dentro de los resultados también se evidenció que el 92,86% realiza las actividades manteniendo posturas incómodas; en conclusión se tiene que el SST no está perfeccionado ni puesto en práctica, pues existe muchas deficiencias y falta de control.

También se evidenció que en el Ministerio Público del Cusco los sistemas de control muestran que el 39% considera que son regulares con una inclinación a un nivel alto, generando ello un desempeño laboral también medianamente identificado con el contexto real de dicha variable, dichos resultados se asemejan a la investigación efectuada por Yturralde y Franco (2020) quienes concluyen que en Ecuador las organizaciones tanto del sector público o privado muestran un sentido de responsabilidad frente a la SST, reportando gran parte de las empresas actividades de capacitación, concientización, actividades de sensibilización, talleres en manejo de SST, sin embargo no existen reportes de supervisión y control de las tareas y funciones que realizan, arribos que dejan observar cierto nivel de diferencia frente a los resultados originados de la investigación.

Por otro lado, en la fiscalía especializada en delitos de corrupción de

funcionarios del Ministerio Público del Cusco el 34.1% de las personas consideraron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la forma como se cumplen las disposiciones y el 29,3% está de acuerdo, esto indica que en la institución la mayoría de personas actúa de manera responsable frente a los SG-SST, sin embargo se considera que aún queda un espacio por recorrer a efectos de lograr una adecuada SG-SST que permita un mejor desempeño laboral en el personal del Ministerio Público, con todos los beneficios complementarios e importancia que ello debiera traer en la mejora de los niveles de eficacia y eficiencia en el acatamiento de las acciones por parte del personal, resultados que muestran una similitud con los obtenidos por Gonzales et al. (2019) cuyos resultados indican que en Colombia se han tomado medidas a fin de realizar actividades de manera responsable para lo cual se ha capacitado a los empresarios, logrando concientizar a las personas sobre la importancia del tema, así también, con la práctica de las normas internacionales y las inspecciones por organismos relacionados y acreditados.

Otros resultados logrados en la tesis donde se muestra una correlación de Pearson = 0,637 entre la eliminación de peligros y riesgos y el desempeño laboral, muestra claramente que la gestión institucional que maneje adecuados procesos de SST, permitirán un mayor y mejor control en la ocurrencia de riesgos y accidentes, permitiendo ello un adecuado desempeño del personal, tales resultados dejan una clara y evidente similitud con el estudio realizado por Colque (2022) quien plantea como propósito establecer cómo influye la gestión de prevención de riesgos en el trabajo, acerca de la percepción del clima de seguridad en el personal, los resultados demuestran que la gestión de prevención de riesgos en el trabajo incide positivamente en la percepción que se tiene sobre el clima de seguridad en el personal, con  $Rho=0.737$ . En tal sentido, la conclusión fue que las operaciones que ejecuta la organización relacionada al control de riesgos y accidentes en su trabajo inciden en la percepción del personal en lo relacionado a la SST.

Asimismo, el resultado sobre el desempeño laboral también es considerado por el 58.8% de personas como regular y el 31.7% indicó que están de acuerdo por cómo se realiza, en tal sentido dichos resultados guardan similitud con los arribados por

Castillo y Valencia (2021) planteando el objetivo de diseñar un sistema de seguridad ocupacional para optimizar el desempeño laboral, los resultados a los que se llegó indican que el nivel de SST en la línea base, fue considerada por el 59% de los encuestados como negativo, y el nivel de desempeño es percibida como alto por el 63%, los resultados del post test evidencian que el 76% del personal muestra una mejora en su desempeño luego de la implementación del SST, en tal sentido se observa lo importante que es para una institución y el desempeño de su personal una correcta y adecuada aplicación de los SG-SST, el cual seguramente permitirá que en la institución investigada se mejoren los niveles de desempeño laboral al implementarse correctamente los SG-SST.

También, se tienen resultados donde se muestra que la aplicación del conocimiento de acuerdo a la norma el 36.6% de las personas indicaron que no estar de acuerdo ni en desacuerdo y otro 36.6% están de acuerdo por con el nivel de conocimiento de las personas, pudiendo entenderse con ello que si la institución investigada ajusta su proceso de gestión a lo que plantea la teoría al respecto de las mismas, seguramente podrá abordar de mejor manera la solución de la problemática observada puesto que la correlación entre ambas variables al mostrar relación significativa, directa y media con  $Pearson=0,713$  existe una necesidad de abordar dichas variables de una manera óptima para una práctica que ayude a asociar correctamente las mismas, dichos resultados dejan ver claramente una similitud con lo obtenido por Boada (2019) en Lima quien planteó como objetivo de estudio verificar la relación de la satisfacción laboral y el desempeño del puesto, los resultados muestran que 96% de las personas indicaron que el nivel de conocimientos es alto, la proactividad muestra que el 99,2% lo considera alto, la capacidad de servicio refleja que el 98,4 lo percibe como alto y la diligencia del trabajo es considerada por el 100% como alto, al finalizar la investigación se concluye que de acuerdo a  $r$  de  $Pearson =0,524$  se asevera que hay correlación entre las variables, la cual es una correlación positiva y significativa.

Luego de este análisis comparativo que ha permitido tener una discusión a profundidad de otros contexto y asociar los mismos con las teorías postuladas para tal

fin, es necesario considerar que para la ejecución de esta tesis se ha tenido algunas acciones que han sido limitantes para un desarrollo óptimo las cuales están ligadas principalmente al poco tiempo con el que contaba el personal para atender las consultas de esta investigación, ello debido a la recargada labor con la que cuentan, observándose en dichos tiempos de espera la problemática in situ, al observarse material de trabajo u otros elementos afines no necesariamente ubicados y almacenados como debiesen ser, siendo ello también limitante a que el personal pudiese atender a los investigadores en sus espacios de trabajo, para lo cual se debió de concertar reuniones en otros espacios más abiertos y transitables dentro de la institución y en algunos casos desarrollarlos de manera virtual.

Sin embargo y a pesar de dichas restricciones la implicancia práctica a la cual conlleva la realización de la tesis y la asociación de las variables propuestas así como los resultados logrados se constituyen en una gran herramienta de control y retroalimentación para el proceso de gestión y la consecuente mejora del desempeño laboral en el personal y al mismo tiempo es una herramienta muy practica que de ser considerada permitirá mostrar ciertas luces que en ocasiones desde el interior de la misma institución no necesariamente son observadas.

## VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llegaron, responden a los objetivos planteados para el presente estudio.

Primera. En función al objetivo general, se concluye que existe relación entre el SG-SST y el desempeño laboral demostrado con el coeficiente de Pearson=0.713 y  $p\text{-value}=0.00<0,05$ , indicando la existencia de una relación significativa, directa y media entre ambas variables.

Segunda. En función al primer objetivo específico, se concluye que existe relación entre la dimensión de la eliminación de los peligros y riesgos y la variable del desempeño laboral demostrado con el coeficiente de Pearson=0.637 y  $p\text{-value}=0.00<0,05$ , lo que refleja una relación significativa, directa y media.

Tercera. En función al segundo objetivo específico, se concluye que hay relación entre la dimensión tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos y la variable del desempeño laboral demostrado con Pearson=0.691 y  $p\text{-value}=0.00<0,05$ , resultado que pone en manifiesto una relación significativa, directa y media.

Cuarta. Finalmente, en función al tercer objetivo específico, se concluye que se encontró relación entre la dimensión minimizar los peligros y riesgos y la variable del desempeño laboral demostrado con Pearson=0.687 y  $p\text{-value}=0.00<0,05$ , resultados que muestran una relación significativa, directa y media.

## VII. RECOMENDACIONES

En función a las conclusiones a las cuales se arribaron, se realizan las siguientes recomendaciones:

Primera. Se recomienda a la administración del Ministerio Público del Cusco que, al existir una relación significativa, directa y media entre el SG-SST y el desempeño laboral se implementen acciones efectivas en función directa a la normativa de SG-SST a fin de que con una correcta aplicación de la misma se puedan elevar los niveles de desempeño laboral en los trabajadores.

Segunda. Se recomienda a la administración del Ministerio Público del Cusco que, al existir una relación significativa, directa y media entre el eliminación de los peligros y riesgos y el desempeño laboral, se fomenten actividades que permitan la práctica de comportamientos seguros por parte del personal, hecho que permitirá mejorar su nivel de compromiso con sus actividades, para tal fin desde la oficina de personal se deberán realizar acciones de sensibilización que orienten el cumplimiento de este propósito.

