



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión de la salud ocupacional y rendimiento laboral en una  
institución educativa pública de Cerro Colorado Arequipa, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Apaza Chávez, Oswaldo Bladimiro (ORCID:0000-0003-4528-6893)

**ASESORA:**

Mg. Noblecilla Saavedra, Carmen Milena (ORCID:0000-0001-5937-3459)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios, porque siempre me ilumina, me da la vida, la salud, felicidad y está a mi lado en los momentos difíciles para cumplir con mis metas.

A mis padres María y Oswaldo, quienes con su amor me impulsan a mi superación personal. A mis familiares y amigos, por creer en mí.

.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de poder cumplir nuestras metas y por su gran aporte a la sociedad. A mi asesora, quien gracias a sus consejos y explicaciones detalladas y minuciosas día tras día y su gran paciencia hizo posible la finalización de esta tesis.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2 Variables, operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	12
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	13
3.5 Procedimientos .....	14
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	27
VII. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS .....	36

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la gestión de la salud ocupacional .....	16
Tabla 2. Nivel del rendimiento laboral .....	16
Tabla 3. Prueba de normalidad .....	17
Tabla 4. Correlación entre la higiene laboral y el rendimiento laboral .....	18
Tabla 5. Correlación entre las condiciones ambientales de trabajo y rendimiento laboral.....	19
Tabla 6. Correlación entre la seguridad laboral y el rendimiento laboral .....	20
Tabla 7. Correlación entre la gestión de la salud ocupacional y rendimiento laboral .....	22

## RESUMEN

La presente investigación se realizó por la creciente problemática del cuidado de la salud con efecto en el rendimiento en la gestión educativa, por lo que se tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión de la salud ocupacional y rendimiento laboral en una institución educativa pública en Cerro Colorado, Arequipa, 2021, empleando una metodología de estudio de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, en base a un diseño no experimental, de corte transversal, correlacional, con una población conformada por los trabajadores de la institución, siendo una muestra de 76 colaboradores, por un muestreo no probabilístico, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario para la medición de ambas variables. Hallando como resultados una relación negativa muy baja y estadísticamente no significativa entra la gestión de la salud ocupacional y el rendimiento laboral. Concluyendo que, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.051 y un valor sig. (bilateral) = 0.726 > 0.01, es así que se rechaza la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** Gestión de la salud ocupacional, Rendimiento laboral.

## ABSTRACT

The present investigation was carried out due to the growing problem of health care with an effect on performance in educational management, therefore, the general objective was to determine the relationship between occupational health management and work performance in an institution. public education in Cerro Colorado, Arequipa, 2021, using an applied type study methodology, with a quantitative approach, based on a non-experimental, cross-sectional, correlational design, with a population made up of the institution's workers, being a sample of 76 collaborators, for a non-probabilistic demonstration, to whom the survey technique and questionnaire instrument were applied to measure both variables. Finding as results a very low and statistically insignificant negative relationship between occupational health management and job performance. Concluding that, with a Spearman's Rho coefficient of  $-0.051$  and a value of sig. (bilateral) =  $0.726 > 0.01$ , so the alternative hypothesis is rejected.

**Keywords:** Occupational health management, Work performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las empresas tienen la preocupación mundial en la salud ocupacional de sus trabajadores, esto es un factor importante en la evolución organizacional, ya que es un trabajo arduo que debe garantizar la seguridad de todo el entorno laboral. En el sector institucional, se enfocaron en el rendimiento laboral, sin embargo, no todos llegan a concluir los objetivos de mejora por diversas situaciones. Dentro de ellos está la salud y seguridad del personal de trabajo, es así donde la gestión de salud pasó a ser un elemento clave para empezar a marcar diferencia en el ámbito laboral, es por eso que se debe de cuidar a sus colaboradores debido al grado de incremento de accidentes laborales como psicológicos. La finalidad de una buena gestión es asegurar las actividades de los trabajadores y su salud, de manera entendible, sostenible y simple es así como se debe establecer el entorno laboral, además se implementó un sistema para la prevención de accidentes en los trabajadores para otorgarles mayor seguridad. Teniendo respuesta a ello, disminuyó los incidentes y síntomas como enfermedades laborales, donde debe desarrollarse investigaciones de la gestión de la salud ocupacional para crear un ambiente que contribuya a ampliar los conocimientos en prevención de los accidentes en los trabajadores (Çalış & Büyükkakinci, 2019).

