



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de seguridad y salud ocupacional para preservar la
salud laboral en una entidad técnica especializada geológica,
Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Nina Romero, Jose Antonio (ORCID: 0000-0002-1758-2639)

ASESOR:

Mg. Cárdenas Canales, Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Para mis queridos padres Manuel y Mercedes, por haber inculcado en sus hijos la visión de ser profesionales; por su esfuerzo y dedicación para sacar adelante a su familia.

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque me ha bendecido grandemente con una hermosa familia, mi esposa y tres maravillosos hijos.

A mis docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por las enseñanzas impartidas y dedicación permanente.

A mis compañeros de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, pese a que estudié en distintas aulas, siempre encontré una respuesta amable cada vez que la necesité.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Cantidad del personal de la entidad	18
TABLA 2: Validación del instrumento por especialistas.....	19
TABLA 3: Prueba de fiabilidad, variable 1 gestión de seguridad y salud ocupacional	20
TABLA 4 Prueba de fiabilidad, variable 2 salud laboral.....	20
TABLA 5: Coeficiente alfa de Cronbach	20
TABLA 6: V1 Gestión de seguridad y salud ocupacional	22
TABLA 7: V2 Salud laboral.	23
TABLA 8: D1 Sistema de seguridad	24
TABLA 9: D2 Sistema de salud	25
TABLA 10: D3 Sistema de capacitación	26
TABLA 11: Tabla cruzada V1 gestión de seguridad y salud ocupacional; y V2 salud laboral	27
TABLA 12: Pruebas de normalidad	28
TABLA 13: Correlaciones	30
TABLA 14: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	30
TABLA 15: Correlaciones D1V1 sistema de seguridad con V2 salud laboral.....	31
TABLA 16: Correlaciones D2V1 sistema de salud con V2 salud laboral ...	31
TABLA 17: Correlaciones D3V1 sistema de capacitación con V2 salud laboral....	32
TABLA 18: Gestión de seguridad y salud ocupacional.....	48
TABLA 19: Salud laboral	49
TABLA 20: Matriz de consistencia.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: V1 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.....	22
FIGURA 2: V2 Salud Laboral	23
FIGURA 3: D1 Sistema de Seguridad.....	24
FIGURA 4: D2 Sistema de Salud.....	25
FIGURA 5: D3 Sistema de Capacitación	26
FIGURA 6: Tabla cruzada V1 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional; y V2 Salud Laboral...	27

RESUMEN

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación existente entre la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología; la indagación es básica, no experimental, de corte transversal, descriptiva correlacional; se ha tomado una muestra no probabilística de carácter intencional, por el contexto de Pandemia que no permite desarrollar una encuesta masiva, sino remota, la que estuvo conformada por 65 servidores/as de la indicada entidad pública.

La indagación es de un enfoque cuantitativo, la técnica que se empleó fue la encuesta y fue practicada de forma online, ello debido a la situación descrita, el instrumento fue el cuestionario, dividido en dos partes que corresponden a sendas variables, la primera con 20 preguntas y la segunda también con 20 preguntas, las que fueron medidas empleando la escala de Likert; para determinar la confiabilidad del instrumento se empleó el Alfa de Cronbach.

Se obtuvo como resultado que el nivel de significancia bilateral es .001, siendo inferior a .005, entonces existe una relación entre ambas variables, siendo de carácter moderada por presentar un nivel de .733 registrado. Los resultados reflejan una correlación positiva baja, según el coeficiente de correlación de Spearman.

Palabras clave: Gestión, Seguridad, Salud, Capacitación y Sistema.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relation between and Safety Management and Occupational Health and the Labor Health in the Technical entity Specialized in Geology; the enquiry is basic, not experimental, cross-sectional, descriptive correlational; a non-probabilistic sample of an intentional carácter has been taken, due to the Pandemic context that does not allow a massive survey, but a remote one, which was conformed by 65 servers of the indicated public entity.

The inquiry is from a quantitative approach, the technique used was the survey and it was conducted online, due to the situation described, the instrument was the questionnaire, divided into two parts corresponding to two variables, the first with 20 questions and the second also with 20 questions, which were measured using the Likert scale; Cronbach's Alpha was used to determine the reliability of the instrument.

It was obtained as a result that the bilateral significance level is .001, being lower than .005, then there is a relation between both variables, being of a moderate character because it presents a registered level of .733. The results reflect a low positive correlation, according to the Spearman correlation coefficient.

Keywords: Management, Safety, Health, Training and System

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud ocupacional es considerada la herramienta fundamental para la preservación de salubridad laboral; las entidades del Estado y empresas privadas propician la prevención de los daños físicos y psíquicos de los trabajadores en el entorno laboral.

La Carta Magna de nuestro país instituye, que todo individuo tiene derecho a su integridad moral, física y psíquica, a la vida, dignidad, bienestar y a su desarrollo en libertad; también reconoce la protección de la salubridad y precisa que ninguna relación gremial puede restringir sus derechos constitucionales menos desconocer la dignidad de los trabajadores.

La Comunidad Andina, mediante la decisión 584, obliga a sus integrantes a desarrollar políticas de previsión de riesgos y observar su desempeño laboral.

Desde 1908 se empieza a legislar sobre la salud laboral; sin embargo, a partir de la vigencia de la Ley N° 29783, se establece el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo – SNSST, cuya revisión compete al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo – CNSST, para el caso de las regiones asumen competencia los Consejos Regionales – CRSST-.

Dicha Ley establece que los trabajadores portan el derecho que el Estado y de la misma manera, los empresarios, les aseguren unas condiciones de trabajo dignas garantizando así una vida digna con buena salud física, mental y socialmente adecuada; asimismo, establece mecanismos confiables, que procuren la previsión de accidentes, incidentes y la detección rápida de enfermedades profesionales, para que se identifiquen en forma temprana y puedan ser tratadas, minimizando así las posibles consecuencias fatales.

Por Decreto Supremo N°018-2021-2021-TR, se aprobó la Política Nacional de SST hasta el 2030, que tiene como fundamento la prevención de incidencias, enfermedades y daños que pudieran ser ocasionados a causa del ejercicio profesional; siendo su cumplimiento forzoso para cada una de las entidades públicas,

en los distintos niveles de gobierno, en el ámbito de sus competencias, y, en las instituciones privadas, así como, la sociedad civil, en lo que corresponda; cabe acotar, que sus objetivos prioritarios son: Asegurar la capacidad y gestión institucional articulada en materia de SST; fomentar la prevención de riesgos; brindar seguridad; optimizar las condiciones de salud y seguridad dentro del ámbito laboral, y aumentar los estándares de cumplimiento de la normativa sobre SST. Es de resaltar, que la citada política se encuentra a cargo del MTPE y se implementa en los Planes del ejecutivo, para el caso de los Gobiernos Regionales, en sus Planes de Desarrollo Regional Concertado.

El MTPE, lleva a cabo la supervisión y control de esta Política al 2030, en consonancia con las directrices del CEPLAN; con la información que es alcanzada por todas las entidades comprendidas en el dispositivo legal que aprueba el mismo.

La Política Nacional, tiene dentro de sus alcances superar la falta o insuficiencia en cuanto a seguridad y salud, garantizar la gestión y capacidad articulada, cumplimiento de las normas, entre otros. Según las evaluaciones reportadas por la OIT, 2.78 millones de operarios perecen anualmente debido a la accidentabilidad laboral y patologías en relación con su entorno. Aproximadamente 2.4 millones (86,3%) de estos decesos se producen por enfermedades del trabajo, en tanto poco más de 380.000 (13,7%) como resultado de accidentes laborales. Según la fuente mencionada, “[...] cada año las lesiones profesionales no mortales afectan a 374 millones de trabajadores”. Como secuela de lo señalado, al existente costo económico, se le suma un costo intangible que no es reflejado en las cifras, vale decir, el sufrimiento humano.

Con relación a la accidentabilidad laboral, según el MTPE (2019), en los últimos 8 años la accidentabilidad en el trabajo en el territorio nacional, en las entidades de empleo formal, el número de accidentes laborales por cada 10.000 personas aumentó de 10 a 29 (de 2011 a 2012). Desde entonces, ha habido de 25 a 40 accidentes laborales por cada 10.000 personas: la tasa más alta de accidentes laborales en 2015 fue de 37 por 10.000, mientras que el año anterior (2014) alcanzó el nivel más bajo (26 por cada 10.000 personas). Además, se registraron datos de accidentes similares en 2018 y 2013 (35 accidentes por cada 10.000 habitantes).

Según el INEI, de 2011 a 2013, la tasa de accidentes laborales de los empleadores con menos de 19 empleados aumentó rápidamente. En 2013, alcanzó los 46 accidentes laborales por cada 10.000 personas. A partir de 2014, la incidencia de accidentes laborales a gran escala ha disminuido y la tasa real de accidentes de trabajo ha disminuido. Estas trayectorias similares continúan y muestran una tendencia ascendente, aunque siempre se mantiene una correlación positiva. De acuerdo con esta relación, cuanto mayor es la entidad patronal, mayor es el nivel de trabajo - accidentes relacionados. Esta fuente señaló que, en 2018, entre los empleadores con 1 a 19 trabajadores, la tasa de accidentes laborales llegó a 19 por 10,000; entre las empresas con 20 a 100 empleados, el número fue de 31; aumentado de 101 a 43 personas.

Otro aspecto a tener en cuenta es la Emergencia Sanitaria, declarada a debido a la pandemia producida por la COVID-19, la cual ha variado considerablemente la vida de la población mundial, generándose nuevas necesidades y que, propiciando la necesidad de reorientar los esfuerzos en las instituciones, se han reportado 2'133,812 casos a nivel nacional, de ellos han sido reportados 197,393 fallecidos, lo que significa una letalidad del 9.25%. En Asia y Europa se ha presentado una segunda y tercera ola pandémica, con un elevado impacto en casos graves y fallecidos. Por tanto, por lo visto con anterioridad en Asia y Europa, el MINSA consideró extremar las medidas de seguridad sanitaria.

La presente investigación fue realizada a partir del trabajo que desarrolla el suscrito en una entidad Técnica Especializada Geológica, específicamente en la oficina de recursos humanos–delimitación espacial-, durante el periodo 2021 –delimitación temporal-.

Las circunstancias descritas, han modificado las condiciones de vida humanas y de organizaciones públicas y privadas, debido a que se han tenido que adoptar medidas extraordinarias para la prestación de servicios que brindan las instituciones públicas y/o privadas, que han puesto al descubierto muchas necesidades no cubiertas influyentes en el desarrollo de las actividades organizacionales viéndose obligados a recurrir a la implementación de herramientas informáticas, para controlar la

aglomeración de ciudadanos en las diversas reparticiones públicas.

Ante esta situación problemática, resulta de suma importancia reforzar el aseguramiento de los trabajadores ante los riesgos del trabajo, mejorando las instalaciones en el ámbito laboral, para preservar la integridad del personal en la entidad, vale decir, la salud laboral.

En consecuencia, de acuerdo a lo manifestado en esta realidad problemática aflora la siguiente interrogante ¿De qué forma la “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” se relaciona con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021?; asimismo, se procede a formular la problemática específica: ¿De qué manera el Sistema de Seguridad se relaciona con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021?; ¿De qué manera el Sistema de Salud se relaciona con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021?; ¿De qué manera el Sistema de Capacitación se relaciona con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021?.

El objetivo de la pregunta es el de tratar de responder a qué, cómo, por qué y para qué se ha querido llevar a cabo la investigación.

La presente investigación se justifica, pues procura identificar las causas más importantes que explican el problema en la GSSO y su impacto en la salud laboral de los/as servidores/as públicos de la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021.

En la ejecución de la metodología, se demostrará la relación entre “Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional” con “Salud Laboral”, donde se establecerán las bases teóricas, científicas de la investigación descriptiva correlacional; en el que se aplicará como instrumento la estadística descriptiva inferencial, lo que permitirá correlacionar las variables de investigación. En el ámbito social constituye un aporte a la sociedad porque permitirá dar a conocer la situación y fortalecer la seguridad, salud de los/as trabajadores/as en su entorno laboral.