Tercera. Se recomienda a la administración del Ministerio Público del Cusco que, con el fin de mejorar el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, se coordine con la alta dirección la generación e implementación de políticas desarrolladas en función a la norma y que como consecuencia de ello se generen sistemas de control que consientan revisar y garantizar el acatamiento de la normativa y que ello a su vez mejore el desempeño laboral en los trabajadores.

Cuarta. Finalmente, se recomienda a la administración del Ministerio Público del Cusco que, con el fin de minimizar los peligros y riesgos se desarrollen labores de sensibilización en el personal con el fin de mejorar los niveles de cumplimiento de las disposiciones, así como la correcta aplicación de los sistemas de trabajo establecidos tanto por la norma como por las políticas elaboradas para tal fin.

## REFERENCIAS

- Aguirre, J. (2021). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en una Institución Pública. Tesis de maestría* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/12640>
- Ajslev, J., Møller, J., Andersen, M., Pirzadeh, P., y Lingard, H. (2022). The Hierarchy of Controls as an Approach to Visualize the Impact of Occupational Safety and Health Coordination. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph19052731>
- Alvarado, M. (2022). *Habilidades administrativas y desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL Urubamba, Cusco, 2022.* [Tesis de maestría - Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Álvarez, D., Araque, E., y Jiménez, K. (2022). Workplace health and safety management system, mipymes of sincelejo, Colombia. *Tendencias*, 23(2), 2013–2015. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.22267/rtend.222302.206](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.22267/rtend.222302.206)
- Arellano-Parra, N., Silva-López, K., y Arámbula-García, C. (2020). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Group Innovaplast. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(3), 118–123. <https://doi.org/10.15649/2346030x.780>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera). Grupo Editorial Patria. <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado, Revista Científica de Administración*, 7(1), 109–121. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.798](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798)
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

- Bueno, C. (2019). La Política y el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo : El caso de Chile. In *Organización Internacional del Trabajo* (Vol. 1, Issue 12). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_732275.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_732275.pdf)
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística* (Primera). UIDE. <https://n9.cl/t0s2%0Ahttps://www.redalyc.org/pdf/4259/425942516002.pdf>
- Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación* (Segunda). San Marcos.
- Castillo, R., y Valencia, F. (2021). Seguridad ocupacional para mejorar el bienestar de los trabajadores en industrias alimentarias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 9423–9440. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.994](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.994)
- Castro, S. (2022). *Organización y relación con seguridad y salud en el trabajo de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco, 2021. Tesis de maestría* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Tercera). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (Quinta). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Colque, C. (2022). Influence of occupational risk prevention management on the perception of the safety climate. *Revista Del Instituto de Investigación de La Facultad de Minas, Metalurgia y Ciencias Geográficas*, 25(49), 331–337. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i49.23015>
- Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e innovación Tecnológica - CONCYTEC. (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. *Concytec*, 1–17.

<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

Consultora Dench. (2021). El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>

Cordova, L., y Pillco, J. (2022). *Influencia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los accidentes laborales en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de Huancayo*. Tesis de maestría [Universidad Continental]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11209/1/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Cordova\\_Pillco\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11209/1/IV_PG_MRHGO_TE_Cordova_Pillco_2022.pdf)

De la Lama-Zubirán, P., De la Lama-Zubirán, M. A., y De la Lama-García, A. (2021). Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique. *Horizonte de La Ciencia*, 12(22), 189–202. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.22.1078>

Denager, C. (2016). *Work Commitment in Public Organizations*. PhD Dissertation [Aarhus University]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11209/1/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Cordova\\_Pillco\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11209/1/IV_PG_MRHGO_TE_Cordova_Pillco_2022.pdf)

Diem, T., Velásquez, K., y Chung-Wen, C. (2022). Work Motivation : The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(49), 2–19. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8869198/>

Duve, A. (2019). *Alfa de Cronbach*. <https://www.youtube.com/watch?v=nIZgDNVQEWE>

Fierro, M. (2022). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el edificio central del GADC-Guaranda*. Tesis de maestría [Universidad Nacional de Chimborazo]. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10055/1/Fierro Álvarez%20M %282022%29 Propuesta de implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10055/1/Fierro%20Álvarez%20M%202022%29%20Propuesta%20de%20implementación%20de%20un%20sistema%20de%20gestión%20de%20la%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20el%20edificio%20central%20del%20GADC-Guaranda.pdf)

el edificio central del Gad

- Fuentes-Doria, D., Toscano-Hernández, A., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz, J. L., y Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables* (Primera). Editorial Universidad Pontificia Bolivariana. <https://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>
- Gan, S. (2019). Importance of hazard identification in risk management. *Industrial Health*, 57(3), 281–282. [https://doi.org/10.2486/indhealth.57\\_300](https://doi.org/10.2486/indhealth.57_300)
- Gonzales, U., Molina, R., y Patarroyo, D. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 227–242. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Gonzalez, O., Molina, R., y Patarroyo, D. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 1–17. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Guerrero, D. (2019). Occupational safety and health. theoretical bases for the development of a procedure. study case of the agency ‘Servicios Automotores S.A. Holguín. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(2), 70–81. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/69/144>
- Guevara-García, A., Cisneros-Caicedo, A., Urdánigo-Cedeño, J., y Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Domino de Las Ciencias*, 8(1), 1165–1185. <https://dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/2546>
- Guzmán, K. (2021). *Propuesta de un distema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo la Norma Iso 45001 para la empresa Andes Motors S.A.C. - Cusco 2018. Tesis de maestría* [Universidad Andina del Cusco]. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4283/Karlos\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4283/Karlos_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera). McGraw-Hill Interamericana

Editores, S.A. de C.V.

- Hernández, A., Ramos, P., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., y Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica* (Primera). 3 Ciencias. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>
- Hrymak, V. (2022). Supporting compliance of occupational safety and health requirements - Systems of sanctions for EU Labour Inspectorates. *European Agency for Safety and Health at Work*, 1–19. <https://osha.europa.eu/en/publications/supporting-compliance-workplace-safety-requirements-european-labour-inspection-systems-sanctions-and-standardised-measures>
- Jakobsson, R. (2018). *Employee commitment, how it can be influenced by the recruitment and induction processes of organisations and what employees experience to be the source of the changes to their commitment levels during these processes and their individual components. Tesi* [Helsinki Metropolia University of Applied Sciences]. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/143361/Thesis-Employee Commitment.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/143361/Thesis-Employee%20Commitment.pdf?sequence=1)
- Kulinska, E., y Dendera-Gruszka, M. (2018). Hazards in the production process, characteristics and methods of risk elimination. *Scientific Journal of the Military University of Land Forces*, 50(3), 244–252. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0012.6241>
- Landau, S., y Everitt, B. (2004). A Handbook of Statistical Analyses Using Stata. In *Technometrics* (Vol. 43, Issue 4). Chapman y Hall/CRC. <https://doi.org/10.1198/tech.2001.s59>
- López-Cabarcos, Á., Vázquez-Rodríguez, P., y Quiñoá-Piñeiro, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Mansoor, Y., Aboramadan, M., Elhamalawi, E., y Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and

- moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Martín, A. (2020). *Perspectivas sobre la creatividad y sus vinculaciones con la educación escolar: Un estudio relacional con maestras y estudiantes de educación infantil. Tesis doctoral* [Universidad de Barcelona]. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/671537#page=1>
- Mason, J. (2019). Evolution of a Task Domain. *Digital Experiences in Mathematics Education*, 5(2), 145–165. <https://doi.org/10.1007/s40751-018-0046-3>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. In *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación* (Primera). INUDI Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. (2016). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N°29783. In *Tratado sobre seguridad social*. <https://doi.org/10.2307/j.ctvswx8sw.13>
- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la investigación* (Primera). Oxford University Press. <https://issuu.com/malurojas19/docs/56-metodologia-de-la-investigacion-carlos-i.-munoz>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta). Ediciones de la U. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Navarro, L., Vega, K., Luján, G., y Lopez, D. (2022). Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4069–4088. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2916](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2916)
- Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L., y Napán-Yactayo, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409->

8752/2021.008.02.003

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia* (Primera). Organización Internacional del Trabajo. [http://training.itcilo.it/actrav\\_cdrom2/es/osh/kemi/pest/pesti2.htm](http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/kemi/pest/pesti2.htm)