La información de la organización internacional del trabajo, nos indica que de manera anual en el trabajo surgen 317 millones de emergencias en los colaboradores aproximadamente, esto es considerado en el PBI a nivel global como una pérdida del 4%, a consecuencia del incremento de los accidentes laborales (OIT, 2015), por lo tanto, esto crea costos de manera interna y externa es por ello que se denota que las organizaciones carecen de información e ignoran la manera adecuada de actuar ante estas circunstancias (Ramón, Merino, Espinoza & Cajías, 2018).

Este tema es muy significativo para las empresas ya que genera un gran impacto en los accidentes que pueden ser evitados. Por lo que, se debe de tomar al trabajador de manera asegurada en su salud, viendo la importancia de las

Normas Internacionales ISO quien desarrolló los estándares de calidad (ISO 45001) para un sistema de gestión en la Seguridad y Salud Ocupacional publicado en el 2018. Los beneficios que provee el ISO 45001:2018, es el incremento de la productividad, reducir costos y pérdidas de producción, entre otros (Valdivia, 2019).

El adecuado rendimiento dentro de la empresa nos brindara una mejor rentabilidad en corto, mediano y largo plazo, donde el desenvolvimiento laboral es clave para mejorar eficiente y eficazmente así el resultado es ser más competitivos en el mercado, Por lo que, los estudios de estos aspectos intervienen directamente al rendimiento de manera positiva o negativa, de esta manera se volvió un objetivo principal para la psicología organizacional (Omar & Rossi, 2017).

En tal caso, el rendimiento laboral es más efectivo a través de una visión practica y sencilla, estos entendimientos son las actitudes de los trabajadores en propia voluntad y valores personales. Teóricamente hablando, se busca que los empleados reconozcan su rendimiento y que sepan que son factores significativos en una empresa, esto tiene como valor el equilibrio de la vida laboral que busca como objetivo la ventaja para la productividad (Gabini, 2018; Silva, 2018; Prokopenko, 1989).

Según la OIT y la OMS, la salud ocupacional es ver los niveles de bienestar físico, mental y social en el ambiente de trabajo y en las actividades realizadas, donde el punto crítico son las desviaciones de salud, la adaptación en un personal nuevo y el control de riesgos, por ello se determina que la seguridad en nuestros trabajadores nos dará un mejor resultado en su rendimiento laboral.

La salud ocupacional en el estado peruano no tuvo un desarrollo adecuado de manera nosográfica, ni de manera accidental ante cualquier enfermedad en las organizaciones. Las evaluaciones no han tenido un gran incremento, porque no se desarrolla esta investigación en niveles altamente empresariales. La investigación en la salud ocupacional tiene como resultado hacer un cambio a grande escala, donde las expectativas en la información fueron superadas estadísticamente, así

como compartir la información a través de las referencias para efectos de cambios a mejorar el aspecto y la seguridad laboral.

Por lo mencionado anteriormente, se analizó las dimensiones, ya que la institución educativa determina que sus trabajadores y docentes no vienen desarrollándose laboralmente de manera adecuada al querer llegar a los objetivos, lo que trae consigo que el personal no está conforme y en consecuencia tiene un desnivel en las tareas asignadas. Por lo que en la presente investigación se realizó la formulación de la problemática principal ¿Qué relación existe entre la gestión de la salud ocupacional y rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021? Considerando como problemas específicos ¿Qué relación existe en la higiene laboral y el rendimiento laboral en una institución educativa pública en Cerro Colorado Arequipa, 2021? ¿Qué relación existe en las condiciones ambientales de trabajo y el rendimiento laboral en una institución educativa pública en Cerro Colorado Arequipa, 2021? ¿Qué relación existe en la seguridad laboral y el rendimiento laboral en una institución educativa pública en Cerro Colorado Arequipa, 2021?