El propósito general, es establecer la relación entre la “Gestión de Seguridad y Salud

Ocupacional” y la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021 y los objetivos específicos serán: Establecer la relación que existe entre el Sistema de Seguridad con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021; establecer la relación que existe entre el Sistema de Salud con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021; establecer la relación que existe entre el Sistema de Capacitación con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021.

Respecto a las hipótesis, tenemos la general: Existe relación entre la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021; también establecemos las específicas: Existe relación entre el Sistema de Seguridad con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021; existe relación entre el Sistema de Salud con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021; y, existe relación entre el Sistema de Capacitación con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El término "seguridad ocupacional" ha tenido diversas interpretaciones, muchas de las cuales están referidas a riesgos que afectan la salud y/o vida de las personas que desarrollan actividades profesionales en su centro laboral. Este concepto se formaliza en la historia como “seguridad industrial”, al empezar el desarrollo industrial, y se va reafirmando en el tiempo y propicia un galopante adelanto tecnológico, como el invento de la máquina a vapor, se originó enormes centros fabriles. Las actividades manuales, que eran las que prevalecían en ese entonces, dieron lugar a la producción en masa, sin observar las condiciones de salud y seguridad, las cuales resultaban ser casi inexistentes, propiciadas por una carente cultura de seguridad, manifestándose en una sobrepoblación de campos de trabajo, con jornadas de trabajo ilimitadas y la explotación de niños y mujeres.

En la aparición de nuevas tecnologías (TIC), aparecen más necesidades y también se generan novedosas relaciones laborales, caracterizadas por mayores exigencias mentales sobre las físicas, la capacitación de los recursos humanos. Se acentúa el

concepto de salud y seguridad en las empresas, con la finalidad de asegurar la calidad de vida, bienestar del personal; esta nueva concepción surgió como una necesidad para fomentar la cultura de prevención, las leyes nacionales y los convenios internacionales han fortalecido diferentes modelos de sistemas de gestión, pero con el tiempo, resultó que esto no era suficiente debido a las contingencias laborales y las enfermedades ocupacionales que han ido aumentando.

Como antecedente nacional podemos referir el trabajo de investigación de Herrera Díaz (2020), sobre su propuesta de la atmósfera de seguridad en el centro laboral y el comportamiento de seguridad en una empresa siderúrgica enfatizó que el eje principal de estos dos tópicos son los trabajadores. Cuanto más sabe una organización sobre los trabajadores, más eficiente, efectiva y segura es para lograr los objetivos de seguridad ocupacional. Para resolver la relación causal se utiliza un modelo de ecuación estructural y se aplica el método de mínimos cuadrados parciales. El principal resultado obtenido es que la atmósfera de seguridad en el lugar de trabajo es definible y, por tanto, cuantificable en entes industriales. Asumiendo su efectividad de H1 y H2 ($p < 0.05$) está claramente demostrada, confirmando que la atmósfera de seguridad en el lugar de trabajo tiene un impacto positivo y significativo en el comportamiento de seguridad.

En cuanto la primera variable, Falcón Ponce (2019) refiere en su investigación, el control de riesgos laborales en Housekeeping – Hotel Casa Blanca, Chanchamayo, el autor concluyó que para establecer una cultura de prevención se deben fijar metas claras y medibles a través de una adecuada planificación procesal para que el personal pueda comprender estas metas y participar activamente de acuerdo con ellas, y transmitir las a todo el equipo humano.

Respecto a la seguridad y salud en el trabajo, Sangama Guerra (2019) refiere que ha utilizado técnicas de encuesta y dos cuestionarios como herramientas, en la escala Likert para medir dos variables, se realizó un estudio observacional no experimental relacionado, cuyos resultados mostraron que la gestión SS se encuentra entre niveles promedio bajos. El principal valor, el porcentaje reducción en niveles altos; además, el puntaje general de cada trabajador permite la aplicación de la prueba de Spearman para obtener un valor de significancia menor al valor de referencia de 0.05. Por tanto, se ha determinado que a mayor aplicación de la seguridad y salud, habrá mayor

rendimiento laboral.

Lancho Sánchez (2017), quien señala que el método de investigación es cualitativo, descriptivo y documental, y el objetivo es asegurar condiciones de trabajo dignas y seguras, permitir que los trabajadores desempeñen su labor de manera eficaz y sin riesgo, evitando incidentes y daños que puedan afectar su salud e integridad; para lograr la implementación del sistema de gestión, los altos directivos deben ser más sensibles porque, son responsables de autorizar los recursos necesarios para asegurar la implementación de un sistema de gestión eficaz, en cumplimiento de la Ley N°29783; las acciones de empleadores y trabajadores deben ser equilibradas, el costo-efectividad debe ser considerado en la implementación del sistema de gestión, enfatizando que la implementación resultará en inversión de los empleadores y no en costos. En cuanto a tecnología, menciona que deben considerar que a medida que cambia la tecnología, también debe cambiar el proceso de realización de las actividades. Todo esto es en beneficio de los usuarios y éstos recibirán servicios de alta calidad.

Por otra parte, Salazar Chero (2018) refiere que su investigación es de tipo aplicada, cuantitativa, correlacional transeccional causal, concluyendo que Con la implementación del plan de salud y seguridad, el riesgo laboral se reduce significativamente en un 82.1%; el coeficiente estadístico de contingencia $\tau = 0.808$ de la prueba de Kendall Tau-b, y el nivel de significancia es menor al 1% ($P < 0.01$); por lo tanto, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula. La implementación se esfuerza por aplicar la tecnología adecuada para reducir los peligros y riesgos en el lugar de trabajo que enfrentan los operadores. Además, considerar que la capacidad de respuesta ante emergencias es una función básica de las medidas preventivas identificadas y previstas en el plan de emergencias y sistema de prevención.

En cuanto a las referencias internacionales, Guio Caro y Meneses Yépez (2011), refirió que el enfoque metodológico es cuantitativo de carácter descriptivo y se fija en la observación y descripción del entorno a la salud y seguridad; los autores consideran que en toda organización se debe velar por los recursos humanos, porque son los pilares básicos que toda empresa debe cumplir con los clientes y los logros

requeridos. Además, señaló, que en Colombia y en el exterior, están conscientes de la necesidad de proteger la seguridad y la salud de las personas, ya que pueden enfrentar diversos riesgos o condiciones inseguras en su país. Turnos de trabajo diarios. La competencia de la empresa es cada vez más feroz, por lo que los requisitos son cada vez más altos; estas exigencias propician la incorporación de certificaciones internacionales como son las ISO 9001, ISO 14000 y OHSAS 18001.

Patiño De Gyves (2014), en México, refirió que el propósito de la investigación es determinar los factores que determinan la gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa, y luego analizar su impacto en el ambiente de seguridad del trabajador. El diseño de la investigación es de tipo secuencial mixto, la teoría fundamentada se utiliza para el análisis de información cualitativa y el análisis de correlación se utiliza para los datos cuantitativos. Los resultados muestran que: 1) La falta de políticas corporativas de seguridad y profesionales que coordinen la seguridad son los factores que restringen la gestión; 2) Los proveedores y las instituciones locales son factores que determinan el comportamiento de la gestión; 3) El nivel de cumplimiento de las plantas líquidas es relativamente alto; 4) Dos La atmósfera de seguridad de la fábrica es muy buena, pero la situación de la fábrica sólida es diferente.

Gálvez Maldonado (2016), Quito, Ecuador; refiere que para evaluar los elementos básicos de SG SSO bajo OHSAS en fábricas ASME, se aplica la matriz de diagnóstico SSO, la cual contiene 34 tipos de preguntas cerradas sí o no; luego de emitir opiniones preliminares sobre las condiciones sanitarias de las fábricas ASME, antes Iniciando la investigación, se comprobó que el porcentaje de cumplimiento de 17 de los 25 elementos evaluados fue del 50%. Luego de implementar las medidas de control recomendadas, se obtuvieron los resultados. El nivel de accidentabilidad ha bajado en más del 50%, lo cual es un Resultado favorable para la empresa Muestra que ha disminuido la tasa de absentismo y accidentes incapacitantes de los trabajadores, lo que repercute positivamente en los indicadores de seguridad y salud laboral.

Polo Sepúlveda (2011), Nicaragua, refirió que utilizó el paquete estadístico EPI-INFO versión 6.2. Excel, Windows 7, una vez terminado el procesamiento, las respuestas se ordenaron en objetivos específicos. Finalmente, destacó la conciencia del personal de enfermería sobre los riesgos laborales, biológicos y químicos; de igual manera,

también está familiarizado con los accidentes laborales y las personas que mencionan caídas, pinchazos, intoxicaciones y fluidos corporales. En cuanto a las prácticas de bioseguridad, los cuidadores realizan estas operaciones por su seguridad y la seguridad de sus pacientes. Para el autor, los accidentes y enfermedades profesionales son el resultado de una serie de accidentes que ocurren durante el proceso de trabajo, condiciones generales del ambiente de trabajo o actitudes de los trabajadores, por lo que considera que todo el personal debe adoptar rutinas básicas aplicables a situaciones que puede dar lugar a accidentes, medidas preventivas, independientemente de que estén expuestos a algún factor de riesgo.

Arce García (2017), España, alude que el principal objeto de su estudio es conocer la representación de la accidentalidad en el trabajo y su prevención, para el proceso de datos utilizó el software libre PSPP, sistema operativo Linux de aplicación estadística; su primera hipótesis, se confirmó pero solo parcialmente; con relación a la segunda se concluye como verdadera, debido a que los accidentes acceden en la agenda de los matutinos una vez que se cumplen los requisitos marcados anteriormente, pero del análisis de casos se apreció diferencias; la tercera es parcialmente aceptada. El autor infirió que, con la vigencia de la nueva Ley preventiva de peligros Laborales, se ha ido introduciendo una nueva cultura de salud y seguridad en el trabajo que ha requerido algunos ajustes para su adaptación a la realidad en España; concluyendo que las medidas adoptadas surtieron efecto en los niveles de siniestralidad, los que descendieron.

Retomando la investigación, para la primera variable, tenemos “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional”, Cuesta et al. (2018), refiere que ésta constituye un instrumento esencial para optimizar la calidad de vida de los operarios, pues produce beneficios de autocuidado, incremento del talento, calidad y procura de mejores condiciones de trabajo, aumentando la producción, disminuyendo el ausentismo y costos indemnizatorios por enfermedades ocupacionales y accidentes. Asimismo, señala que el modelo de gestión de la seguridad y salud ocupacional permite a la empresa enfocarse en identificar los riesgos clave, reducir exponencialmente la incidencia de cualquier tipo de accidente, formular estrategias para asegurar condiciones y entornos laborales seguros que cumplan con los requisitos legales, y fomentar la mejora continua de los procesos de la organización y la capacidad de rentabilidad.

Guerrero y Guerrero (2017), señaló que entre los promotores de la seguridad en el trabajo se encuentran la “Comunidad Europea y la Organización Mundial del Trabajo” – CE- y -OMT-, quién promueve una cultura de prevención de la seguridad y la salud, lo cual en Colombia, reconoció por primera vez que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-OSH) puede considerarse una herramienta preventiva eficaz para hacer frente a los peligros y riesgos en el trabajo. Se basa en estándares y resultados de seguridad y salud ocupacional y, lo que es más importante, espera establecer un mecanismo de acción integral y estructurado para gerentes y trabajadores en la implementación de medidas de seguridad y salud. El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional sigue un enfoque lógico y gradual para determinar qué se debe hacer, el mejor método, monitorear el progreso, evaluar la calidad de las acciones tomadas e identificar áreas de mejora; y lo más importante, es un mecanismo que se puede mejorar continuamente; por tanto, el SG-SST, persigue propiciar una mejoría en las condiciones y el clima laboral, conlleva a fomentar el desarrollo corporal y psicosocial de los servidores.