Organización Panamericana de la Salud - OPS, y Organización Mundial de la Salud - OMS. (2015, September 28). Plan de acción sobre la salud de los trabajadores. *Plan De Acción Sobre La Salud De Los Trabajadores*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource\_ssm\_path=/media/assets/spm/v61n5/0036-3634-spm-61-05-657.pdf

Prodanova, Y., y Kundurzhiev, T. (2018). Health and Safety at Work as Predictors of Quality of Working Life: Empirical Studies Among Workers in Medical Establishments. *Eastern Academic Journal*, 4, 207–214. [https://www.researchgate.net/publication/329982373\\_HEALTH\\_AND\\_SAFETY\\_AT\\_WORK\\_AS\\_PREDICTORS\\_OF\\_QUALITY\\_OF\\_WORKING\\_LIFE\\_EMPIRICAL\\_STUDIES\\_AMONG\\_WORKERS\\_IN\\_MEDICAL\\_ESTABLISHMENTS](https://www.researchgate.net/publication/329982373_HEALTH_AND_SAFETY_AT_WORK_AS_PREDICTORS_OF_QUALITY_OF_WORKING_LIFE_EMPIRICAL_STUDIES_AMONG_WORKERS_IN_MEDICAL_ESTABLISHMENTS)

Rivera, O., Yangali, S., Rodríguez, L., y Ipanaqué, A. (2023). *Manual de procesamiento estadístico para la investigación con SPSS* (Primera). Fondo Editorial de la Universidad Privada Norbert Wiener. [https://www.academia.dk/BiologiskAntropologi/Epidemiologi/PDF/SPSS\\_Statistical\\_Analyses\\_using\\_SPSS.pdf](https://www.academia.dk/BiologiskAntropologi/Epidemiologi/PDF/SPSS_Statistical_Analyses_using_SPSS.pdf)

Rivero-Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159–164. [https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141/3318#:~:text=La evaluación del desempeño tiene,resultados%2C respecto a los objetivos](https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141/3318#:~:text=La%20evaluación%20del%20desempeño%20tiene,resultados%2C%20respecto%20a%20los%20objetivos)

Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración* (Decimoterc). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Ruiz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles*

- del hospital Luis Heysen Inchaustegi-EsSalud, Lambayeque-Perú, 2019. Tesis de maestría* [Universidad del Pacífico].  
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Salmen-Navarro, y Schulte, P. (2022). ICOH Statement on Protecting the Occupational Safety and Health of Migrant Workers. *Safety and Health at Work*, 13(3), 261–262.  
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.06.004>
- Salvador-Oliván, J., Marco-Cuenca, G., y Arquero-Avilés, R. (2021). Evaluating Survey Research in Articles Published in Library Science Journals. *Revista Española de Documentacion Científica*, 44(2), 1–17.  
<https://doi.org/10.3989/REDC.2021.2.1774>
- Sangama, M. (2019). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018. Tesis de maestría* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama\\_G M.pdf?sequence=](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama_G M.pdf?sequence=)
- Sucasaire, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación: Presentación e interpretación de los resultados* (Primera).  
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2241>
- Veiga, N., Otero, L., y Torres, J. (2020). Reflections on the use of inferential statistics in data analysis during a didactic research. *Intercambios-Dilemas y Transiciones de La Educacion Superior*, 7(2), 97–105.  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-01262020000200094&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-01262020000200094&script=sci_arttext)
- Wu, J., Arndt, F., Ma, H., Hughes, P., y Tang, S. (2023). Learning from improvisation in New Ventures. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2).  
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100346>
- Yturralde, J., y Franco, O. (2020). Accidentabilidad laboral en las empresas públicas y privadas en Ecuador en el período 2014-2015. *Dominio de Las Ciencias*, 6(2), 1022–1043. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

**ANEXOS:**

**Anexo 1: Matriz de operacionalización**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p><b>Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo</b></p>	<p>Impulsar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización asuma los conceptos de prevención y proactividad, generando comportamientos seguros. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, 2016, pág. 9)</p>	<p>Según el Ministerio de Trabajo (2016) las medidas de prevención y protección dentro del</p>	<p>Eliminación de los peligros y riesgos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comportamientos seguros</li> <li>➤ Compromiso con el trabajo</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <p>ESCALA DE LIKERT:</p> <p>1 – Totalmente en desacuerdo</p> <p>2 – En desacuerdo</p> <p>3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4 – De acuerdo</p> <p>5 – Totalmente de acuerdo</p>
		<p>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad:</p>	<p>Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sistemas de control</li> <li>➤ Practica de políticas</li> </ul>	
		<p>Eliminación de los peligros y riesgos, Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, Minimizar los peligros y riesgos y Facilitar equipos de protección personal adecuados.</p>	<p>Minimizar los peligros y riesgos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sistemas de trabajo</li> <li>➤ Cumplimiento de disposiciones</li> </ul>	
<p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p>Es el valor mensurable que la fuerza de trabajo aporta a la organización en términos de dominio de tareas, aprendizaje e improvisación y</p>	<p>De acuerdo a Chiavenato (2020) el desempeño laboral puede ser evaluados desde el dominio de tareas, la motivación y</p>	<p>Dominio de tareas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacidad para desempeñar tareas</li> <li>➤ Aplicación del conocimiento de acuerdo a las normas</li> <li>➤ Cumplimiento de tareas</li> </ul>	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	<p>motivación de las personas y que se maximiza cuando las personas aplican al máximo sus habilidades y competencias en las actividades de la organización. (Chiavenato, 2020, p. 272)</p>	<p>el aprendizaje e improvisación.</p>	<p>Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comportamientos adecuados</li> <li>➤ Energía en el trabajo</li> <li>➤ Responsabilidad en sus funciones</li> </ul>	
			<p>Aprendizaje e improvisación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Interés en sus labores</li> <li>➤ Eficacia en el trabajo</li> <li>➤ Creatividad para solucionar problemas</li> </ul>	

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems / reactivos	Escala de Likert	
<b>V1: Seguridad y salud en el trabajo</b>	Eliminación de los peligros y riesgos	Comportamientos seguros	1. En la Institución se motiva al personal a realizar el trabajo de acuerdo con las reglas de seguridad. 2. La Institución se asegura de que todo el personal reciba la información básica sobre sistemas de seguridad.	1 – Totalmente en desacuerdo 2 – En desacuerdo 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo	
		Compromiso con el trabajo	3. En la institución se motiva al personal para participar en las decisiones que ponen en riesgo su SST. 4. El personal pone empeño en lograr un alto nivel en SST.		
		Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos	Sistemas de control		5. En la institución se corrigen de manera inmediata los problemas de SST identificados. 6. La supervisión adecuada de los SST es trascendental para prevenir accidentes laborales.
			Practica de políticas		7. La institución establece de forma clara y precisa las políticas de SST para todo el personal. 8. El personal practica en el desarrollo de sus funciones las políticas SST.
	Minimizar los peligros y riesgos	Sistemas de trabajo	9. La institución cuenta con sistemas de SST que funcionen de manera efectiva. 10. Se ha implementado sistemas de SST para minimizar los peligros y riesgos.		
		Cumplimiento de disposiciones	11. La institución exige el cumplimiento de la leyes y normas establecidas para el SST. 12. El personal de la institución realiza su trabajo respetando y cumpliendo las disposiciones sobre SST.		
			Capacidad para cumplir tareas		13. En la institución el personal realiza sus funciones poniendo en práctica todas sus capacidades profesionales. 14. En la institución el personal realiza sus funciones sin la presencia de obstáculos.
	<b>V2: Desempeño laboral</b>	Dominio de tareas	Aplicación del conocimiento de acuerdo a las		15. Se capacita al personal en base a la normativa para el mejor dominio de sus tareas.