La investigación se justificó teóricamente a través de fuentes de información de investigaciones anteriores y teorías como conceptos en conocimiento organizacionales, ya que es un problema real, así es como la información se determina a través de las teorías de estudio preliminares analizados de manera internacional, nacional y local. Por lo tanto, se plantió la información teórica respaldada por autores y otros investigadores que coinciden con el problema planteado y así servirá como utilidad para próximos investigadores.

Asimismo, esta información estará dispuesta para el director de la institución para que tome una decisión a través de esta investigación y dar solución concreta en futuras decisiones.

El objetivo principal fue determinar la relación que existe en la gestión de la salud ocupacional y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021. Considerando como objetivos específicos

determinar la relación que existe en la higiene laboral y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021; determinar la relación que existe en las condiciones ambientales de trabajo y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021 y determinar la relación que existe en la seguridad laboral y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

Finalmente, la hipótesis general fue si existe relación significativa entre la gestión de la salud ocupacional y rendimiento laboral en una institución educativa de Cerro Colorado en Arequipa, 2021. Las hipótesis específicas son existe relación significativa entre la higiene laboral y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021; existe relación significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021 y existe relación significativa entre la seguridad laboral y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en consideración las investigaciones relacionadas con los temas de este estudio, los más destacados a nivel internacional se mencionan a continuación.

En el ambiente mundial, Hagelstam (2017) tuvo como objetivo en su tesis entender en bienestar social, salud y productividad de cómo se percibía en sus trabajadores en el área de ventas. El enfoque fue cualitativo en esta investigación, los resultados de los trabajadores presentaron como bienestar laboral que es la mayor preocupación en el área de ventas, es así como se empezó a capacitar para conservar un mejor ambiente laboral, dar recompensas y reconocimientos a los trabajadores. Como tal, Kayastha (2018), nos indicó en su tesis que tiene como objetivo conocer a los trabajadores como observaban el cuidado, salud y la productividad en el entorno laboral. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, donde se obtuvo resultados de preocupación en el cuidado del cuerpo laboral de la empresa. Donde se sugirió premiar, reconocer y demás para mejorar el ambiente laboral. Además, Perea (2019), el artículo investigo la satisfacción laboral (JS) con la relación entre las prácticas de la salud y seguridad ocupacional (OHSP) y el desempeño laboral (JP). Por lo tanto, la muestra de 250 operadores de máquinas empleados en empresas manufactureras de Sri Lanka se obtuvo mediante un cuestionario auto-administrado. Los resultados revelaron influencias significativas entre OHSP, JS y JP. JS midió por completo la relación OHSP y JP. Los resultados se derivaron del método de corte transversal y la generalización de los hallazgos a otras categorías de empleados puede ser limitada, ya que la muestra estaba formada únicamente por operadores de máquinas. Este estudio agrega evidencia empírica en el contexto de Sri Lanka para confirmar la hipótesis: JS media significativamente la relación entre OHSP y JP. También, Nielsen et al. (2017), tuvo como relación encontrar el bienestar y el desempeño laboral en cada uno de los trabajadores. La metodología que se usó tuvo un enfoque cuantitativo para la investigación, dando resultados en niveles de relación entre las variables, así es como se concluye que los desarrollos organizacionales deben ser individuales,

grupal y de líder y de manera globalizada, de esta manera afecta a los colaboradores. Además, Thakur y Sharma (2019), determinaron el objetivo en entender la relación entre la calidad laboral y el rendimiento en sus colaboradores de HPPCL. Se aplicó en la investigación el programa SPSS donde los cuestionarios fueron 5 los analizados, así arrojó de manera positiva la correlación de Pearson siendo de 0,539 donde se mencionó que corrobora la relación de la calidad laboral y el rendimiento laboral. Donde se concluye mejorar el ambiente en calidad para el personal de la empresa que tenga óptimos desarrollos en el rendimiento y como consecuencia el desempeño en el personal de trabajo.