Butrón (2018), aludió que SG-SST es una disciplina que previene accidentes, enfermedades causadas por las condiciones laborales, protege y promueve la salud de los trabajadores, genera bienestar psico físico y social del personal; asimismo, define SG-SST como un proceso lógico para respaldar la revisión y buscar la mejora continua en etapas, incluidas las políticas, organizaciones, planes, aplicaciones, auditorías y otras acciones establecidas para prevenir peligros que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores. (p. 15).

Belloví et al. (2011), acotó que la seguridad en el trabajo consiste en procedimientos y técnicas cuya finalidad es atenuar o sustraer el peligro que se generen los accidentes laborales; es así que, para su entendimiento es necesario conocer materias diversas, como la ingeniería, administración, legislación, estudio estadístico, entre otras. Al inicio se concebía una visión paternalista; no obstante, ahora los trabajadores autocontrolan su seguridad. En las labores preventivas se incluyeron a los directivos, con el objetivo concreto de prevenir accidentes, por medio de métodos simples de actuación para efectuar las tareas, que con anterioridad esa labor la realizaban exclusivamente los

“responsables” de preservar la seguridad en la Institución, sin embargo, no se puede soslayar que el compromiso tangible corresponde a la dirección (p. 27).

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017), en el libro titulado “Seguridad y Salud en el Trabajo en México: Avances, retos y desafíos”, refiere que la finalidad primordial de la seguridad en el trabajo es la exploración de las condiciones de trabajo para su optimización y prevenir probables accidentes; además, se encarga de anticipar, reconocer, evaluar y mantener el control de los peligros para la salud en el ambiente de trabajo con el fin de defenderla, propiciar la paz de los trabajadores y proteger a la sociedad en su conjunto. Para lograr este objetivo los empleadores tienen que hacer las evaluaciones de peligros y dictaminar el tipo de intervenciones que se tienen que hacer de ser el caso, por ende, podríamos afirmar, que es una disciplina múltiple con implicaciones para la vida humana, evadir accidentes, enfermedades profesionales, que incluye identificación de peligros, de medidas preventivas y control (p. 43).

En cuanto a la segunda variable, Salud Laboral. La OIT y la OMS, la definen como la actividad que tiene como objeto principal conservar en el más alto nivel de satisfacción físico, psíquico y social de la masa trabajadora, en todas las profesiones y prevenir todo mal a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; al respecto.

La Escuela Sindical Juan Muñiz Sapico (2001), refirió en cuanto a la salud laboral como el estado de bienestar físico, social y mental en el que el individuo es capaz de manifestar todas sus cualidades creativas; asimismo, señala que el entorno laboral es “[...] un conjunto de condiciones que envuelven al trabajador, que influyen en su salud y su vida, donde existen peligros para la integridad del trabajador”. Para todos los grupos de riesgo podemos advertir consecuencias nocivas por condiciones inapropiadas en el lugar de trabajo que influyen sobre la productividad y la incidencia sobre algunas personas en particular. Es por ello que ante situaciones de riesgo se debe propiciar la reconversión laboral, temporal o permanente, en tanto dure la situación que condiciona el riesgo (p. 36).

Parra (2003), definió la salud laboral como una inquietud y responsabilidad de las propias personas relacionadas en el trabajo, vale decir, trabajadores, trabajadoras y empleadores. Para lograr un gran desarrollo de salud laboral dependerá de las

condiciones del hogar, la disponibilidad del transporte, enseñanza, salud, etc. Si revisamos la historia, advertimos que una acción para mejorar la salud de los trabajadores ha sido la mejora económica, un cambio favorable en la jornada laboral, así como la poca o nula exposición a material peligroso para la salud, contrario a ello, se ha visto que cuando existen medidas con un trasfondo económico, afectan la salud de los operarios (p. 4).

Gálvez et al. (2017), apuntó que, la salud laboral tiene entre sus funcionalidades la búsqueda persistente del confort de los trabajadores, ya sea por la prevención o promoción de la salud y los riesgos laborales. Con ese objeto, se enfoca en el medio ambiente de trabajo, la tarea a desempeñar, las condiciones laborales del mismo, los equipos de trabajo y los profesionales. En consecuencia, la meta está fijada en el aseguramiento de la salud laboral, por lo que, concluye que resulta más que importante la calidad del trabajo y el bienestar de los usuarios. En ese orden, el autor propuso que con la integración de las políticas de humanización de la sanidad y la gestión de la salud laboral se estará beneficiando a los profesionales y pacientes (p. 107).

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2019), señaló que la salud laboral tiene como finalidad alcanzar un óptimo nivel de bienestar psíquico, social y físico, de los trabajadores con relación a las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el clima y la influencia de éste en su entorno. La intervención en el ámbito sanitario laboral se desarrolla en coordinación entre trabajadores y empleadores, para asegurar la salubridad de estos en forma individual y colectiva; la autoridad sanitaria desarrolla un registro que reporta la salud laboral, que dé respaldo a la supervisión de peligros sobre la salud relacionados con el trabajo (p. 119).

Finalmente, Ayuso y Fontán (2021), refirió en cuanto a salud laboral, que ella implica que los trabajadores gocen de una prolongada y sana vida laboral, así afirmó: “[...] la salud laboral debe ejecutar el desarrollo de la salud, la asistencia de lesiones, enfermedades y, especialmente, incapacidades, prestando especial atención a los servicios de prevención”. En consecuencia, la salud laboral contribuye a advertir las lesiones, enfermedades y las incapacidades, mediante la mejora permanente de las condiciones laborales (p. 114).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente indagación es de enfoque cuantitativo, por lo que, Sánchez (2019), precisó que los datos que se obtuvieron surgen de una conducta continua, que busca ubicar las derivaciones del escenario en el cual se está desarrollando actualmente, además se utilizará la estadística para la obtención de los productos.

El mencionado trabajo es básico, tal como lo señalan Ñaupas et al., (2014), porque se fundamenta en lo teórico permitiéndole conocer, describir, relacionar y explicar la problemática (p.66).

Es de nivel descriptivo, porque buscamos describir el fenómeno objeto de estudio, Tamayo (2003) señaló que se examina el fenómeno materia de estudio.

El diseño es no experimental corte transversal, en concordancia con lo referido por Palella y Martins (2012), en relación a lo primero debido a que no se maniobraron las variables, es decir no habrá experimento alguno al respecto y en cuanto a lo segundo, porque el estudio es el presente año 2021.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Al respecto, se puede conceptualizar que es un derecho primordial de los operarios, cuyo objetivo es prevenir lesiones en el entorno laboral y enfermedades profesionales; según la OIT y OMS, la GSSO tiene por objeto la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención y protección de los trabajadores en su empleo contra los peligros resultantes de factores adversos a la salud; y la reconversión y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo, (OIT y OMS, 1950).

Su definición operacional, la conceptúa como un proceso lógico, por etapas, de mejora continua, cuyo objeto es anticipar, evaluar, reconocer y controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud de las/los trabajadores, que se operará con 20 ítems.

Las dimensiones de la variable primera son: Sistema de Seguridad, la que evalúa el grado de implementación que ha logrado la entidad, respecto al cuidado de las personas (personal y terceros) y el grado de desarrollo del ambiente de trabajo, además de los esfuerzos realizados para evitar daños personales; también podemos definir la gestión de la seguridad como la técnica que se encarga de eliminar o disminuir los riesgos de accidentes. Raffo (2020); Sistema de Salud, que evalúa la importancia que representa la salud para la entidad, las técnicas y estrategias para simplificar el trabajo en los diferentes niveles y categorías, es decir, significa libre de enfermedades, así como, para desarrollar y mantener las capacidades funcionales (OMS, Informe técnico 571); y, Sistema de Capacitación, es aquella sistemática, planificada y permanente, tiene por objeto sensibilizar sobre los mecanismos de prevención e involucra a todos los trabajadores. La capacitación debe ser oportuna, en cuanto que el fin de las capacitaciones es prevenir los riesgos ocupacionales. Jiménez et al. (2016).

Escala de medición nominal, 5 (Totalmente de acuerdo), 4 (De acuerdo), 3 (Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 1 (Totalmente en desacuerdo).

Variable 2: Tiene por objeto obtener el bienestar psíquico, somático y social de los empleados en relación con las características y riesgos derivados del centro laboral, del ambiente de trabajo, así como de la influencia de éste en su entorno. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2019).

Su definición operacional, persigue minimizar o evitar los riesgos en el trabajo y promocionar la salud de los trabajadores; evitando en lo posible que el trabajo perjudique la salud, en la cual se operará con 20 preguntas.

Sus dimensiones de la segunda, son: Bienestar Social, que consiste en lograr el confort del/la servidor/a en el ejercicio de sus funciones, en un adecuado ambiente laboral y la distinción a su labor, además, comprende las diligencias orientadas a satisfacer las necesidades y el desarrollo de programas de bienestar social. SERVIR (2014);

Motivación, es una emoción interna que activa, a las personas hacia metas o fines preestablecidos; impulso que mueve al individuo a realizar acciones y persistir en ellas hasta su culminación. La motivación laboral, es aquella que impulsa a una persona para que se mantenga activa y proactiva en centro de trabajo. Kukuieff. (2011).

Escala de medición nominal, 5 (Totalmente de acuerdo), 4 (De acuerdo), 3 (Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 1 (Totalmente en desacuerdo).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población en la investigación, es el conjunto de elementos de la indagación (Moran y Alvarado 2010), al respecto está conformada por 350 servidores/as de la entidad, en Lima.

Resulta conveniente precisar, que para la indagación se tomó un muestreo no probabilístico intencional, por el contexto en Pandemia no permite desarrollar una encuesta masiva, sino remota, toda vez que la entidad, cuenta dentro de su personal con 20% de servidores/as que integran el grupo de riesgo, de los cuales poco más de la mitad realiza trabajo remoto y los demás se encuentran con licencia. Estas dificultades nos han condicionado a tomar una muestra de 65 personas, que han contestado la encuesta.

TABLA 01

Cantidad del personal de la entidad

PERSONAL SEDE CENTRAL					
DIRECTIVOS		NO DIRECTIVOS		SUBTOTAL	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
12	9	143	186	155	195
TOTAL				350	

Fuente: Recursos Humanos

Bernal (2010), precisó: “la muestra es la parte poblacional que se selecciona, de la cual realmente se recibe la información para el desarrollo del análisis y sobre la que se efectuara la medición y la observación de las variables objeto de estudio”.

Corbetta (2007), refirió, “la muestra se obtiene al realizar un análisis a la población, [...], para esta indagación el muestreo es no probabilístico”, vale acotar que los componentes obedecen a peculiaridades propias de la indagación o de la persona que construye la muestra. En este orden, el muestreo data de 65 servidoras/es de la sede central, Lima de la institución materia de indagación.

Criterios de selección: Se ha tomado un muestreo no probabilístico, que incluye al personal que realiza labores presenciales en la sede central de la capital.

Criterio exclusión: No se ha tomado en cuenta al personal que labora en los órganos desconcentrados de nueve regiones y aquellos que efectúan trabajo remoto, que se encuentran de vacaciones y/o licencia.

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

En la indagación científica podremos identificar muchas técnicas o materiales para el acopio de información de campo, las cuales, dependerá del método y el tipo de investigación a realizar.

La encuesta o formulario es la técnica más usada de recolección de información, a pesar de su escasa credibilidad por el sesgo de los individuos encuestados; Muñoz Giraldo (2001), señaló que la investigación cuantitativa utiliza, el formulario, las entrevistas, anécdotas, historias, relatos, entre otros.

Asimismo, Sautu y Boniolo (2005) acotó, “[...] el formulario viene a ser la técnica para la obtención de información de más grande trascendencia para las investigaciones que sean de tipo cuantitativo donde se emplee la encuesta, pudiendo conseguir las percepciones de los participantes que intervienen en la encuesta con respecto a una temática en especial”. En la presente investigación se utilizó un cuestionario conteniendo veinte preguntas por cada variable; y que, debido a la emergencia propiciada por el coronavirus de 2019, se practicó una encuesta de manera virtual.