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems / reactivos</b>	<b>Escala de Likert</b>
		normas	16. El personal participa de manera asertiva en las capacitaciones que se desarrolla en la institución.	1 – Totalmente en desacuerdo 2 – En desacuerdo 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo
		Cumplimiento de tareas	17. El personal muestra preocupación por el cumplimiento de las tareas encargadas a su puesto de trabajo. 18. Se evidencia un adecuado manejo de habilidades en el personal en el cumplimiento de sus funciones.	
	Motivación	Comportamientos adecuados	19. La institución motiva un adecuado comportamiento en su personal. 20. El personal presenta un comportamiento adecuado en el desarrollo de sus actividades en la institución.	
		Energía en el trabajo	21. Se evidencia entusiasmo en el trabajo del personal de la institución. 22. El personal se muestra proactivo al desarrollar sus funciones.	
		Responsabilidad en sus funciones	23. El personal se muestra responsable en el cumplimiento de sus labores. 24. Cree Ud. que el personal se siente comprometido con el desarrollo de las labores asignadas.	
		Aprendizaje e improvisación	Interés en sus labores	
	Eficacia en el trabajo		27. El personal cumple sus funciones según lo establecido por la norma. 28. La institución evalúa y retroalimenta el cumplimiento de sus objetivos.	
	Creatividad para solucionar problemas		29. En la institución se genera propuestas de ideas innovadoras por parte del personal.	
			30. Los problemas que se presentan son abordados de manera creativa e innovadora.	

## Ficha técnica del instrumento de Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

<b>Nombre de la Prueba</b>	: Cuestionario para medir el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
<b>Autor (a)</b>	: Aparicio Aragón, Gladys Victoria
<b>Objetivo</b>	: Recoger información sobre los Sistemas de gestión de SST
<b>Administración</b>	: Individual
<b>Año</b>	: 2023
<b>Ámbito de aplicación</b>	: Ministerio Público de la ciudad del Cusco
<b>Dimensiones</b>	: 3
<b>Confiabilidad</b>	: Alfa de Cronbach = 0,810
<b>Escala</b>	: Likert: 1 – Totalmente en desacuerdo 2 – En desacuerdo
<b>Niveles o rango</b>	: 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo
<b>Cantidad de ítems</b>	: 12
<b>Tiempo de aplicación</b>	: 15 min

## Ficha técnica del instrumento del desempeño laboral

<b>Nombre de la Prueba</b>	: Cuestionario para medir el desempeño laboral
<b>Autor (a)</b>	: Aparicio Aragón, Gladys Victoria
<b>Objetivo</b>	: Recoger información sobre el desempeño laboral
<b>Administración</b>	: Individual
<b>Año</b>	: 2023
<b>Ámbito de aplicación</b>	: Ministerio Público de la ciudad del Cusco
<b>Dimensiones</b>	: 3
<b>Confiabilidad</b>	: Alfa de Cronbach = 0,873
<b>Escala</b>	: Likert: 1 – Totalmente en desacuerdo 2 – En desacuerdo
<b>Niveles o rango</b>	: 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo
<b>Cantidad de ítems</b>	: 18
<b>Tiempo de aplicación</b>	: 20 min

## Cuestionario: Gestión de seguridad y salud en el trabajo

El presente instrumento se aplica con la finalidad de recoger información para el trabajo de investigación titulado: Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral del personal de una institución del Cusco-2022, teniendo como objetivo Determinar el nivel de relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral del personal, con el cual se podrá conocer de mejor manera el comportamiento de ambas variables dentro de la institución; la información que Ud. facilite será de completa reserva.

**Instrucciones:** Marcar con una X la respuesta que Ud. considere más adecuada a las afirmaciones presentadas:

<b>Escala de medición – Likert</b>				
<b>Nomenclatura</b>				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Valoración</b>				
1	2	3	4	5

*Nota:* Elaboración propia

**Instrumento:**

Nro.	<b>Dimensión 1: Eliminación de los peligros y riesgos</b>	1	2	3	4	5
<b>01</b>	En la Institución se motiva al personal a realizar el trabajo de acuerdo con las reglas de seguridad.					
<b>02</b>	La Institución se asegura de que todo el personal reciba la información básica sobre sistemas de seguridad.					
<b>03</b>	En la institución se motiva al personal para participar en las decisiones que ponen en riesgo su SST.					
<b>04</b>	El personal pone empeño en lograr un alto nivel en SST.					
<b>Dimensión 2: Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos</b>		1	2	3	4	5
<b>05</b>	En la institución se corrigen de manera inmediata los problemas de SST identificados.					
<b>06</b>	La supervisión adecuada de los SST es trascendental para prevenir accidentes laborales.					
<b>07</b>	La institución establece de forma clara y precisa las políticas de SST para todo el personal.					
<b>08</b>	El personal practica en el desarrollo de sus funciones las políticas SST.					
<b>Dimensión 3: Minimizar los peligros y riesgos</b>		1	2	3	4	5
<b>09</b>	La institución cuenta con sistemas de SST que funcionen					

---

	de manera efectiva.
<b>10</b>	Se ha implementado sistemas de SST para minimizar los peligros y riesgos.
<b>11</b>	La institución exige el cumplimiento de la leyes y normas establecidas para el SST.
<b>12</b>	El personal de la institución realiza su trabajo respetando y cumpliendo las disposiciones sobre SST.

---

Gracias por su colaboración

## Cuestionario: Desempeño laboral

El presente instrumento se aplica con la finalidad de recoger información para el trabajo de investigación titulado: Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral del personal de una institución del Cusco-2022, teniendo como objetivo Determinar el nivel de relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral del personal, con el cual se podrá conocer de mejor manera el comportamiento de ambas variables dentro de la institución; la información que Ud. facilite será de completa reserva.

**Instrucciones:** Marcar con una X la respuesta que Ud. considere más adecuada a las afirmaciones presentadas:

<b>Escala de medición – Likert</b>				
<b>Nomenclatura</b>				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Valoración</b>				
1	2	3	4	5

*Nota:* Elaboración propia

**Instrumento:**

<b>Nro.</b>	<b>Dimensión 1: Dominio de tareas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>01</b>	En la Institución se motiva al personal a realizar el trabajo de acuerdo con las reglas de seguridad.					
<b>02</b>	La Institución se asegura de que todo el personal reciba la información básica sobre sistemas de seguridad.					
<b>03</b>	Se capacita al personal en base a la normativa para el mejor dominio de sus tareas.					
<b>04</b>	El personal participa de manera asertiva en las capacitaciones que se desarrolla en la institución.					
<b>05</b>	El personal muestra preocupación por el cumplimiento de las tareas encargadas a su puesto de trabajo.					
<b>06</b>	Se evidencia un adecuado manejo de habilidades en el personal en el cumplimiento de sus funciones.					
<b>Dimensión 2: Motivación</b>						
<b>07</b>	La institución motiva un adecuado comportamiento en su personal.					
<b>08</b>	El personal presenta un comportamiento adecuado en el desarrollo de sus actividades en la institución.					
<b>09</b>	Se evidencia entusiasmo en el trabajo del personal de la institución.					
<b>10</b>	El personal se muestra proactivo al desarrollar sus					

	funciones.					
11	El personal se muestra responsable en el cumplimiento de sus labores.					
12	Cree Ud. que el personal se siente comprometido con el desarrollo de las labores asignadas.					
	<b>Dimensión 3: Aprendizaje e improvisación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	El personal se muestra interesado en el cumplimiento de sus obligaciones.					
14	La institución busca fortalecer la identificación del personal con sus labores.					
15	El personal cumple sus funciones según lo establecido por la norma.					
16	La institución evalúa y retroalimenta el cumplimiento de sus objetivos.					
17	En la institución se genera propuestas de ideas innovadoras por parte del personal.					
18	Los problemas que se presentan son abordados de manera creativa e innovadora.					

Gracias por su colaboración

### **Anexo 3: Consentimiento informado**

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Gladys Victoria Aparicio Aragón, estudiante de Posgrado de la Universidad César Vallejo. El objetivo de esta investigación es: Determinar el nivel de relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral del personal de una institución del Cusco-2022.

Si Ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responder un cuestionario de 30 preguntas. Esto tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas, los cuestionarios se destruirán. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a Gladys Victoria Aparicio Aragón al teléfono 942050348 o al correo electrónico gaparicioar73@ucvvirtual.edu.pe.

Agradecida desde ya por su valioso aporte.

Atentamente



\_\_\_\_\_  
Gladys Victoria Aparicio Aragón

Yo: \_\_\_\_\_ preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación.

Acepto mi participación en la investigación científica referida a determinar el nivel de relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral del personal de una institución del Cusco-2022.

\_\_\_\_\_  
Firma y nombre del participante



#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Cultura organizacional elaborado por Gladys Victoria Aparicio Aragón, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

## 1: No cumple con el criterio

### Instrumento que mide la variable 01: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

#### Definición de la variable:

Impulsar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización asuma los conceptos de prevención y proactividad, generando comportamientos seguros.