De manera nacional, Valdivia (2020), determinó como influye durante el COVID19 la Seguridad y Salud Ocupacional en el Rendimiento Laboral en la provincia de Chota. En la investigación se determinó el método cuantitativo, descriptivo y correccional, como instrumento utilizó la encuesta y validada por expertos. La finalidad fue comprobar la relación de las variables con un  $r=0.725$ , se interpreta como una relación positiva y significativa con un  $p$ -valor de 0.000. Así que, sea positivo o de manera negativa en la variable 1, esto afectó en su rendimiento laboral del personal municipal. Así mismo, Manrique y Quispe (2021), presento como objetivo en su tesis establecer la relación de la gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral donde usó como método en su investigación la forma aplicada, de manera cuantitativo, fue hipotético deductivo, de nivel descriptivo y correlacional donde se dio el diseño no experimental de corte transversal. Los colaboradores quienes fueron 30 trabajadores siendo la población de la empresa quienes son la muestra censal. Además, demostró que el coeficiente arrojó como resultado de 0,382 donde se concluye una correlación positiva baja, por lo tanto, su significancia es de 0,037, de modo que la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alterna se acepta. Sin embargo, se pudo observar la relación significativa entre ambas variables. Además, Domador (2020), determino el impacto de la salud ocupacional que en consecuencia mejora el rendimiento laboral donde se evaluó a los colaboradores de la organización Ferrosa S.A.C, 2019-2020. Por ello se propuso como método el tipo hipotético deductivo, básico, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. Son 79 trabajadores que son la muestra de

población de la empresa Ferrosa SAC y de tal manera en su totalidad. Como instrumento fue la encuesta donde los ítems fueron validados a través de expertos. Por último, al procesar los datos concluyeron que la muestra establece una relación positiva fuerte, directa y significativa, valor de  $Rho = 0,937^{**}$ , viendo la relación entre ambas variables como la Salud Ocupacional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa SAC, 2020. Por lo que, la Salud Ocupacional es el factor que incrementara proporcionalmente el rendimiento laboral en la empresa. También, Díaz (2016), tuvieron como objetivo en su tesis ver la influencia en las capacitaciones de acuerdo a la seguridad y salud ocupacional y como consecuencia en el rendimiento laboral. Donde los factores extrínsecos e intrínsecos se imponen ante el rendimiento laboral, ya que da una mejor calidad laboral en el trabajador se sentirá satisfecho por lo tanto tendrá un mejor rendimiento hacia los resultados más eficientes y eficaces. Además, Ichuta (2018), su objetivo fue mostrar la influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral. Como hipótesis es ver cómo influye significativamente la salud ocupacional en el desarrollo del rendimiento laboral. En la metodología se usó el método hipotético deductivo y de acuerdo al diseño fue no experimental, tipo explicativo, esto nos llevó a recolectar los datos de 86 trabajadores de limpieza pública para la información. Como resultados fue comprobar que la salud ocupacional influye en el rendimiento laboral en el personal de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno, donde el 30.9% de los colaboradores fue regular, ya que no existe una gestión adecuada al cuidado de los trabajadores como exámenes médicos, ver y orientar la fatiga y que quedan expuestos a ciertas enfermedades si no cuentan con un protocolo de higiene laboral, así es que los trabajadores no rinden de manera adecuada en sus labores. Donde el nivel específico es 29.4% que representa las situaciones de salud ocupacional que influyen de manera significativa al rendimiento laboral, y el 22.1% muestra que la higiene laboral influye significativamente en el rendimiento laboral así es que, el coeficiente de Chi-cuadrado error de 0.007 inferior al 0.05.

De manera local, Correa (2020), tuvo como objetivo en su tesis determinar la mejor manera de mejorar las condiciones saludables y seguro esto conlleva un incremento en la productividad en el entorno laboral de (AAPABU) que realizan