Heinz (2001), puntualizó que resulta importante asesorarse por profesionales que tengan la expertise en elaboración y la utilización del formulario, dado su complejidad.

Respecto a la presente investigación se tuvo la asesoría y visación de dos profesionales de la materia.

TABLA 02

Validación del Instrumento por Especialistas.

Experto	Observaciones	Puntaje
Mg. Daniel Cárdenas Canales	Si hay suficiencia, es aplicable	Muy alto
Dr. Víctor Vallejo Cutti	Si hay suficiencia, es aplicable	Muy alto

Se presenta la prueba de confiabilidad de los instrumentos que nos servirán para la recolección de datos

TABLA 03

Prueba de Fiabilidad, Variable 1 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.937	20

TABLA 04

Prueba de Fiabilidad, Variable 2 Salud Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.956	20

Interpretación: De acuerdo al resultado el instrumento cumple la confiabilidad, porque el criterio que se asume en nuestra comunidad de investigadores es que si tiene un nivel superior a 0.7 nos indica que es confiable y por tanto se puede aplicar el instrumento a nuestra población establecida.

TABLA 05

Coeficiente alfa de Cronbach

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

3.5. Procedimientos

Estando a lo señalado precedentemente, los datos para la presente investigación se han recolectado aplicando un formulario virtual, luego se tamizó los resultados apoyados en herramientas informáticas, hoja de cálculo Excel, posteriormente se han incorporado los datos en el SPSS, software especializado para trabajos estadísticos, obteniéndose los resultados mediante cuadros estadísticos y gráficos, que permiten realizar la interpretación de los datos.

Con esta información, se procedió a practicar el análisis de normalidad con la finalidad de comprobar el examen de hipótesis y con ello se procedió a calcular la correlación de las variables y también las dimensiones de la primera variable.

3.6. Método de análisis de datos

La información obtenida después de practicados los formularios, ha sido sometida a un procesamiento de estadística en una primera fase, posteriormente a un procesamiento de estadística inferencial para practicar el examen de hipótesis. Asimismo, el puntaje resultante se sometió a una escala de valores con los niveles de Alto, Medio y Bajo, como distribución de puntuación en ambas variables.

Cabe precisar que, para obtener la información se aplicaron dos cuestionarios con escala Likert, como instrumentos para recoger la opinión de los/as trabajadores/as y su posterior contrastación.

Con los resultados obtenidos, se ha elaborado gráficos con el apoyo de del aplicativo SPSS, software especializado para trabajos estadísticos que permiten representar comparativamente los resultados.

Para el contraste de hipótesis se usaron métodos de estadística inferencial, toda vez que las variables están calculadas en escala ordinal, por lo que se optó por practicar la prueba de correlación no paramétrica de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la presente indagación tiene como objeto de estudio la metodología contenida en el sistema de “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional”, aplicada en la Entidad Técnica Especializada en Geología, en Lima, que repercute en la “Salud Laboral” de su personal; habiéndose tomado información del personal encuestado, la misma que tiene una tratamiento de carácter reservado, para garantizar el anonimato de los participantes; asimismo, en la elaboración del presente trabajo se utilizó la Séptima Edición de las Normas APA, para reconocer los derechos de autor de los especialistas citados.

IV. RESULTADOS

Respecto de la Variable primera se observó lo siguiente:

TABLA 06

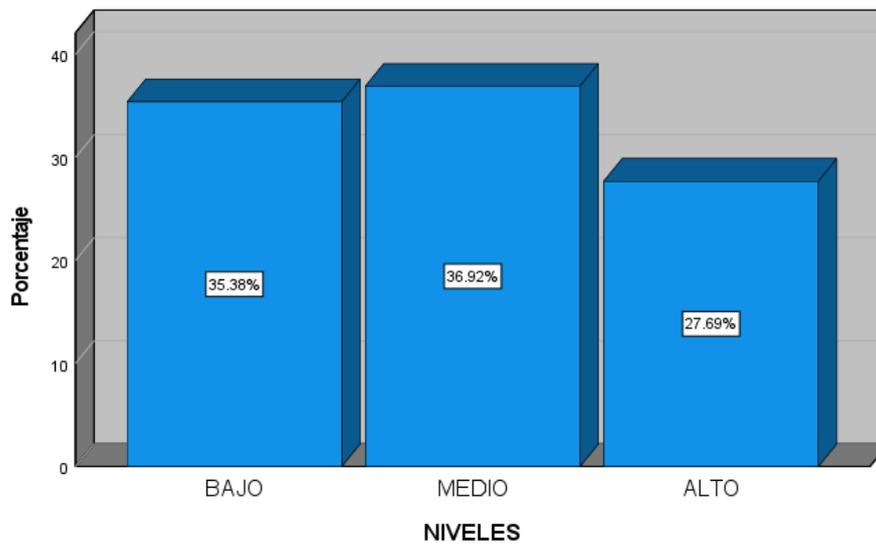
V1 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

V1 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	23	35.4	35.4	35.4
	MEDIO	24	36.9	36.9	72.3
	ALTO	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

FIGURA 01

V1 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

V1 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional



Interpretación: Se muestra resultado de 35.38% y 36.92% que califica de bajo y medio respectivamente, frente a un 27.69% de alto. Podemos interpretar las cifras que indican como perciben los trabajadores la “Gestión de la seguridad y salud ocupacional”, se advierte que prevalece el nivel medio, con tendencia a baja, lo que nos indica una perspectiva no muy positiva.

Respecto de la Variable segunda se observó lo siguiente:

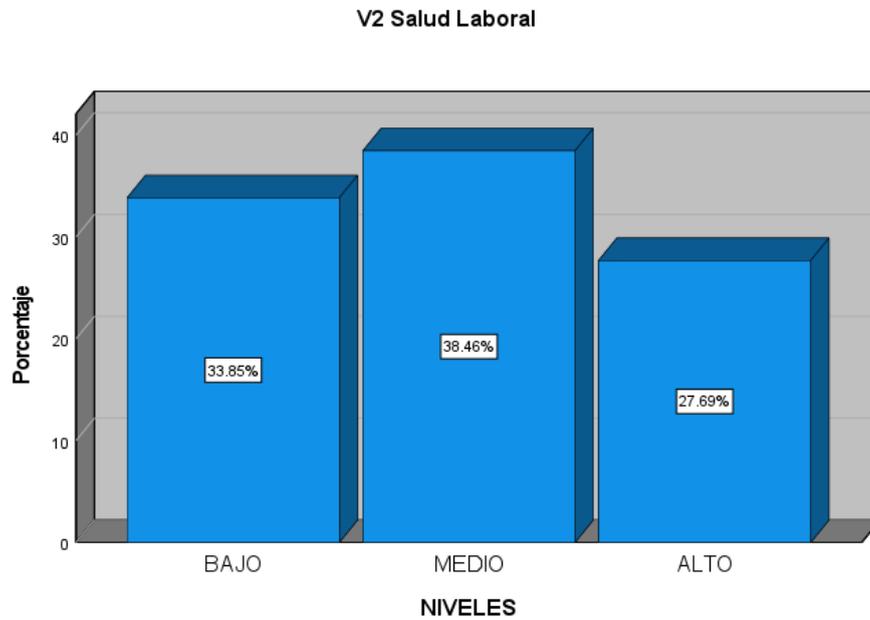
TABLA 07

V2 Salud Laboral

		V2 Salud Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	V2 Salud Laboral	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	22	33.8	33.8	33.8
	MEDIO	25	38.5	38.5	72.3
	ALTO	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

FIGURA 02

V2 Salud Laboral



Interpretación: Se advierte en la muestra encuestada que el 33.85% califica de bajo, y el 38.46% de medio; frente a un 27.69% de alto. Por tanto se interpreta que existe una perspectiva intermedia por parte de los trabajadores sobre la presente variable.

Dimensión 1 de la variable primera:

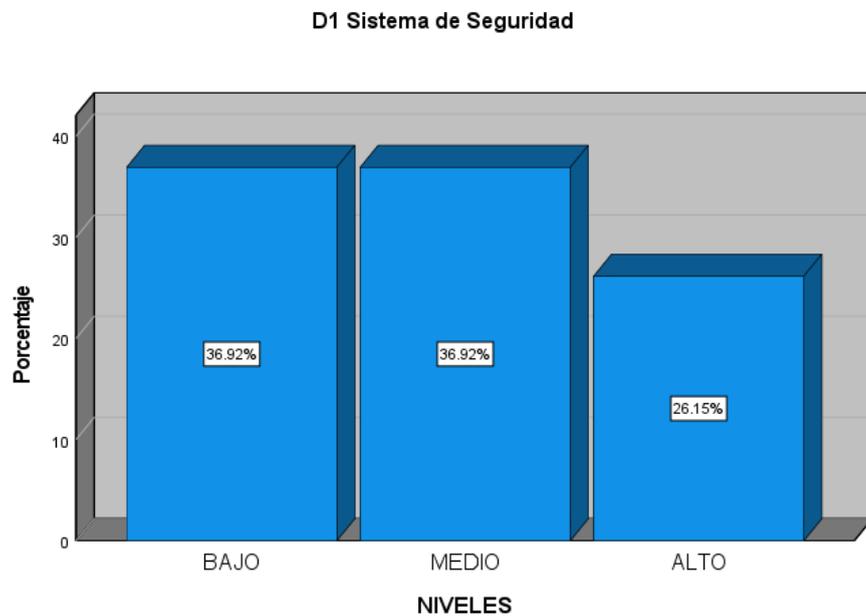
TABLA 08

D1 Sistema de Seguridad

D1 Sistema de Seguridad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	24	36.9	36.9	36.9
	MEDIO	24	36.9	36.9	73.8
	ALTO	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

FIGURA 03

D1 Sistema de Seguridad



Interpretación: Se observa el resultado que existe un 36.92% que califica de medio y bajo; frente a un 26.15% califica alto. Podemos interpretar las cifras según los datos, que los trabajadores perciben el Sistema de Seguridad como media baja, lo que nos indica una perspectiva poco favorable.

Dimensión 2 de la variable primera:

TABLA 09

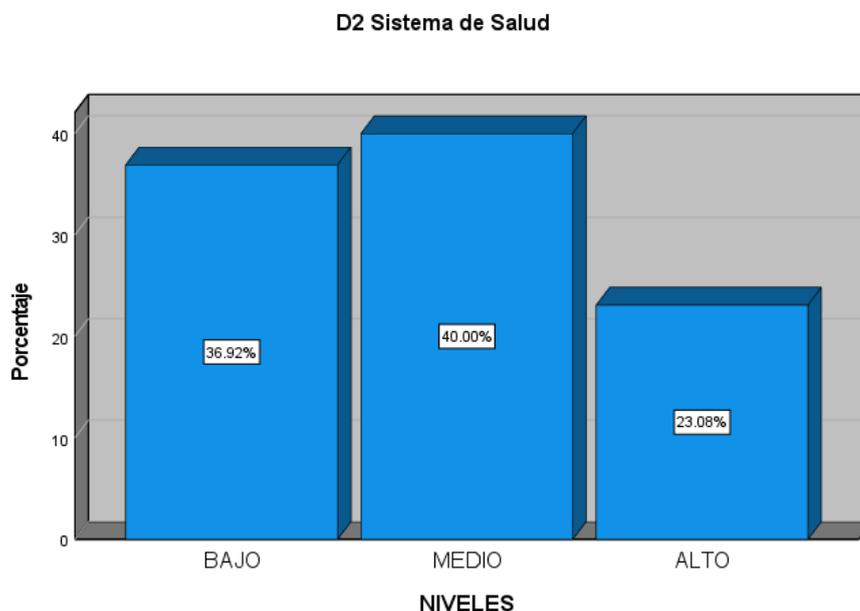
D2 Sistema de Salud

D2 Sistema de Salud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	24	36.9	36.9	36.9
	MEDIO	26	40.0	40.0	76.9
	ALTO	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

FIGURA 04

D2 Sistema de Salud



Interpretación: Se observa que el 36.92% califica de bajo, y el 40.00% de medio; frente a un 23.08% de alto. Se interpreta que existe una perspectiva intermedia por parte de los trabajadores sobre la presente dimensión.