(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, 2016, pág. 9)

#### Dimensión 1: Eliminación de los peligros y riesgos

Definición de la dimensión:

La eliminación de los peligros y riesgos, el cual está enfocada a hacer frente a los riesgos en su origen y tratar de controlarlos en su totalidad (MTPE 2016),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamientos seguros	1.En la Institución se motiva al personal a realizar el trabajo de acuerdo con las reglas de seguridad.	4	4	4	
	2.La Institución se asegura de que todo el personal reciba la información básica sobre sistemas de seguridad.	3	4	4	
Compromiso con el trabajo	3.En la institución se motiva al personal para participar en las decisiones que ponen en riesgo su SST.	4	4	4	
	4.El personal pone empeño en lograr un alto nivel en SST.	4	4	3	

#### Dimensión 2: Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos

Definición de la dimensión:

Consiste en adoptar diversas medidas en el aspecto técnico o administrativo (MTPE 2016),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de control	5.En la institución se corrigen de manera inmediata los problemas de SST identificados.	4	4	4	
	6.La supervisión adecuada de los SST es trascendental para prevenir accidentes laborales.	4	3	4	
Practica de políticas	7.La institución establece de forma clara y precisa las políticas de SST para todo el personal.	4	4	4	
	8.El personal practica en el desarrollo de sus funciones las políticas SST.	3	4	4	

### Dimensión 3: Minimizar los peligros y riesgos

Definición de la dimensión:

Consiste en adoptar medidas seguras en el trabajo, las cuales deben incluir prácticas administrativas de control (MTPE 2016)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de trabajo	9. La institución cuenta con sistemas de SST que funcionen de manera efectiva.	4	4	4	
	10. Se ha implementado sistemas de SST para minimizar los peligros y riesgos.	4	3	4	
Cumplimiento de disposiciones	11. La institución exige el cumplimiento de la leyes y normas establecidas para el SST.	4	4	4	
	12. El personal de la institución realiza su trabajo respetando y cumpliendo las disposiciones sobre SST.	4	3	4	

## Validación la variable desempeño laboral – Experto 1

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Lizbett Tello Torres
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Metodología
<b>Institución donde labora:</b>	Independiente
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados El clima organizacional y la calidad de atención del personal en el área de hospitalización del Hogar Clínica San Juan de Dios, Cusco - 2016.
<b>DNI:</b>	23994582
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala del Cuestionario para medir el desempeño laboral

<b>Nombre de la Prueba</b>	: Cuestionario para medir el desempeño laboral
<b>Autor (a)</b>	: Aparicio Aragón, Gladys Victoria
<b>Objetivo</b>	: Recoger información sobre el desempeño laboral
<b>Administración</b>	: Individual
<b>Año</b>	: 2023
<b>Ámbito de aplicación</b>	: Ministerio Público de la ciudad del Cusco
<b>Dimensiones</b>	: 3
<b>Confiabilidad</b>	: Alfa de Cronbach = 0,873
<b>Escala</b>	: Likert
<b>Niveles o rango</b>	: 1 – Totalmente en desacuerdo 2 – En desacuerdo 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo
<b>Cantidad de ítems</b>	: 18
<b>Tiempo de aplicación</b>	: 20 min

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Cultura organizacional elaborado por Gladys Victoria Aparicio Aragón, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## Instrumento que mide la variable 01: Desempeño laboral

### Definición de la variable:

Es el valor mensurable que la fuerza de trabajo aporta a la organización en términos de dominio de tareas, aprendizaje e improvisación y motivación de las personas y que se maximiza cuando las personas aplican al máximo sus habilidades y competencias en las actividades de la organización. (Chiavenato, 2020, p. 272)

### Dimensión 1: Dominio de tareas

Definición de la dimensión:

Es el talento que poseen los individuos para desempeñar una actividad o un conjunto de tareas, donde deben poner en práctica los conocimientos que poseen, todo ello de acuerdo con las normas de la organización. (Chiavenato, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para cumplir tareas	13. En la institución el personal realiza sus funciones poniendo en práctica todas sus capacidades profesionales.	4	4	4	
	14. En la institución el personal realiza sus funciones sin la presencia de obstáculos.	4	4	4	
Aplicación del conocimiento de acuerdo a las normas	15. Se capacita al personal en base a la normativa para el mejor dominio de sus tareas.	3	4	4	
	16. El personal participa de manera asertiva en las capacitaciones que se desarrolla en la institución.	4	4	4	
Cumplimiento de tareas	17. El personal muestra preocupación por el cumplimiento de las tareas encargadas a su puesto de trabajo.	4	4	3	
	18. Se evidencia un adecuado manejo de habilidades en el personal en el cumplimiento de sus funciones.	4	3	4	

### Dimensión 2: Motivación

Definición de la dimensión:

Es la forma que se usa para inspirar y/o estimular un comportamiento de las personas, tratando de generar energía, la cual debe ser mantenida, lo que logra generar responsabilidad y estabilidad emocional en las personas para que puedan desempeñar sus actividades de la mejor manera posible. (Chiavenato, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamientos adecuados	19. La institución motiva un adecuado comportamiento en su personal.	4	3	4	
	20. El personal presenta un comportamiento adecuado en el desarrollo de sus actividades en la institución.	4	4	4	
Energía en el trabajo	21. Se evidencia entusiasmo en el trabajo del personal de la institución.	4	4	4	
	22. El personal se muestra proactivo al desarrollar sus funciones.	4	4	4	
Responsabilidad en sus funciones	23. El personal se muestra responsable en el cumplimiento de sus labores.	4	4	4	
	24. Cree Ud. que el personal se siente comprometido con el desarrollo de las labores asignadas.	3	4	4	

### Dimensión 3: Aprendizaje e improvisación

Definición de la dimensión:

Se enfoca en el desarrollo de nuevas capacidades de las personas y que puedan desarrollar mejores funciones en sus puestos de trabajo (Chiavenato, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés en sus labores	25. El personal se muestra interesado en el cumplimiento de sus obligaciones.	4	4	4	
	26. La institución busca fortalecer la identificación del personal con sus labores.	3	4	4	
Eficacia en el trabajo	27. El personal cumple sus funciones según lo establecido por la norma.	4	4	4	
	28. La institución evalúa y retroalimenta el cumplimiento de sus objetivos.	4	4	4	
Creatividad para solucionar problemas	29. En la institución se genera propuestas de ideas innovadoras por parte del personal.	4	3	4	
	30. Los problemas que se presentan son abordados de manera creativa e innovadora.	4	4	4	



A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Cultura organizacional elaborado por Gladys Victoria Aparicio Aragón, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /ajena 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

#### **Instrumento que mide la variable 01: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

**Definición de la variable:**

Impulsar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización asuma los conceptos de prevención y proactividad, generando comportamientos seguros. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, 2016, pág. 9)

### Dimensión 1: Eliminación de los peligros y riesgos

Definición de la dimensión:

La eliminación de los peligros y riesgos, el cual está enfocada a hacer frente a los riesgos en su origen y tratar de controlarlos en su totalidad (MTPE 2016).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento seguro	1. En la institución se motiva al personal a realizar el trabajo de acuerdo con las reglas de seguridad.	3	3	3	
	2. La institución se asegura de que todo el personal reciba la información básica sobre sistemas de seguridad.	3	3	3	
Compromiso con el trabajo	3. En la institución se motiva al personal para participar en las decisiones que ponen en riesgo su SST.	3	3	3	
	4. El personal pone empeño en lograr un año nivel en SST.	3	3	3	

### Dimensión 2: Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos

Definición de la dimensión:

Consiste en adoptar diversas medidas en el aspecto técnico o administrativo (MTPE 2016).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de control	5. En la institución se corrigen de manera inmediata los problemas de SST identificados.	3	3	3	
	6. La supervisión adecuada de los SST es trascendental para prevenir accidentes laborales.	3	3	3	
Prácticas de políticas	7. La institución establece de forma clara y precisa las políticas de SST para todo el personal.	3	3	3	
	8. El personal practica en el desarrollo de sus funciones las políticas SST.	3	3	3	

### Dimensión 3: Minimizar los peligros y riesgos

Definición de la dimensión:

Consiste en adoptar medidas seguras en el trabajo, las cuales deben incluir prácticas administrativas de control (MTPE 2016)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de trabajo	9. La institución cuenta con sistemas de SST que funcionen de manera efectiva.	3	3	3	
	10. Se ha implementado sistemas de SST para minimizar los peligros y riesgos.	3	3	3	
Cumplimiento de disposiciones	11. La institución exige el cumplimiento de la leyes y normas establecidas para el SST.	3	3	3	
	12. El personal de la institución realiza su trabajo respetando y cumpliendo las disposiciones sobre SST.	3	3	3	

## Validación la variable desempeño laboral – Experto 2

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Edwin Umeres Mena
Grado profesional:	Maestría (X)                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Metodología
Institución donde labora:	Universidad Continental
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 trabajo Planeamiento Estratégico para la "Empresa Constructec Ingenieros y Arquitectos", de la ciudad del Cusco.
DNI:	23946399
Firma del experto:	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala del Cuestionario para medir el desempeño laboral

Nombre de la Prueba	: Cuestionario para medir el desempeño laboral
Autor (a)	: Aparicio Aragón, Gladys Victoria
Objetivo	: Recoger información sobre el desempeño laboral
Administración	: Individual
Año	: 2023
Ámbito de aplicación	: Ministerio Público de la ciudad del Cusco
Dimensiones	: 3
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach = 0,873
Escala	: Likert
Niveles o rango	: 1 – Totalmente en desacuerdo 2 – En desacuerdo 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo
Cantidad de ítems	: 18
Tiempo de aplicación	: 20 min

### 4. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Cultura organizacional elaborado por Gladys Victoria Aparicio Aragón, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### **Instrumento que mide la variable 01: Desempeño laboral**

##### **Definición de la variable:**

Es el valor mensurable que la fuerza de trabajo aporta a la organización en términos de dominio de tareas, aprendizaje e improvisación y motivación de las personas y que se maximiza cuando las personas aplican al máximo sus habilidades y competencias en las actividades de la organización. (Chlavenato, 2020, p. 272)

### Dimensión 1: Dominio de tareas

Definición de la dimensión:

Es el talento que poseen los individuos para desempeñar una actividad o un conjunto de tareas, donde deben poner en práctica los conocimientos que poseen, todo ello de acuerdo con las normas de la organización. (Chiavenato, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para cumplir tareas	1. En la institución el personal realiza sus funciones poniendo en práctica todas sus capacidades profesionales.	3	3	3	
	2. En la institución el personal realiza sus funciones sin la presencia de obstáculos.	3	3	3	
Aplicación del conocimiento de acuerdo a las normas	3. Se capacita al personal en base a la normativa para el mejor dominio de sus tareas.	3	3	3	
	4. El personal participa de manera asertiva en las capacitaciones que se desarrollan en la institución.	3	3	3	
Cumplimiento de tareas	5. El personal muestra preocupación por el cumplimiento de las tareas encargadas a su puesto de trabajo.	3	3	3	
	6. Se evidencia un adecuado manejo de habilidades en el personal en el cumplimiento de sus funciones.	3	3	3	

### Dimensión 2: Motivación

Definición de la dimensión:

Es la forma que se usa para inspirar y/o estimular un comportamiento de las personas, tratando de generar energía, la cual debe ser mantenida, lo que logra generar responsabilidad y estabilidad emocional en las personas para que puedan desempeñar sus actividades de la mejor manera posible. (Chiavenato, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento adecuados	7. La institución motiva un adecuado comportamiento en su personal.	3	3	3	
	8. El personal presenta un comportamiento adecuado en el desarrollo de sus actividades en la institución.	3	3	3	
Energía en el trabajo	9. Se evidencia entusiasmo en el trabajo del personal de la institución.	3	3	3	
	10. El personal se muestra proactivo al desarrollar sus funciones.	3	3	3	
Responsabilidad en sus funciones	11. El personal se muestra responsable en el cumplimiento de sus labores.	3	3	3	
	12. Cree Ud. que el personal se siente comprometido con el desarrollo de las labores asignadas.	3	3	3	

### Dimensión 3: Aprendizaje e Improvisación

Definición de la dimensión:

Se enfoca en el desarrollo de nuevas capacidades de las personas y que puedan desarrollar mejores funciones en sus puestos de trabajo (Chiavenato, 2020).

Indicadora	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés en sus labores	13. El personal se muestra interesado en el cumplimiento de sus obligaciones.	3	3	3	
	14. La institución busca fortalecer la identificación del personal con sus labores.	3	3	3	
Eficacia en el trabajo	15. El personal cumple sus funciones según lo establecido por la norma.	3	3	3	
	16. La institución evalúa y retroalimenta el cumplimiento de sus objetivos.	3	3	3	
Creatividad para solucionar problemas	17. En la institución se genera propuestas de ideas innovadoras por parte del personal.	3	3	3	
	18. Los problemas que se presentan son abordados de manera creativa e innovadora.	3	3	3	

## Validación de la variable SST – Experto 3

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Rafael Aquize Estrada
Grado profesional:	Maestría ( )                      Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ( )    Social (X)    Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Metodología
Institución donde labora:	Universidad Continental
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: SISTEMA AGROFORESTAL Y EL DESARROLLO SUSTENTABLE EN LA COMUNIDAD DE ASUNCIÓN DE LA RESERVA NACIONAL DEL MANU - CUSCO - 2017
DNI:	06437367
Firma del experto:	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala del Cuestionario para medir el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Nombre de la Prueba	: Cuestionario para medir el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Autor (a)	: Aparicio Aragón, Gladys Victoria
Objetivo	: Recoger información sobre los Sistemas de gestión de SST
Administración	: Individual
Año	: 2023
Ámbito de aplicación	: Ministerio Público de la ciudad del Cusco
Dimensiones	: 3
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach = 0,810
Escala	: Likert:
	1 – Totalmente en desacuerdo
	2 – En desacuerdo
Niveles o rango	: 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	4 – De acuerdo
	5 – Totalmente de acuerdo
Cantidad de ítems	: 12
Tiempo de aplicación	: 15 min

#### 4. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Cultura organizacional elaborado por Gladys Victoria Aparicio Aragón, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de alguna de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

**Definición de la variable:**

Impulsar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización asuma los conceptos de prevención y proactividad, generando

comportamientos seguros. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, 2016, pág. 9)

### Dimensión 1: Eliminación de los peligros y riesgos

Definición de la dimensión:

La eliminación de los peligros y riesgos, el cual está enfocada a hacer frente a los riesgos en su origen y tratar de controlarlos en su totalidad (MTPE 2016),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento seguro	1. En la institución se motiva al personal a realizar el trabajo de acuerdo con las reglas de seguridad.	4	4	4	
	2. La institución se asegura de que todo el personal reciba la información básica sobre sistemas de seguridad.	4	4	4	
Compromiso con el trabajo	3. En la institución se motiva al personal para participar en las decisiones que ponen en riesgo su SST.	4	4	4	
	4. El personal pone empeño en lograr un alto nivel en SST.	4	4	4	

### Dimensión 2: Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos

Definición de la dimensión:

Consiste en adoptar diversas medidas en el aspecto técnico o administrativo (MTPE 2016),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de control	5. En la institución se corrigen de manera inmediata los problemas de SST identificados.	4	4	4	
	6. La supervisión adecuada de los SST es trascendental para prevenir accidentes laborales.	4	4	4	
Prácticas de políticas	7. La institución establece de forma clara y precisa las políticas de SST para todo el personal.	4	4	4	
	8. El personal practica en el desarrollo de sus funciones las políticas SST.	4	4	4	

### Dimensión 3: Minimizar los peligros y riesgos

Definición de la dimensión:

Consiste en adoptar medidas seguras en el trabajo, las cuales deben incluir prácticas administrativas de control (MTPE 2016)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de trabajo	9. La institución cuenta con sistemas de SST que funcionen de manera efectiva.	4	4	4	
	10. Se ha implementado sistemas de SST para minimizar los peligros y riesgos.	4	4	4	
Cumplimiento de disposiciones	11. La institución escoge el cumplimiento de la leyes y normas establecidas para el SST.	4	4	4	
	12. El personal de la institución realiza su trabajo respetando y cumpliendo las disposiciones sobre SST.	4	4	4	