actividades relevantes en el ámbito del cultivo, cuidado y comercialización de aceitunas. Donde optaron un modelo de seguridad y de salud ocupacional de acuerdo a la Ley 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este trabajo a través de la revisión de información hace que vean la importancia de las MYPE, en el sector agrícola para aplicar dicho modelo de seguridad ya que en la actualidad no son desarrollados, es así que la información es clave para tener una mejor gestión al ser más competitivos y más productivos. De tal manera, proponen un modelo para de gestión en seguridad y salud. Finalmente, concluyeron la importancia de tener sistemas de seguridad por el propio bienestar. Así mismo, Larota (2018), tiene como objeto en su tesis proponer un modelo de sistema para el cuidado en la seguridad de una empresa arequipeña. Además, Zarate (2016), tiene como objetivo en su tesis brindar información respecto a que herramientas y qué criterios se utiliza en el planeamiento seguro empresarial del rubro metal mecánicos. Esta investigación utilizo las normas técnicas peruanas que está en el “Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo” D.S. 009-2015-TR y como se modifica los planes específicos para las empresas esencialmente metalmeccánico. Este plan requiere normas establecidas para un mejor control en la seguridad del proceso empresarial, el objetivo es dar un punto positivo directo a la productividad de la empresa dentro de ello reducen los niveles de posibles accidentes laborales o enfermedades. También, Alarcon & Astuñague (2018), tiene como objetivo en su tesis ver la relación entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño en el área de enfermería Goyoneche, Arequipa. Los profesionales de enfermería siendo 81 son la población de las áreas críticas. Esta tesis, tiene el tipo descriptivo de corte transversal y con diseño correlacional. Como resultado se obtuvo de manera interna encontrada por el autor es 0.96, lo esperado nos indican que el 44.4% de los profesionales de enfermería del Hospital Goyoneche a través de su desempeño eficientemente se determina que tienen una excelente calidad de vida laboral. Se concluyó que ambas variables resulto una relación estadística significativa ( $P < 0.05$ ).

Donde los aspectos de las dimensiones fueron evaluados cuidadosamente en cada uno de las variables. Aporte conceptual, primera variable **gestión de la salud ocupacional**, Chiavenato (2011), detalló que esta variable hace referencia a

las actividades netamente laborales en los profesionales y otros especialistas de la salud ocupacional de los trabajadores. Como tal, los trabajadores tienen una adecuada calidad de vida laboral que conlleva una prevención ante los riesgos que se manejan de manera efectiva.

Como primera dimensión esta la Higiene laboral que se refiere a los procesos en conjunto de las normas que protegen la integridad del trabajador para darle una seguridad que puede ser física y mental, ya que los riesgos de salud ante las tareas en la labor no son controlables. Sin embargo, la higiene laboral determina los males ocupacionales que va en el entorno al diagnóstico respecto al ambiente laboral y al ser humano (Chiavenato, 2011).

Como segunda dimensión esta las Condiciones ambientales que son todo lo físico que puede tener el trabajador, es decir, su lugar de trabajo si están en óptimas condiciones donde desempeña su labor (Chiavenato, 2011).

Y la última dimensión es la Seguridad laboral se refiere a la información que tiene cada uno de los trabajadores respecto a prevenir accidentes laborales y ver la manera de ser informados para reducir los índices de riesgo, con esto se elimina situaciones inseguras para que labore de manera más eficiente y eficaz el trabajador (Chiavenato, 2011). Por lo tanto, indicamos los indicadores de nuestra primera variable son (a) Aspectos Físicos y (b) Aspectos Psicológicos. De nuestra segunda variable son (c) Ambiente y (d) Cooperación y por último de nuestra tercera variable son (e) Prevención de accidentes laborales y (f) Condiciones ergonómicas.

Como segunda variable es el **rendimiento laboral**, Gabini (2018), aclaro que la productividad y la eficacia es lo más importante de acuerdo a sus responsabilidades de área encomendada como objetivos de la organización.

El rendimiento en la tarea como primera dimensión consiste en el desarrollo y desenvolvimiento del trabajador es sus tareas asignadas por la empresa. Por lo que, se mencionó que esta actividad realizada por el personal de una organización o trabajo es llamada como núcleo técnico, es decir, son todas las actividades en el proceso de desarrollo laboral tanto en recursos productivos o servicios por un

intercambio económico (Gabini, 2018). El rendimiento en la tarea es, por lo tanto, es el nivel que muestra mi trabajador a través de sus competencias internas en sus actividades, es por ello que son el núcleo técnico de cada empresa (Gabini, 2018).