Dimensión 3 de la variable primera:

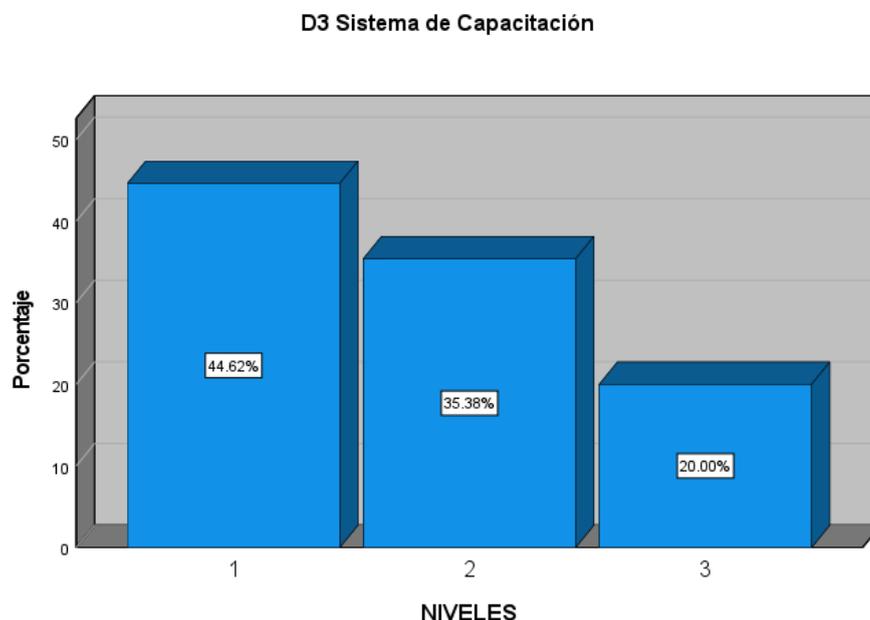
TABLA 10

D3 Sistema de Capacitación

D3 Sistema de Capacitación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	29	44.6	44.6	44.6
	2	23	35.4	35.4	80.0
	3	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

FIGURA 05

D3 Sistema de Capacitación



Interpretación: Se observa que el 44.62% califica de bajo, y el 35.38% de medio; frente a un 20.00% de alto. Se interpreta que predomina una perspectiva baja por parte de los trabajadores sobre la presente dimensión.

Análisis comparativo entre las variables.

TABLA 11

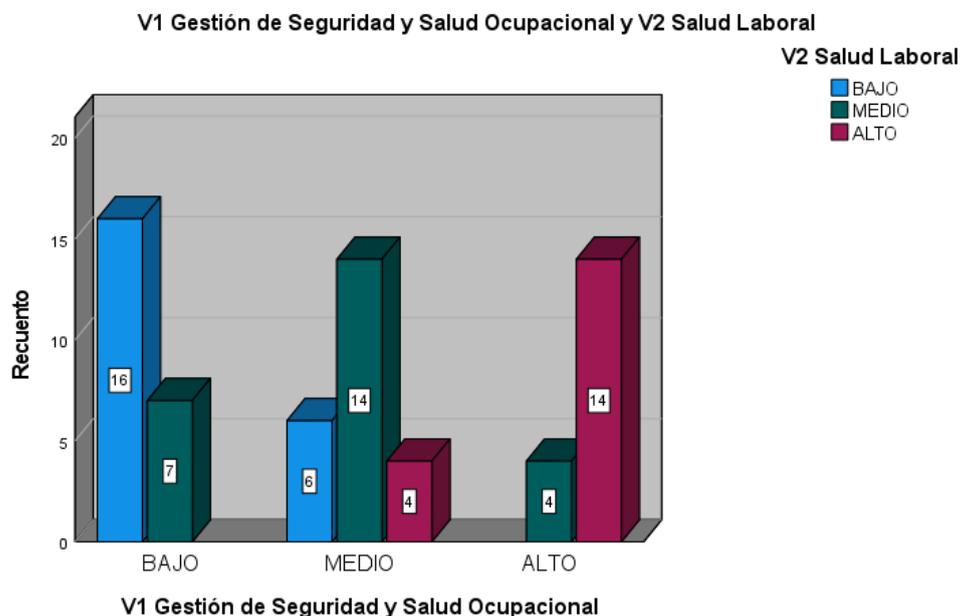
Tabla cruzada V1 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional; y V2 Salud Laboral

Tabla cruzada V1 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional; y V2 Salud Laboral

		V2 Salud Laboral						Total	
		BAJO		MEDIO		ALTO			
		N	%	N	%	N	%		
V1 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	BAJO	16	72.7%	7	28.0%	0	0.0%	23	35.4%
	MEDIO	6	27.3%	14	56.0%	4	22.2%	24	36.9%
	ALTO	0	0.0%	4	16.0%	14	77.8%	18	27.7%
Total		22	100.0%	25	100.0%	18	100.0%	65	100.0%

FIGURA 06

Tabla cruzada V1 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional; y V2 Salud Laboral



Interpretación: El 72.7% (16) de los/as servidores/as encuestados pertenecientes a la entidad materia de estudio, perciben que, cuando la “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” es baja, y la “Salud Laboral” es deficiente; el 28.0% (7) de los encuestados perciben que, cuando la Salud Laboral está en un nivel medio, la “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” es neutra, mientras que, el 77.8% (14) de los encuestados perciben que, cuando la “Salud Laboral” es alta, la “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” es eficiente.

4.2 Análisis Inferencial

Estadística inferencial

En respuesta a la hipótesis de trabajo: Existe una relación entre la “Gestión de seguridad y salud ocupacional” con la “Salud laboral” en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021. Se procede a realizar la prueba de normalidad.

4.2.1 Prueba de Normalidad

TABLA 12

Prueba de Normalidad

		Pruebas de Normalidad		
		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
V1	Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	.231	65	<.001
V2	Salud Laboral	.222	65	<.001
D1V1	Sistema de Seguridad	.239	65	<.001
D2V1	Sistema de Salud	.238	65	<.001
D3V1	Sistema de Capacitación	.282	65	<.001

Corrección de significación de Lilliefors_a

Interpretación: De acuerdo a la teoría de la estadística, la población encuestada es de 65 Personas. Por tanto, corresponde Kolmogorov-Smirnova, se observa que existe un valor de significancia de .001 siendo menor a .005; por lo tanto, se procede a realizar la prueba de hipótesis, siendo de carácter cualitativa las variables, se realiza la correspondiente a Spearman.

4.2.2 Contrastación de Hipótesis

Prueba de Hipótesis:

En la prueba de hipótesis de presentan dos situaciones posibles:

H₀: Existe una relación entre la “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” con la “Salud Laboral” en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021.

H₁: No existe una relación razonable entre la “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” con la “Salud Laboral” en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021.

Si el índice de correlación es menor a .005. nos indica que existe correlación, por el contrario, si el índice es superior a .005 se negaría la relación entre las dos variables.

Se aplicó como prueba no paramétrica para verificar su correlación de las hipótesis planteadas, el Coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el siguiente resultado:

TABLA 13

Correlación V1 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional V2 Salud Laboral

		Correlaciones		
			V1 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	V2 Salud Laboral
Rho de Spearman	V1 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación	1.000	.733**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	65	65
	V2 Salud Laboral	Coeficiente de correlación	.733**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	65	65

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

Interpretación: Teniendo en cuenta que el nivel de significancia bilateral es de un .001, siendo inferior a .005, se afirma que existe una relación entre las dos variables, siendo de carácter moderada por presentar un nivel de .733 registrado. Los resultados reflejan una correlación positiva baja, según el coeficiente de Spearman.

TABLA 14

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Prueba de la primera hipótesis específica.

Existe relación entre el Sistema de Seguridad con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021

TABLA 15

Correlación V1D1 Sistema de Seguridad V2 Salud Laboral

		Correlaciones		
			V1D1 Sistema de Seguridad	V2 Salud Laboral
Rho de Spearman	V1D1 Sistema de Seguridad	Coeficiente de correlación	1.000	.762**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	65	65
	V2 Salud Laboral	Coeficiente de correlación	.762**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	65	65

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

Interpretación: De acuerdo al nivel de significancia bilateral que es de un .001, siendo inferior a .005, existe relación entre la Dimensión 1 Sistema de Seguridad con respecto a la Variable 2 Salud Laboral, siendo de carácter moderada por presentar un nivel de .762 registrado, correlación positiva alta, señalado en la Tabla 14.

Prueba de la segunda hipótesis específica.

Entre el Sistema de Salud con la Salud Laboral, existe relación, en el área de investigación, Lima, 2021.

TABLA 16

Correlación V1D2 Sistema de Salud V2 Salud Laboral

Correlaciones

			D2V1 Sistema de Salud	V2 Salud Laboral
Rho de Spearman	D2V1 Sistema de Salud	Coeficiente de correlación	1.000	.565**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	65	65
	V2 Salud Laboral	Coeficiente de correlación	.565**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	65	65

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

Interpretación: De acuerdo al nivel de significancia bilateral de .001, siendo inferior a .005, se afirma que existe relación entre la Dimensión 2 con la Variable 2 Salud Laboral, siendo de carácter moderada por presentar un nivel de .762 registrado. Los resultados reflejan una correlación positiva moderada, según el coeficiente de correlación de Spearman, señalado en la Tabla 14.

Prueba de la tercera hipótesis específica.

Existe relación entre el Sistema de Capacitación con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021.

TABLA 17

Correlación V1D3 Sistema de Salud V2 Salud Laboral

			D3V1 Sistema de Capacitación	V2 Salud Laboral
Rho de Spearman	D3V1 Sistema de Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	.525**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	65	65
	V2 Salud Laboral	Coeficiente de correlación	.525**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	65	65

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

Interpretación: De acuerdo al nivel de significancia bilateral que es de un .001, siendo inferior a .005, se afirma que existe una relación entre la Dimensión 3 Sistema de Capacitación con respecto a la Variable 2 Salud Laboral, siendo de carácter moderada por presentar un nivel de .762 registrado. Resultados que reflejan correlación positiva moderada, conforme a lo descrito en la Tabla 14.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general, como producto de la indagación realizada y del análisis de los documentos, se aceptó la misma por cuanto el nivel de significancia bilateral es de .001, es decir, inferior a .005, por lo que se ha demostrado que existe una relación entre las dos variables, siendo de carácter moderada por presentar un nivel de .733 registrado. Los resultados reflejan una correlación positiva baja, según el coeficiente de correlación de Spearman.

En consecuencia, podemos afirmar que existe relación entre la “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” y la “Salud Laboral” en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021; no obstante se debe tener en cuenta, según la estadística, el 72.7% (16) de los/as servidores/as encuestados perciben que, cuando la “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” es baja, la “Salud Laboral” es deficiente; el 28.0% (7) de los encuestados perciben que, cuando la “Salud Laboral” está en un nivel medio, la “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” es neutra, mientras que, el 77.8% (14) de los encuestados perciben que, cuando la “Salud Laboral” es alta, la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional es eficiente.

Toda acción provoca una reacción, entonces podemos inferir que si fortalecemos la variable primera, la segunda también se va a ver afectada positivamente, ya que toda acción provoca una reacción, una consecuencia o un resultado.

En ese sentido, resulta conveniente fortalecer la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, para lograr una Salud Laboral óptima, lo que puede repercutir inclusive

en el clima laboral y una mejora en la productividad en la entidad.