## Validación la variable desempeño laboral – Experto 3

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Rafael Aquilze Estrada
Grado profesional:	Maestría ( )                      Doctor ( X)
Área de formación académica:	Clinica ( )    Social ( )    Educativa ( ) Organizacional ( X)
Áreas de experiencia profesional:	Metodología
Institución donde labora:	Universidad Continental
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: SISTEMA AGROFORESTAL Y EL DESARROLLO SUSTENTABLE EN LA COMUNIDAD DE ASUNCIÓN DE LA RESERVA NACIONAL DEL MANU - CUSCO – 2017.
DNI:	06437367
Firma del experto:	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala del Cuestionario para medir el desempeño laboral

Nombre de la Prueba	: Cuestionario para medir el desempeño laboral
Autor (a)	: Aparicio Aragón, Gladys Victoria
Objetivo	: Recoger información sobre el desempeño laboral
Administración	: Individual
Año	: 2023
Ámbito de aplicación	: Ministerio Público de la ciudad del Cusco
Dimensiones	: 3
Confiabledad	: Alfa de Cronbach = 0,873
Escala	: Likert
Niveles o rango	: 1 – Totalmente en desacuerdo 2 – En desacuerdo 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo
Cantidad de ítems	: 18
Tiempo de aplicación	: 20 min

### 4. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Cultura organizacional elaborado por Gladys Victoria Aparicio Aragón, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p align="center"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### Instrumento que mide la variable 01: Desempeño laboral

**Definición de la variable:**

Es el valor mensurable que la fuerza de trabajo aporta a la organización en términos de dominio de tareas, aprendizaje e improvisación y motivación de las personas y que se maximiza cuando las personas aplican al máximo sus habilidades y competencias en las actividades de la organización. (Chlavenato, 2020, p. 272)

### Dimensión 1: Dominio de tareas

Definición de la dimensión:

Es el talento que poseen los individuos para desempeñar una actividad o un conjunto de tareas, donde deben poner en práctica los conocimientos que poseen, todo ello de acuerdo con las normas de la organización. (Chlavenato, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para cumplir tareas	1. En la institución el personal realiza sus funciones poniendo en práctica todas sus capacidades profesionales.	4	4	4	
	2. En la institución el personal realiza sus funciones sin la presencia de obstáculos.	4	4	4	
Aplicación del conocimiento de acuerdo a las normas	3. Se capacita al personal en base a la normativa para el mejor dominio de sus tareas.	4	4	4	
	4. El personal participa de manera asertiva en las capacitaciones que se desarrollan en la institución.	4	4	4	
Cumplimiento de tareas	5. El personal muestra preocupación por el cumplimiento de las tareas encargadas a su puesto de trabajo.	4	4	4	
	6. Se evidencia un adecuado manejo de habilidades en el personal en el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	

### Dimensión 2: Motivación

Definición de la dimensión:

Es la forma que se usa para inspirar y/o estimular un comportamiento de las personas, tratando de generar energía, la cual debe ser mantenida, lo que logra generar responsabilidad y estabilidad emocional en las personas para que puedan desempeñar sus actividades de la mejor manera posible. (Chlavenato, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento adecuado	7. La institución motiva un adecuado comportamiento en su personal.	4	4	4	
	8. El personal presenta un comportamiento adecuado en el desarrollo de sus actividades en la institución.	4	4	4	
Energía en el trabajo	9. Se evidencia entusiasmo en el trabajo del personal de la institución.	4	4	4	
	10. El personal se muestra proactivo al desarrollar sus funciones.	4	4	4	
Responsabilidad en sus funciones	11. El personal se muestra responsable en el cumplimiento de sus labores.	4	4	4	
	12. Cree Ud. que el personal se siente comprometido con el desarrollo de las labores asignadas.	4	4	4	

### Dimensión 3: Aprendizaje e Improvisación

Definición de la dimensión:

Se enfoca en el desarrollo de nuevas capacidades de las personas y que puedan desarrollar mejores funciones en sus puestos de trabajo (Chiavenato, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés en sus labores	13. El personal se muestra interesado en el cumplimiento de sus obligaciones.	4	4	4	
	14. La institución busca fortalecer la identificación del personal con sus labores.	4	4	4	
Eficacia en el trabajo	15. El personal cumple sus funciones según lo establecido por la norma.	4	4	4	
	16. La institución evalúa y retroalimenta el cumplimiento de sus objetivos.	4	4	4	
Creatividad para solucionar problemas	17. En la institución se generan propuestas de ideas innovadoras por parte del personal.	4	4	4	
	18. Los problemas que se presentan son abordados de manera creativa e innovadora.	4	4	4	

## Anexo 6: Confiabilidad de la prueba piloto

### Seguridad y salud en el trabajo

	Seguridad y salud en el trabajo												Suma
	Eliminación de los peligros y riesgos				Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos				Minimizar los peligros y riesgos				
	Preg 1	Preg 2	Preg 3	Preg 4	Preg 5	Preg 6	Preg 7	Preg 8	Preg 9	Preg 10	Preg 11	Preg 12	
Persona 1	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	43
Persona 2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	35
Persona 3	2	1	1	1	4	2	3	3	3	3	2	3	28
Persona 4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	38
Persona 5	1	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	27
Persona 6	5	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	35
Persona 7	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	3	24
Persona 8	3	1	1	1	5	3	3	3	3	3	1	3	30
Persona 9	4	3	3	3	5	4	2	2	2	4	4	5	41
Persona 10	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	28
Persona 11	3	2	3	1	4	3	2	3	3	2	3	3	32
Persona 12	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	44
Persona 13	1	3	3	4	5	4	1	3	5	1	3	4	37
Persona 14	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	40
Persona 15	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	27
Variación	1,093	0,516	0,889	1,182	0,800	0,729	0,640	0,889	0,916	0,622	1,093	0,649	38,862
													10,018

$\infty$  Alfa de Cronbach = 0,810  
 K (número de ítems) = 12  
 Vi (varianza de cada ítem) = 10,02  
 Vt (varianza total) = 38,86

## Desarrollo laboral

	Desempeño laboral																		Suma
	Dominio de tareas						Motivación						Aprendizaje e improvisación						
	Preg 13	Preg 14	Preg 15	Preg 16	Preg 17	Preg 18	Preg 19	Preg 20	Preg 21	Preg 22	Preg 23	Preg 24	Preg 25	Preg 26	Preg 27	Preg 28	Preg 29	Preg 30	
Persona 1	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	76
Persona 2	3	3	3	3	1	5	2	4	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	49
Persona 3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	2	3	3	4	3	54
Persona 4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	61
Persona 5	3	1	1	2	3	3	4	5	1	2	3	2	4	1	2	3	4	4	48
Persona 6	2	3	3	2	4	5	5	3	3	2	3	2	5	3	3	2	2	5	57
Persona 7	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	46
Persona 8	3	1	4	1	2	2	3	1	3	1	1	3	2	1	2	1	3	1	35
Persona 9	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5	1	3	3	3	5	2	62
Persona 10	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	46
Persona 11	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	48
Persona 12	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	58
Persona 13	1	3	1	4	1	3	3	1	3	1	4	4	1	2	1	2	1	5	41
Persona 14	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	58
Persona 15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	41
Variación	0,622	1,316	0,756	0,596	1,040	1,307	0,862	1,333	0,462	0,649	1,529	1,129	1,716	0,649	0,489	0,516	1,333	1,316	100,133
																			17,618

$\infty$  Alfa de Cronbach = 0,873

K (número de ítems) = 18

$V_i$  (varianza de cada ítem) = 17,62

$V_t$  (varianza total) = 100,13

Ambas variables

	Seguridad y salud en el trabajo												Desempeño laboral															Suma			
	Eliminación de los peligros y riesgos				Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos				Minimizar los peligros y riesgos				Dominio de tareas					Motivación					Aprendizaje e improvisación								
	Preg 1	Preg 2	Preg 3	Preg 4	Preg 5	Preg 6	Preg 7	Preg 8	Preg 9	Preg 10	Preg 11	Preg 12	Preg 13	Preg 14	Preg 15	Preg 16	Preg 17	Preg 18	Preg 19	Preg 20	Preg 21	Preg 22	Preg 23	Preg 24	Preg 25	Preg 26	Preg 27	Preg 28	Preg 29	Preg 30	
Persona 1	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	119
Persona 2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	1	5	2	4	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	84
Persona 3	2	1	1	1	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	2	3	3	4	3	82
Persona 4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	99
Persona 5	1	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	4	5	1	2	3	2	4	1	2	3	4	4	75
Persona 6	5	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	5	5	3	3	2	3	2	5	3	3	2	2	5	92
Persona 7	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	70
Persona 8	3	1	1	1	5	3	3	3	3	3	1	3	3	1	4	1	2	2	3	1	3	1	1	3	2	1	2	1	3	1	65
Persona 9	4	3	3	3	5	4	2	2	2	4	4	5	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5	1	3	3	3	5	2	103
Persona 10	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	74
Persona 11	3	2	3	1	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	80
Persona 12	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	102
Persona 13	1	3	3	4	5	4	1	3	5	1	3	4	1	3	1	4	1	3	3	1	3	1	4	4	1	2	1	2	1	5	78
Persona 14	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	98
Persona 15	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	68
Variación	1,093	0,516	0,889	1,182	0,800	0,729	0,640	0,889	0,916	0,622	1,093	0,649	0,622	1,316	0,756	0,596	1,040	1,307	0,862	1,333	0,462	0,649	1,529	1,129	1,716	0,649	0,489	0,516	1,333	1,316	225,929
																															27,636