Como segunda dimensión tenemos los Comportamientos laborales contraproducentes que son actitudes en los comportamientos de manera negativa, suelen ser antisociales y que laboran por neta necesidad en el trabajo, esto puede llevar al trabajador a violar normas empresariales y hasta cierto punto pueden amenazar la integridad organizacional (Gabini, 2018).

Y como tercera dimensión es el Rendimiento en el contexto se refiere al análisis que normalmente no se observan en otros aspectos, en si es ver el nivel de rendimiento laboral en un papel para determinar el desempeño de nuestro trabajador como núcleo técnico de una empresa. Además, ese análisis ayuda a ver los beneficios del comportamiento y desarrollo de mi trabajador, con esto se concluye que la empresa al pasar el tiempo se vuelve más eficiente y eficaz dando recompensas por el valor de estos trabajadores (Gabini, 2018). A continuación, los indicadores de la primera dimensión, se han identificado cinco indicadores (a) Esfuerzo, (b) Soluciones creativas, (c) Tareas desafiantes, (d) Iniciativa y (e) Conocimientos actualizados. De nuestra segunda variable son (f) Quejas, (g) Problemas y (h) Aspectos negativos, y de nuestra última variable contamos con las dimensiones de (i) Planificación, (j) Habilidades y (k) Participación.

### III. METODOLOGÍA

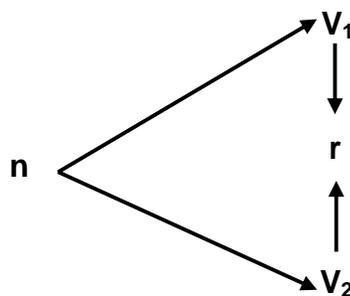
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**Tipo.** El tipo fue aplicado, ya que se buscó incrementar el informe en las variables de investigación, donde se usará la encuesta como factor clave al recolectar un marco referencial para los futuros investigadores (Vara, 2012).

**Diseño:** En la presentó indagación fue no experimental, por lo que no existió un contacto directo en las variables y de corte trasversal por lo que se observa el desarrollo natural del análisis en un solo momento y recolección de datos para las conclusiones Hernández, Fernández, y Baptista (2014).

La tesis presenta tuvo un enfoque cuantitativo en si es para medir dichas variables de estudio con el fin de dar solución al problema de manera más práctica y específica. Hernández y Mendoza (2018), nos indican que las investigaciones cuantitativas se utilizan para recolectar datos y contrastarlos a través de las hipótesis en una escala numeral de dichas variables en esta investigación.

A continuación, el esquema de un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional:



Dónde:

V<sub>1</sub> = Gestión de la salud ocupacional

V<sub>2</sub> = Rendimiento laboral

r = Correlación entre ambas variables

n = Muestra

### 3.2 Variables, operacionalización

El estudio presente se centró en las variables, siendo la definición conceptual y operacional, la que se detalla continuación.

**Variable:** Gestión de la salud ocupacional

**Definición conceptual:** La gestión de la salud ocupacional implicó que debe reunir condiciones adecuadas saludables para que los trabajadores estén motivados en su comportamiento y desarrollo emocional (Chiavenato, 2011).

**Definición operacional:** La gestión de la salud ocupacional usó el cuestionario con escala de Likert, técnica de información para recoger datos, esto será desarrollado en la Institución educativa pública, como la higiene laboral, condiciones ambientales de trabajo y seguridad laboral referenciado por Chiavenato (2011).

**Indicadores:** Aspectos Físicos, Aspectos psicológicos, Ambiente, cooperación, Prevención de accidentes y Condiciones ergonómicas.

**Escala de medición:** Para medir los indicadores se usó el Likert ordinal.

**Variable:** Rendimiento laboral

**Definición conceptual:** Rendimiento laboral son conductas desarrolladas para llegar a las metas de la empresa, se concluyó que si un trabajador es eficiente y eficaz tiene un alto rendimiento laboral como resultado (Gabini, 2018).

**Definición operacional:** Para el rendimiento laboral se usó el cuestionario con escala de Likert así se recogerá la información recopilada, como el rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto referenciado por Gabini (2018).