Se ha observado la implementación de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, el cual opera con otros instrumentos de gestión como un Plan de Bienestar Social, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Capacitación, entre otros; pero hay que tener en cuenta que el Estado de Emergencia producto de la Pandemia que atraviesa el mundo, también afecta en la ejecución de los programas de salud, por ello, el resultado de la encuesta practicada refleja una polarización en los resultados, ya que los servidores que realizan labores presenciales, no perciben de la misma forma las intervenciones realizadas por la entidad para afrontar la Emergencia Sanitaria.

En lo que corresponde a los resultados respecto de la variable 1, dimensión 1 Sistema de Seguridad, con la variable 2 Salud Laboral, se observa que existe un valor de significancia entre la dimensión 1 y la variable 2 de .239 y el valor Sig. .001 <.005; por tanto, se comprueba que existe relación entre el Sistema de Seguridad y la Salud Laboral, en consecuencia podemos afirmar que el Sistema de Seguridad está influyendo de forma positiva sobre la Salud Laboral.

Entre los productos adquiridos respecto de la variable 1, dimensión 2 Sistema de Salud, con la variable 2 Salud Laboral, se observa que existe un valor de significancia entre la dimensión 2 y la variable 2 de .238 y el valor Sig. .001 <.005; por lo cual se infiere que según la percepción de los participantes en la encuesta se advierte la existencia de relación entre el Sistema de Salud y la Salud Laboral, por consiguiente podemos afirmar que el Sistema de Salud está influyendo en forma positiva sobre la Salud Laboral.

Asimismo, de los resultados obtenidos en cuanto a la variable 1 dimensión 3 Sistema de Capacitación, con la variable 2 Salud Laboral, se observa que existe un valor de significancia entre la dimensión 3 y la variable 2 de .282 y el valor Sig. .001 <.005; en consecuencia podemos afirmar que se comprueba la existencia de relación entre el Sistema de Capacitación y la Salud Laboral, por ello se infiere que el Sistema de Capacitación está influyendo en forma positiva sobre la Salud Laboral, sin embargo,

se trata de una correlación positiva baja.

De las consideraciones glosadas se advierte que, se aceptó la hipótesis general; asimismo, se aceptaron las hipótesis específicas, por lo que podemos colegir que sí hay relación entre la variable 1 Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, con la variable 2 Salud Laboral; en el mismo sentido, los resultados del estudio han reflejado la existencia de relación de las dimensiones 1, 2 y 3 de la variable 1, respecto de la variable 2; es decir la eficacia o idoneidad de los Sistemas de Seguridad, Salud y Capacitación; influyen positivamente en la Salud Laboral.

Las tres dimensiones se correlacionan con la Salud Laboral, es evidente que lo señalado no es una casualidad, ya que la mayoría de los antecedentes internacionales recabados, entre los que podemos citar a Parra (2003), define la salud laboral como una inquietud y responsabilidad de las propias personas relacionadas en el trabajo. Para lograr un gran desarrollo de salud laboral dependerá en gran medida de otras situaciones dentro de la sociedad como, por ejemplo, las condiciones de vivienda, la disponibilidad de infraestructura de transporte, el acceso a la educación y a la salud, entre otros aspectos.

Finalmente, debemos precisar que los resultados del presente estudio, en los que se comprueba la validez de las hipótesis, tanto la hipótesis general como las hipótesis específicas, toda vez que se ha demostrado que la “Gestión de seguridad y Salud Ocupacional”, con sus tres dimensiones, influyen directamente en la “Salud Laboral”, en la en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021, esto quiere decir que a mayor aplicación del sistema de “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional”, la “Salud Laboral” se verá fortalecida, lográndose mejores resultados en beneficio de los/as servidores/as.

VI. CONCLUSIONES

Primera

El sistema de “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” se relaciona con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021, ya que del examen de los resultados de la encuesta practicada a los/as servidores/as se tiene que

el nivel de significancia bilateral es de un .001, siendo inferior a .005, por tanto se ha evidenciado que existe una relación entre las dos variables, es de carácter moderada por presentar un nivel de .733 registrado. Los resultados reflejan una correlación positiva baja, conforme al coeficiente de correlación de Spearman; por lo que se infiere que, si la “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” es eficiente, entonces la “Salud Laboral” evidencia un indicador alto, también podríamos deducir a la inversa, si la “Salud Laboral” reporta un nivel alto, entonces la “Gestión de seguridad y Salud Ocupacional” es eficiente.

Segunda

El Sistema de Seguridad se relaciona con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021, esto sustentado en el examen de los resultados de la encuesta practicada a los/as servidores/as de la entidad materia de estudio, se tiene que el nivel de significancia bilateral que un .001, siendo inferior a .005, se comprueba que existe una relación entre Sistema de Seguridad con la Salud Laboral, siendo de carácter moderada por presentar un nivel de .762 registrado, en consecuencia los resultados reflejan una correlación positiva alta; por lo que se infiere que, si el Sistema de Seguridad es eficiente, entonces la Salud Laboral evidencia un indicador alto, también podríamos deducir a la inversa, si la Salud Laboral reporta un nivel alto, entonces el Sistema de Seguridad es eficiente.

Tercera

El Sistema de Salud se relaciona con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021, esto sustentado en el examen de los resultados de la encuesta practicada a los /as servidores/as de la entidad, se tiene que el nivel de significancia bilateral es .001, siendo inferior a .005, se comprueba que existe una relación entre el Sistema de Salud con la Salud Laboral, siendo de carácter moderada por presentar un nivel de .762 registrado, en consecuencia los resultados reflejan una correlación positiva moderada; por lo que se infiere que, si el Sistema de Salud es eficiente, entonces la Salud Laboral evidencia un indicador alto, también podríamos deducir a la inversa, si la Salud Laboral reporta un nivel alto, entonces el Sistema de Salud es eficiente.

Cuarta

El Sistema de Capacitación se relaciona con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021, esto sustentado en el examen de los resultados de la encuesta practicada a los /as servidores/as de la entidad, se tiene que el nivel de significancia bilateral es .001, siendo inferior a .005, se comprueba que existe una relación entre el Sistema de Capacitación con la Salud Laboral, siendo de carácter moderada por presentar un nivel de .762 registrado, en consecuencia los resultados reflejan una correlación positiva moderada; por lo que se infiere que, si el Sistema de Capacitación es eficiente, entonces la Salud Laboral evidencia un indicador alto, también podríamos deducir a la inversa, si la Salud Laboral reporta un nivel alto, entonces el Sistema de Capacitación es eficiente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la Alta Dirección de entidad Técnica Especializada en Geología, el fortalecimiento del sistema de “Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional”, propiciando mayor involucramiento de la plana directiva y de los/as servidores/as, toda vez que los sistemas de mayor solidez se implementan desde el más alto nivel, para sensibilizar y concientizar a los/as trabajadores/as de mando medio y bajo; tal como señala Cuesta et al. (2018), la GSSO constituye un instrumento esencial para optimizar la calidad de vida de los operarios, pues produce beneficios de autocuidado, incremento del talento, calidad y procura de mejores condiciones de trabajo, aumentando la producción, disminuyendo el ausentismo y costos indemnizatorios por enfermedades ocupacionales y accidentes; en consecuencia, con un sistema fortalecido, la Salud Laboral se verá beneficiada sobremanera, lo que va repercutir en una mejora de la productividad.

Segunda

Se recomienda a la Alta Dirección de entidad Técnica Especializada en Geología, fortalecer el Sistema de Seguridad, establecer una unidad funcional de Seguridad Ocupacional, que debe contar con un equipo multidisciplinario, conformado por lo menos con un médico ocupacional, una enfermera, una asistente social y un ingeniero de seguridad; debiendo empezar por realizar una línea de base para evaluar el cumplimiento de las normativa y proponer las mejoras necesarias, debe encargarse de instaurar los protocolos de seguridad, tanto para las instalaciones internas, como para

las brigadas de campo, que se desplazan a distintas regiones del país, que como sabemos por la geografía agreste, los profesionales geólogos se exponen a diversos peligros, las inspecciones de seguridad y salud, la actualización del IPERC, entre otros. A nivel de infraestructura, se requiere realizar una evaluación de los peligros latentes que presentan los edificios de la entidad, revisar periódicamente el sistema, para lograr la mejora continua.

Tercera

Se recomienda a la Alta Dirección de entidad Técnica Especializada en Geología, el fortalecimiento del Sistema de Salud, mejorando el servicio médico ejecutando el equipamiento del consultorio médico y dotándolo de los profesionales suficientes, para el seguimiento de la salud de todos los integrantes de la organización, sin distinción de la modalidad de contratación. Se deben retomar los exámenes médicos periódicos, que se han dejado de practicar por la Emergencia Sanitaria; asimismo, mejorar los equipos de protección personal – EPP, los que de preferencia deben tener medidas antropométricas con relación a los usuarios, con certificación internacional de ser viable.

Un aspecto que se encuentra por implementar, es la atención de la salud mental, ya que según los Estudios Epidemiológicos de Salud Mental, publicados por el MINSA, dan cuenta que anualmente en promedio, el 20,7% de la población mayor de 12 años de edad padece algún tipo de trastorno mental. Esto se ha visto agravado por el aislamiento social y el miedo de la población, de contraer la COVID-19, por lo señalado resulta de suma importancia, la incorporación de un servicio psicológico, para dar atención especializada a los/as servidores/as civiles de la entidad.

Cuarta

Se recomienda a la Alta Dirección de entidad Técnica Especializada en Geología, el fortalecimiento del Sistema de Capacitación, teniendo en cuenta que en la evaluación practicada a la entidad, uno de los sistemas que ha obtenido un puntaje inferior es el de Capacitación, sin duda la emergencia sanitaria ha tenido mucho que ver en esta deficiencia, pero se debe retomar la capacitación a todo nivel, cumpliéndose estrictamente con lo que dispone la norma especial; se debe empezar por un programa de sensibilización a toda la organización, con incidencia en los integrantes de las brigadas de emergencia interna, capacitación que debe involucrar a todo el personal

especialmente a los integrantes de las brigadas, para fomentar la prevención al interior de la entidad. Esta actividad será de mejor provecho si el empleador se preocupa por agenciarse de la orientación necesaria por parte de especialistas con amplio conocimiento que apliquen metodología adecuada que permita a los participantes aprovechar lo mejor posible dichas enseñanzas. La capacitación debe ser integral y abordar diversos tópicos, como riesgos de incendio, sismo, accidentes e incidentes.

REFERENCIAS

- 2008 OHSAS 18002:2008 Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Guía para la Implementación de OHSAS 18001. Reino Unido.
- Acosta (2013) En su trabajo de investigación refieren que "Elaboración de un Manual de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional conforme a normativas NTE INEN18001-2010 y 18002- 2010 en la Empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A.
- Arce García (2017), La Prevención de Riesgos Laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: representación y cobertura a partir de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (1994-2014), Tesis Doctoral, Universidad de Burgos, Facultad de Humanidades y Comunicación, Programa de Doctorado en Humanidades y Comunicación, España.
- ASFAHL, C. RAY (2000) Seguridad Industrial y Salud. Cuarta edición. México: Prentice Hall.
- Ayuso D. y G. Fontán. Gestión en crisis sanitarias. Ediciones de Díaz de Santos, España. 2021.
https://books.google.com.pe/books?id=0UVIEAAAQBAJ&pg=PA114&dq=salud+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj__uujuuvzAhXiILkGHQWNBUA4UBDoAXoECAcQAg#v=onepage&q=salud%20laboral&f=false.
- Belloví et al. (2011), Seguridad en el Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Servicio de Ediciones y Publicaciones - INSHT. España.
- BERNAL, CÉSAR A. Metodología de la investigación. Tercera edición, PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, 2010.
- British Standard Institution (BSI) 2007 OHSAS 18001:2007 – Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Especificación. Reino Unido.