∞ Alfa de Cronbach = 0,908  
 K (número de ítems) = 30  
 Vi (varianza de cada ítem) = 27,64  
 Vt (varianza total) = 225,93

### **Análisis de la consistencia o confiabilidad de un instrumento**

<b>Promedios</b>	<b>Interpretación</b>
[0 – 0,20[	Muy baja
[0,21 – 0,40[	Baja
[0,41 – 0,60[	Moderada
[0,61 – 0,80[	Buena
[0,81 – 1,00]	Alta

Fuente: (Duve, 2019)

## Anexo 7: Autorizaciones del uso del nombre de la institución

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Cusco, 28 de junio del 2023

Señora:

DRA. GRISELDA VENERO DE MONTEAGUDO  
FISCAL SUPERIOR PRESIDENTA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL  
DISTRITO FISCAL DEL CUSCO

Presente:

**Asunto:** Solicita autorización a efecto de obtener información y efectuar la recolección de datos, para trabajo de investigación, en las Fiscalías Especializadas en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Cusco.

Por medio de la presente, respetuosamente me dirijo a vuestro Superior Despacho, para saludarla y hacer de su conocimiento que habiendo culminado la maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación denominado: **"Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral del personal de una institución del Cusco-2022"**; en ese sentido, respetuosamente, solicito a vuestro Superior Despacho, se me conceda la autorización necesaria para poder obtener información de las Fiscalías Especializadas en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Distrito Fiscal del Cusco, y aplicar una encuesta al personal fiscal, administrativo y peritos; ello a efecto de poder desarrollar dicho trabajo de investigación; con ese fin adjunto al presente la Carta de Presentación dirigida a su Autoridad y emitida por la Coordinadora General de Programas de Postgrado Semipresenciales de la Universidad Cesar Vallejo, en el cual consta el título del trabajo de investigación (tesis) que vengo desarrollando en dicha casa de estudios, para cuyo efecto se precisa correo electrónico de la suscita- 23979250- y correo electrónico – [gladysaparicio@gmail.com](mailto:gladysaparicio@gmail.com).

A la espera de su atención, quedo de usted.

  
Gladys Victoria Aparicio Aragón  
DNI N° 23979250

MINISTERIO PÚBLICO	
Presidencia de la Junta de Fiskales Superiores de Cusco	
28 JUN 2023	
HORA	16:21
FECHA	28/06/23 (3) <i>ap</i>



MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la unidad, la paz y el desarrollo  
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO  
FISCAL DE CUSCO



Formato digitalizado por MIBEREC  
DE FISCALÍA DE CUSCO  
Presidencia de la Junta De Fiscales  
Superiores Del Dto Cuzco  
Wárcel: 04/07/2023 08:25 48084203

Wanchaq, 03 de Julio del 2023

OFICIO N° 001584-2023-MP-FN-PJFSCUSCO

Señora Magistrada:  
RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA  
Coordinadora General de Programas de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo  
Lima. -

Referencia : CARTA P.0542.UCV-EPG-SP  
Expediente : MUPDFC20230003662

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en primer lugar para hacerle llegar mi cordial saludo y, a la vez, y en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita poder dar las facilidades a la estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública GLADYS VICTORIA APARICIO ARAGON, para que pueda acceder a la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionario de Cusco, con la finalidad de recaudar información en relación a su trabajo de investigación titulado "Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral del Personal de una Institución del Cusco - 2022". Siendo así se AUTORIZA, que la estudiante en mención, pueda acceder a los despachos de la referida Fiscalía, previa coordinación de la interesada con los jefes de despacho.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las consideraciones personales de distinción.

Atentamente,

GRISelda VENERO DE MONTEAGUDO  
PRESIDENTA  
JUNTA DE FISCALES SUPERIORES  
DISTRITO FISCAL DE CUSCO

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE CUSCO  
Central (084) 224781 - (084)227088- (084)227087  
Anexos: 2087-2088-2084  
Av. Pedro Vique Apaza N° 313-318 Wanchaq - Cusco

EXPEDIENTE : MUPDFC20230003662  
CODON : 0798C  
P. 7090  
090/361

Este es un documento digitalizado por MIBEREC DE FISCALÍA DE CUSCO. Para más información consulte el sitio web: [www.fiscalia.gob.pe](http://www.fiscalia.gob.pe)



MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA DE LA NACIÓN



Firma  
Digital

Procedido digitalmente por VENERO  
DE MONTEAGUDO GRISELDA PAZ  
SOLÍS (20230417 08:27)  
Presidencia de la Junta de Fiscales  
Superiores del DF Cusco  
Indicador: No hay el sello del documento

**PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO  
FISCAL DE CUSCO**

**PROVEIDO N° 001506-2023-MP-FN-PJFS CUSCO**

EXPEDIENTE : MUPDFC20230003685

FECHA

03/07/2023

**ASUNTO:** Dado cuenta el escrito SIN, suscrito por la abogada Gladys Victoria Aparicio Aragón, se autoriza publicar la identidad de esta institución en los resultados del trabajo de investigación titulado "Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral del Personal de una Institución del Cusco - 2022", lo que se informa para conocimiento y fines consiguientes.

Atender en 0 días

**REFERENCIA :** SOLICITUD N° SIN

SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR LA IDENTIDAD DE LA INSTITUCIÓN EN LOS RESULTADOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

DEPENDENCIA DESTINO	TRAMITE	PRIORIDAD	INDICACIONES
Ciudadanos - APARCIO ARAGON GLADYS VICTORIA	ORIGINAL	NORMAL	

AEI

**VENERO DE MONTEAGUDO GRISELDA**  
Presidenta de la Junta de Fiscales Superiores del DF Cusco

## Anexo 8: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Población y muestra	Metodología	Técnica e instrumento		
¿Cuál es la relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral del personal de una institución del Cusco-2022?	Determinar la relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral del personal de una institución del Cusco-2022.	Existe relación significativa entre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral del personal de una institución del Cusco-2022.	<b>Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eliminación de los peligros y riesgos</li> </ul>	<b>Población:</b> 39 personas que laboran en el área administrativa del Ministerio Público en Cusco	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo	<b>Técnica:</b> Encuesta		
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos</li> <li>✓ Minimizar los peligros y riesgos</li> </ul>				<b>Tipo:</b> Básico	<b>Instrumento:</b> Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la eliminación de los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución del Cusco, 2022?	Determinar la relación entre la eliminación de los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución del Cusco, 2022	Existe relación significativa entre la eliminación de los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución del Cusco, 2022.	<b>Desempeño laboral</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dominio de tareas</li> <li>✓ Motivación</li> <li>✓ Aprendizaje e improvisación</li> </ul>				<b>Alcance:</b> Correlacional	
¿Cuál es la relación entre el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución del Cusco, 2022?	Determinar la relación entre el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución del Cusco, 2022	Existe relación significativa entre el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución del Cusco, 2022.						

<p>¿Cuál es la relación entre minimizar los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución del Cusco, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre minimizar los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución del Cusco, 2022</p>	<p>Existe relación significativa entre minimizar los peligros y riesgos y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución del Cusco, 2022.</p>				
---	--	--	--	--	--	--

## Anexo 9: Nivel de correlación

Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson

Valor	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
0.10	Correlación positiva muy débil.
0.25	Correlación positiva débil.
0.50	Correlación positiva media.
0.75	Correlación positiva considerable.
0.90	Correlación positiva muy fuerte.
1.00	Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

Fuente: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)