**Indicadores:** Esfuerzo, Soluciones creativas, Tareas desafiantes, Iniciativa, Conocimiento actualizados, Quejas, Problemas, Aspectos negativos, Planificación, Habilidades y Participación.

**Escala de medición:** Para medir los indicadores se usó la escala de likert ordinal en el Rendimiento laboral.

### **Matriz de operacionalización**

La matriz realizada de dichas variables está ubicada como Anexo 1 en la presente investigación.

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

**Población:** Según Hernández et al., (2014) definió a todos los participantes de análisis como población, quienes fueron 76 trabajadores quienes participan en la institución educativa, la población es todo el cuerpo de trabajadores de la institución como docentes, personal administrativo y de cuidado y limpieza del lugar, es así que son el factor principal de funcionamiento adecuado para la educación.

Como criterio se incluyó a todos los colaboradores de la institución educativa de Cerro Colorado, por lo que no excede a un número mayor de 100 colaboradores.

**Muestra:** En la presente investigación se usó al 100% de los colaboradores siendo un total de 76, esto nos indica que la muestra es censal. Ramírez (1997) determinó que una investigación censal es el uso de la totalidad de la población analizada como unidades de investigación que son consideradas como muestra.

**Muestreo:** El realizó un muestreo no probabilístico ya que se utilizó a todo el personal de trabajo por criterio del investigador.

**Unidad de análisis:** Personal docente, administrativo y de limpieza de la institución educativa.

### 3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

**Técnica:** La recolección realizada fue a través de la encuesta, Hernández et al. (2010), se define como la herramienta para obtener información a través de un procedimiento amplio en sujetos establecidos.

**Instrumento:** Como instrumento se utilizó el cuestionario en los trabajadores de la institución educativa teniendo en consideración las dimensiones e indicadores con un total de 40 ítems (Anexo 2). Por lo que, Bedoya (2017), mencionó que la mejor medición a utilizar es la escala de Likert.

**Validez:** Hernández et al. (2010) mencionó que validar el instrumento es el grado de aceptación de dominio específico para poder medir. Para validar el instrumento se somete por el juicio de expertos, en este caso por 3 expertos de la metodología quienes aprueban y otorgan el consentimiento a recolectar datos (Anexo 3, Anexo 4, Anexo 5).

**Confiabilidad:** La herramienta utilizada para la confiabilidad es el Alfa de Cronbach proporcionado por un estadista profesional, donde los resultados del instrumento fueron consistentes por el programa SPSS versión 26, donde la prueba piloto fue de 20 personas y obteniendo un coeficiente de confiabilidad de 0,805 (Anexo 6). Santos (2017), mencionó que al ser confiable el instrumento mejora los resultados con un grado de precisión que al aplicar el mismo instrumento volverá a obtener el mismo resultado.

### 3.5 Procedimientos

El estudio implemento la manera de recoger datos a través de un instrumento de medición y poderlos analizar, por ello los expertos revisan de manera detallada y son aprobados dentro su criterio de la Universidad Privada César Vallejo, donde el paso siguiente fue enviar un cuestionario virtual a través

del formulario de Google. Para el desarrollo del mismo se pide de manera formal a través de una carta al director de la institución que son otorgue el consentimiento para recolecta información a través de sus colaboradores.

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

Como resultado se obtuvo a través del programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (IBM® SPSS) versión 26, así es como establece la relación entre las variables, se usó el Rho de Spearman como prueba estadística. Los datos recolectados de plasman en cuadros estadísticos descriptivos y en el formato APA solicitado por la universidad, donde la interpretación es dirigida a través de los datos recogidos, de esta manera de contrasta lo investigados con los objetivos y de igual manera con las hipótesis.