- Butrón Palacio, Efraín, Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. 2a Edición, Bogotá. Ediciones de la U, 2018.
- Congreso de la republica (8 de julio de 2014), Ley que modifica a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 30222, 2014. Diario Oficial el Peruano.
- Congreso de la República (9 de julio de 1997), Ley General de Salud, su reglamento y demás normas conexas del sector Ley N° 26842, 1997. Diario Oficial el Peruano.
- Constitución Política del Perú [Const.] (1993) Artículo 2, 7 [capitulo II] [Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <https://spijweb.minjus.gob.pe>.
- Cuesta Tamayo, K. D. (2018). Diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Contexto*, 7, 38-46. <https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.837>.
- Corbetta, Piergiogio (2007). Metodología y Técnicas de Investigación Social, McGraw-Hill/ Interamericana de España, Primera Edición en español.
- Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico (2001) La Salud Laboral. Secretaría Confederal de Formación Sindical de CC.OO. Revisada el 2001. España. <http://istas.net/descargas/saludlaboral.pdf>.
- Decisión 584: Adopta el "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo". Portal de la Comunidad Andina, <http://www.comunidadandina.org>.
- Falcón Ponce (2019), Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para el control de riesgo laborales en Housekeeping – Hotel Casa Blanca, Chanchamayo, Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de Empresas Turísticas Hoteleras por la Universidad de San Martín de Porres.

Gálvez Herrero, Macarena; Gómez García, José Manuel; Martín Delgado, Mari Cruz; Ferrero Rodríguez, Mónica; Miembros del Proyecto HU-C. Humanización de la Sanidad y Salud Laboral: Implicaciones, estado de la cuestión y propuesta del Proyecto HU-CI. Revista Med. segur. trab. vol.63 no.247 Madrid abr./jun. 2017. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n247/0465-546X-mesetra-63-247-00103.pdf>.

Gálvez Maldonado (2016), Gestión de la seguridad y salud ocupacional para la planta de facilidades mecánicas ASME, perteneciente a la empresa de servicio técnicos petroleros SERTECPET S.A., con base en la norma NTC-OHSAS 18001:2007”, Tesis previa a la obtención de grado de Máster (MSc.) en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador.

Guerrero y Guerrero (2017), Las empresas de Norte de Santander y su perspectiva acerca de la seguridad y salud en el trabajo. Revista Investigación e Innovación en Ingenierías, Vol. 5 Núm. 2 (2017): Julio – Diciembre. Article Published: nov 29, 2017.

Guía para la formulación de las políticas nacionales aprobada por CEPLAN en el año 2018.

Guio Caro y Meneses Yépez (2011), Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las bodegas de ATEMCO LTDA IPIALES, Tesis para optar el grado de especialista en Gerencia en Salud Ocupacional, por la Universidad CES Medellín, Colombia.

Heinz Dieterich (2001). Nueva Guía para la Investigación Científica, décima reimpresión. México.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. México D.F.: Editorial McGraw.

Herrera Díaz (2020), Clima de seguridad laboral y conductas de seguridad en una empresa de la industria del acero en el Perú, Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Ingeniería Industrial por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Seguridad en el trabajo. España, EDICIÓN 2011.
<https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS]. (2010). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Disponible en http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf.

Jimenez et al. (2016), Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Pacífico Ediciones SAC, Primera Edición, Lima, Perú.

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Auxiliar de Enfermería. Temario Vol. III, España, Editorial CEP, 2019.
https://books.google.com.pe/books?id=T52SDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Kukuieff, Gisela (2011). Motivación de Personal en la Administración Pública, Mendoza, Argentina.
<https://bibliotecas.uncuyo.edu.ar/explorador3/Record/OLET004689>.

Lancho Sánchez (2017), Implementación de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas, Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo.

- Martins, F., & Paella, S. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (3ra ed.). Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).
- Mas, F. (2012). *Temas de investigación comercial* (6a ed.). España: Club Universitario.
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (14 de marzo de 2013) Que aprueba los formatos referenciales que contemplan información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución Ministerial N° 050-2013-TR Diario oficial el Peruano.
- Ministerio de Salud (25 de abril de 2011) Protocolo de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnósticos de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad. Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA Diario Oficial El Peruano.
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (8 de junio de 2012) Que aprueba la guía y formatos referenciales para el proceso de elección de los representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo - CSST, y su instalación, en el sector público. Resolución Ministerial N° 148 -2012 Diario Oficial El Peruano.
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (28 de noviembre de 2008), aprueba norma básica de ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico. Resolución Ministerial N° 375-2008-TR Diario Oficial El Peruano.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (19/08/2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo [Ley N°29783, 2011]. Recuperado de <https://spijweb.minjus.gob.pe>.
- Monje-Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Comunicación Social y Periodismo. Disponible en: <https://goo.gl/lyYzxJ>.

Morán, G & Alvarado, D. (2010) Métodos de Investigación, Pearson Educación de México.

Muñoz Giraldo et al. (2001). Como Desarrollar Competencias Investigativas en Educación. Cooperativa Editorial Magisterio. Primera Edición. Bogotá-Colombia.

Normas APA 2019 – 7ma (séptima) edición Normas APA – estándares creados por la American Psychological Association.

Ñaupas, Alberto. [et al.]. Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis. Bogotá: Ediciones de la Universidad de Bogotá, 204 p.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2001 Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - ILO-OSH. Material de enseñanza. Lima: Centro de Desarrollo Industrial.

OIT, 2011, Sistemas de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua, Organización Internacional del Trabajo.

Palella, S. & Martins, F. (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa (3ra ed.). Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).

Parra Manuel, Conceptos básicos en salud laboral. Santiago - Chile, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

Patiño De Gyves (2014), La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en CAJEME, SONORA, México, trabajo de grado para Maestra en Administración Integral del Ambiente, Colegio de la Frontera Norte (Cofe), Tijuana, B. C., México.

Poder Ejecutivo (23 de julio de 2021) Que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, Decreto Supremo N° 018-2021-TR. Diario Oficial El Peruano.

Poder Ejecutivo (24 de abril de 2012) Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Supremo N° 005-2012-TR Diario Oficial El Peruano.

Poder Ejecutivo (30 de octubre de 2014) Que aprueba el registro único de información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Decreto Supremo N° 012-2014-TR Diario Oficial El Peruano.

Poder Ejecutivo (9 de agosto de 2014), Reglamento de la Ley, Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Supremo N° 006-2014-TR, que modifica al Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Diario Oficial El Peruano.

Polo Sepúlveda (2011), Accidentes laborales en el personal de enfermería del hospital Roberto Suazo Córdova, departamento de La Paz, Honduras, 2011, Tesis para Optar al Grado de Maestro en Salud Pública, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Ocotol-Nueva Segovia, Nicaragua.

Raffo Lecca (2020), Introducción a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ediciones Arte & Pluma, Segunda Edición 2020, Lima, Perú.

Revista Investigación e Innovación en Ingenierías, Vol. 5 Núm. 2 (2017): Julio – Diciembre. **Article Published:** nov 29, 2017.

Sangama Guerra (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 para optar el Grado Académico de Maestra en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la Construcción por la Universidad César Vallejo.

Salazar Chero (2018), Implementación de un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para reducir los riesgos laborales en el botadero municipal de residuos sólidos de la ciudad de Huamachuco, 2018, Tesis para obtener el grado académico de Maestro en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción por la Universidad César Vallejo.

Sánchez, Favio (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos, Rev. Digit. Invest. Docencia Univ. vol.13 no.1 Lima.

Sautu, R., Boniolo P., Dalle P, Elbert R. (2005) Manual de metodología construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires: CLACSO.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Seguridad y Salud en el Trabajo en México: Avances, retos y desafíos. México. 2017.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/279153/Libro-Seguridad_y_salud_en_el_trabajo_en_Mexico-Avances_retos_y_desafios_Digital_.pdf.

Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDRSH denominada "*Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas*"

Tamayo y Tamayo, M. (1999). Aprender a Investigar (3ra ed.). Santa Fe de Bogotá, D.C., Colombia: ARFO Editores Ltda.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

TABLA 18

Variable 1: Gestión de seguridad y salud ocupacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Sistema de Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Registros • Identificación de riesgos • Orden y limpieza • Información 	1, 2	Ordinal de tipo Likert [1] “Totalmente en desacuerdo” [2] “Desacuerdo” [3] “Ni en desacuerdo ni de acuerdo” [4] “De acuerdo” [5] “Muy de acuerdo”	“Alto” [78 – 97]
		3, 4		
		6, 7		
		8, 9		
	10, 11, 12			
• EPP	13	“Medio” [64 – 77]		
Sistema de Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Servicio de salud • Examen médico 	14	“Bajo” [52-63]	
		15, 16		
		17		
Sistema de Capacitación	• Capacitación	18, 19, 20		

TABLA 19

Variable 2: Salud Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Bienestar Social	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo • Condiciones de trabajo • Bienestar social • Participación 	1, 2, 3, 4	[1]	“Alto” [63 – 95]
		5, 6, 7	“Totalmente en desacuerdo”	
		8, 9, 10, 11	[2]	
		12, 13, 14	“Desacuerdo”	“Medio” [31 – 62]
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Estimulación • Inducción 	15, 16, 17	[3]	
		18, 19, 20	“Ni en desacuerdo ni de acuerdo”	“Bajo” [19-30]
			[4]	
			“De acuerdo”	
			[5]	
			“Muy de acuerdo”	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Ficha técnica del instrumento Políticas de la Lucha contra la Corrupción Instrumento 1: Políticas de la Lucha contra la Corrupción

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Gestión de seguridad y salud ocupacional

Autor: José Antonio Nina Romero

Año: 2021

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Medir el grado relación de la Gestión de seguridad y salud ocupacional y la salud laboral

Población: Colaboradores de la entidad técnica especializada en geología (65)

Número de ítem: 20 ítems.

Aplicación: Encuesta Virtual.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Normas de aplicación: El colaborador seleccionará cada ítem, según crea conveniente.

Escala: [1] “Totalmente en desacuerdo”, [2] “En desacuerdo”, [3] “Ni de acuerdo /Ni en desacuerdo”, [4] “De acuerdo”, [5] “Totalmente de acuerdo”.

Niveles y rango: “Alto” [63 – 95], “Medio” [31 – 62], “Bajo” [19-30].

Variable 1. Gestión de seguridad y salud ocupacional

Dimensión 1: Sistema de Seguridad		1	2	3	4	5
1	La entidad aplica el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional					
2	La entidad aplica el Plan de Vigilancia para prevención de la Covid-19					
3	Se cuenta con registro de accidentes e incidentes					
4	Se cuenta con registro de atenciones médicas					
5	La señalética que identifica posibles riesgos es muy evidente					
6	El IPERC es actualizado anualmente					
7	Se utiliza carteles de avisos de peligro al realizar la limpieza					
8	El servicio de limpieza es eficiente y se realiza en forma periódica					
9	Los SSHH cuentan siempre con jabón y alcohol gel					

10	El servicio de limpieza es oportuno y adecuado					
11	Los SSHH cuentan siempre con papel higiénico y toalla					
12	Recibo información sobre seguridad frecuentemente					
13	Entregan EPP (mascarillas y alcohol) oportunamente					
Dimensión 2: Sistema de Salud		1	2	3	4	5
14	Existe un plan adecuado de salud ocupacional					
15	Se cuenta con atención médica durante toda la jornada laboral					
16	Se practican exámenes para detectar la COVID-19					
17	Se practican exámenes médicos previamente a las comisiones de servicio de las brigadas de campo geológicas					
Dimensión 3: Sistema de Capacitación						
18	Se capacita al personal sobre los efectos de la radiación solar					
19	Informan sobre prevención de la salud frecuentemente por correo electrónico					
20	El servicio médico emite comunicados de salud con información oportuna					

Instrumento 2: Salud Laboral

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre salud laboral

Autor: José Antonio Nina Romero

Año: 2021

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Medir el grado relación de la Gestión de seguridad y salud ocupacional y la salud laboral

Población: Colaboradores de la entidad técnica especializada en geología (65)

Número de ítem: 20 ítems.

Aplicación: Encuesta Virtual.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Normas de aplicación: El colaborador seleccionará cada ítem, según crea conveniente.

Escala: [1] “Totalmente en desacuerdo”, [2] “En desacuerdo”, [3] “Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo”, [4] “De acuerdo”, [5] “Totalmente de acuerdo”.

Niveles y rango: “Alto” [63 – 95], “Medio” [31 – 62], “Bajo” [19-30].

VARIABLE 2. Salud Laboral

Dimensión 1: Bienestar Social		1	2	3	4	5
1	Se fomentan prácticas adecuadas de integración y compañerismo					
2	La calidad y comodidad de las instalaciones (oficinas/lugar de trabajo) es adecuada para desempeñar correctamente mis funciones					
3	La entidad nos proporciona las herramientas, necesarias y adecuadas para ejecutar el trabajo					
4	La entidad propicia las condiciones apropiadas para la realización del trabajo.					
5	Las responsabilidades laborales permiten tener tiempo para atender asuntos personales.					
6	La entidad comunica a todos los niveles la evolución y logros de los objetivos y el cumplimiento de las metas alcanzadas según los planes estratégicos.					
7	Se asignan funciones / tareas con la debida anticipación, lo que permite administrar el tiempo dentro del horario establecido.					
8	La entidad reconoce el esfuerzo por alcanzar los objetivos institucionales.					

9	Se recibe saludo de cumpleaños por parte de la entidad					
10	Los/as servidores/as cuentan con seguro de Essalud y/o EPS					
11	La entidad apoya a los/as servidores/as con los trámites ante Essalud y/o EPS					
12	La entidad propicia la participación de los trabajadores en la aprobación de los instrumentos de gestión					
13	Los/as trabajadores/as integran grupos de trabajo y comités					
14	Existe compromiso con la institución y su propósito					
Dimensión 2: Motivación						
15	Los valores e intereses de la organización identifican a los/as servidores/as como persona					
16	Es un orgullo pertenecer a esta entidad					
17	Los procedimientos establecidos facilitan la realización del trabajo					
18	La inducción recibida al momento de ingresar a laborar me permite conocer mejor a la institución.					
19	Para aplicar instrumentos nuevos, previamente se recibe inducción					
20	Todo personal nuevo es sometido a un proceso de inductivo					

Anexo 3: Matriz de consistencia

TABLA 20

Matriz de Consistencia

Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para preservar la Salud Laboral en una Entidad Técnica Especializada Geológica, Lima, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS Y VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema</p> <p>¿De qué forma la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer la relación que existe entre el Sistema de Seguridad con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021. 2. Determinar la relación que existe entre el Sistema de Salud con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021. 3. Determinar la relación que existe entre el Sistema de Capacitación con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021. 	<p>Antecedentes</p> <p>La seguridad y salud ocupacional es una herramienta fundamental en la preservación de la salud laboral; las entidades del Estado y empresas privadas propician la prevención de los daños físicos y psíquicos de los trabajadores en el entorno laboral.</p> <p>Ley N° 29783, Ley de SST. Decreto Supremo N°018-2021-2021-TR</p> <p>Bases teóricas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La Gestión de SSO, es una herramienta fundamental para el mejoramiento de la calidad de vida de los operarios, pues produce beneficios de autocuidado, 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación entre la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021</p> <p>Variables:</p> <p>V1 Gestión de seguridad y salud ocupacional V2 Salud Laboral</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre el Sistema de Seguridad con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en 	<p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Método general: Científico</p> <p>Método específico: Descriptivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Población: 350 servidores/as de la entidad técnica especializada en geología, Lima 2021.</p> <p>Muestra: 65 servidores/as</p> <p>Muestreo</p> <p>No probabilístico</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos:</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</p> <p>Encuesta o formulario. En la presente investigación se utilizó un cuestionario conteniendo veinte preguntas por cada variable; y que, debido a la emergencia</p>

		<p>incremento del talento, calidad y procura de mejores condiciones de trabajo, aumentando la productividad, disminuyendo el ausentismo y los costos por indemnizatorios por accidentes y enfermedades ocupacionales. Cuesta et al. (2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La SST actividad que tiene como finalidad mantener el más alto nivel de bienestar físico, psíquico y social de la población trabajadora, en todas las profesiones y prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo. Butrón (2018). ▪ La salud laboral es el estado de completo bienestar mental, físico y social en el que el individuo es capaz de desarrollar todas sus potencialidades creativas. (OIT y OMS). 	<p>Geología, Lima, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre el Sistema de Salud con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021. • Existe relación entre el Sistema de Capacitación con la Salud Laboral en la entidad Técnica Especializada en Geología, Lima, 2021 	<p>propiciada por el coronavirus COVID-2019, se practicó una encuesta de manera virtual.</p>
--	--	---	---	--

Anexo 4. Matriz de Datos

Cuestionario N°1: Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4
2	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5
3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5
5	4	4	1	2	3	1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	1	3	3
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	3	3	5	2	2	5	4	4	4	2	4	4	2	2	3	2	4	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5
12	4	5	3	3	4	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
13	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
14	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
15	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3	2	1	1	3	4	2
16	2	3	3	3	4	2	3	5	4	4	4	2	5	3	3	4	2	1	2	3
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
20	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	2	2	4	2	3	4	2	4	3
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	1	5	4
22	3	4	3	5	2	2	3	2	4	3	3	2	5	4	5	5	5	2	3	4
23	3	2	2	2	3	2	2	4	3	4	4	2	3	3	2	1	3	2	3	2
24	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	4	4
25	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4
27	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3
29	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
30	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3
31	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	4	4
33	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	2	3	4	4	3	1	4	4
34	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
35	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4
36	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
37	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4
38	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	2	3	4	2	3	2	4	2
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4
41	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
42	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3
43	5	5	4	5	4	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4

44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5
45	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	1	3	2	1	3	2	4	4	
46	2	4	3	3	3	1	4	4	4	5	5	1	3	3	3	3	3	4	2	3	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
49	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	
50	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	2	3	3	4	3	
53	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	
54	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	2	3	4	4	3	3	4	3	
55	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
56	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	
57	2	4	2	4	1	2	4	4	3	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	3	
58	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
59	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	
60	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	4	4	
61	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	
62	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
63	3	3	2	4	1	3	4	3	5	4	5	3	3	2	4	5	5	1	2	4	
64	4	5	3	5	1	2	2	3	5	3	5	1	5	4	4	5	2	5	5	5	
65	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	

Cuestionario N°2: Salud Laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	2	3	4	4	4	1	3	1
6	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3
8	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
11	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
12	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	5
14	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	5	4	3	4	4	4	3	5
16	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
20	2	4	3	3	3	3	2	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4
21	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5
22	3	2	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
23	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	4	3	2	3	3
24	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4
25	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
26	3	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	3	5	3	5
27	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4
31	2	2	3	3	1	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
32	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4
33	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
35	5	4	4	4	2	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
36	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
37	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
38	2	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	2	2	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
41	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4
42	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
43	4	3	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
44	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Vallejo CUTTI VICTOR DNI... 09639459.....

Especialidad del validador: Dr. en Derecho

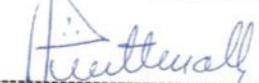
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 04 de noviembre de 2021



Firma del Experto- Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA V2 SALUD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Bienestar Social							
1	Se fomentan prácticas adecuadas de integración y compañerismo	X		X		X		
2	La calidad y comodidad de las instalaciones (oficinas/lugar de trabajo) es adecuada para desempeñar correctamente mis funciones	X		X		X		
3	La entidad nos proporciona las herramientas, necesarias y adecuadas para ejecutar el trabajo	X		X		X		
4	La entidad propicia las condiciones apropiadas para la realización del trabajo.	X		X		X		
5	Las responsabilidades laborales permiten tener tiempo para atender asuntos personales.	X		X		X		
6	La entidad comunica a todos los niveles la evolución y logros de los objetivos y el cumplimiento de las metas alcanzadas según los planes estratégicos.	X		X		X		
7	Se asignan funciones / tareas con la debida anticipación, lo que permite administrar el tiempo dentro del horario establecido.	X		X		X		
8	La entidad reconoce el esfuerzo por alcanzar los objetivos institucionales.	X		X		X		
9	Se recibe saludo de cumpleaños por parte de la entidad	X		X		X		
10	Los/as servidores/as cuentan con seguro de Essalud y/o EPS	X		X		X		
11	La entidad apoya a los/as servidores/as con los trámites ante Essalud y/o EPS	X		X		X		
12	La entidad propicia la participación de los trabajadores en la aprobación de los instrumentos de gestión	X		X		X		
13	Los/as trabajadores/as integran grupos de trabajo y comités	X		X		X		
14	Existe compromiso con la institución y su propósito	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los valores e intereses de la organización identifican a los/as servidores/as como persona	X		X		X		
16	Es un orgullo pertenecer a esta entidad	X		X		X		
17	Los procedimientos establecidos facilitan la realización del trabajo	X		X		X		
	La inducción recibida al momento de ingresar a laborar me permite conocer mejor a la institución.	X		X		X		

18	Para aplicar instrumentos nuevos, previamente se recibe inducción	X		X		X	
19	Todo personal nuevo es sometido a un proceso de inductivo	X		X		X	
20	Los valores e intereses de la organización identifican a los/as servidores/as como persona	X		X		X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Vallejo CUTTI, VICTOR DNI... 09639459

Especialidad del validador: Dr. en Derecho

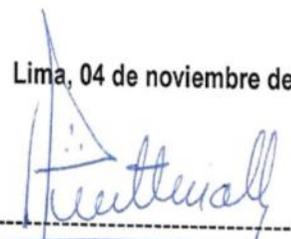
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 04 de noviembre de 2021



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador:CARDENAS CANALES DANIEL DNI:....07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA| UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho...30.de noviembre. del 2021

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



MG. DANIEL CARDENAS CANALES
DOCENTE INVESTIGADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA V2 SALUD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Bienestar Social							
1	Se fomentan prácticas adecuadas de integración y compañerismo	X		X		X		
2	La calidad y comodidad de las instalaciones (oficinas/lugar de trabajo) es adecuada para desempeñar correctamente mis funciones	X		X		X		
3	La entidad nos proporciona las herramientas, necesarias y adecuadas para ejecutar el trabajo	X		X		X		
4	La entidad propicia las condiciones apropiadas para la realización del trabajo.	X		X		X		
5	Las responsabilidades laborales permiten tener tiempo para atender asuntos personales.	X		X		X		
6	La entidad comunica a todos los niveles la evolución y logros de los objetivos y el cumplimiento de las metas alcanzadas según los planes estratégicos.	X		X		X		
7	Se asignan funciones / tareas con la debida anticipación, lo que permite administrar el tiempo dentro del horario establecido.	X		X		X		
8	La entidad reconoce el esfuerzo por alcanzar los objetivos institucionales.	X		X		X		
9	Se recibe saludo de cumpleaños por parte de la entidad	X		X		X		
10	Los/as servidores/as cuentan con seguro de Essalud y/o EPS	X		X		X		
11	La entidad apoya a los/as servidores/as con los trámites ante Essalud y/o EPS	X		X		X		
12	La entidad propicia la participación de los trabajadores en la aprobación de los instrumentos de gestión	X		X		X		
13	Los/as trabajadores/as integran grupos de trabajo y comités	X		X		X		
14	Existe compromiso con la institución y su propósito	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los valores e intereses de la organización identifican a los/as servidores/as como persona	X		X		X		
16	Es un orgullo pertenecer a esta entidad	X		X		X		
17	Los procedimientos establecidos facilitan la realización del trabajo	X		X		X		
	La inducción recibida al momento de ingresar a laborar me permite conocer mejor a la institución.	X		X		X		

18	Para aplicar instrumentos nuevos, previamente se recibe inducción	X		X		X	
19	Todo personal nuevo es sometido a un proceso de inductivo	X		X		X	
20	Los valores e intereses de la organización identifican a los/as servidores/as como persona	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:CARDENAS CANALES DANIEL DNI:..07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho...30. de noviembre. del 2021

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



 MG. DANIEL CARDENAS CANALES
 DOCENTE INVESTIGADOR