### **3.7 Aspectos éticos**

La realización del instrumento fue aceptada con el consentimiento del director a cargo de la institución, dando su apoyo y ética profesional al responder de opinión propia cada uno de los colaboradores. Para la veracidad se mantiene de manera anónima los nombres de los participantes. El compromiso de ambas partes y respeto se realiza con los sujetos involucrados, así también al no manipular o alterar los datos arrojados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

#### 4.1.1 Gestión de la salud ocupacional

**Tabla 1.**

*Nivel de la gestión de la salud ocupacional*

		Gestión de la salud ocupacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	BAJO	0	0%	0%	0%
	MEDIO	0	0%	0%	0%
	ALTO	2	4%	4%	4%
	MUY ALTO	48	96%	96%	100%
	TOTAL	50	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 1, el 96% de los trabajadores tienen un nivel muy alto de desarrollo en la variable 1, el 4% se encuentra en un nivel alto y el resto en bajo.

#### 4.1.2 Rendimiento laboral

**Tabla 2.**

*Nivel del rendimiento laboral*

		Rendimiento laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	BAJO	0	0%	0%	0%
	MEDIO	0	0%	0%	0%
	ALTO	0	0%	0%	0%
	MUY ALTO	50	100%	100%	100%
	TOTAL	50	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 2, el 100% del personal tiene un nivel muy alto de desarrollo de la variable 2, es decir, en su completa totalidad.

## 4.2 Resultados inferenciales

### 4.2.1 Prueba de normalidad

$H_0$ . La distribución de datos es normal

$H_1$ . La distribución de datos no es normal

#### Regla de decisión:

Si sig. < p valor de 0.05, se rechaza  $H_0$

Si sig. > p valor de 0.05, se acepta  $H_0$

#### Tabla 3.

##### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
GSO	,166	50	,001	,887	50	,000
RL	,138	50	,019	,957	50	,067

Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Cuando la muestra es superior a 50 se usa la prueba de Kolmogorov-Smirnov pero si es inferior o igual se usa Shapiro-Wilk. Por lo tanto, si la significancia es inferior a 0.05 se considera que la distribución de la muestra no es normal; si es superior a 0.05; se considera que la distribución es normal. La prueba de normalidad se desarrolló para determinar la prueba estadística a usar para analizar las correlaciones de la investigación. Por ello, se decide utilizar la prueba de Shapiro - Wilk ya que la muestra es de 50, y al observar los datos vemos que una de las variables arroja una sig. < 0.05, por eso se asume una distribución no normal para ambas; entonces, se decide utilizar la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman.

#### 4.2.2 Resultados por objetivos

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación que existe entre la higiene laboral y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

Para la demostración del objetivo enunciado, se hará la siguiente validación de hipótesis.

**H<sub>0</sub>.** No existe relación significativa entre la higiene laboral y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

**H<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre la higiene laboral y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

**Regla de decisión:**

Si sig. < p valor de 0.01, se rechaza H<sub>0</sub>

Si sig. > p valor de 0.01, se acepta H<sub>0</sub>

**Tabla 4.**

*Correlación entre la higiene laboral y el rendimiento laboral*

Correlaciones		Higiene laboral	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Higiene laboral		
	Coeficiente de correlación	1,000	-,105
	Sig. (bilateral)	.	,469
	N	50	50
	Rendimiento laboral		
	Coeficiente de correlación	-,105	1,000
Sig. (bilateral)	,469	.	
N	50	50	

Fuente: SPSS V.26.

Como resultado de la tabla 4, a través del análisis de correlación de Rho de Spearman, se determinó un coeficiente de -0,105 y un valor sig. (bilateral) = 0,469 > 0,01, que indica una relación negativa muy baja y estadísticamente no significativa. Por ello, se rechaza la hipótesis que dice: Existe relación significativa

entre la higiene laboral y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación que existe en las condiciones ambientales de trabajo y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

Para la demostración del objetivo enunciado, se hará la siguiente validación de hipótesis.

**H<sub>0</sub>.** No existe relación significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

**H<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

**Regla de decisión:**

Si sig. < p valor de 0.01, se rechaza H<sub>0</sub>

Si sig. > p valor de 0.01, se acepta H<sub>0</sub>

**Tabla 5.**

*Correlación entre las condiciones ambientales de trabajo y rendimiento laboral*

Correlaciones		Condiciones ambientales de trabajo	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Condiciones ambientales de trabajo	1,000	,365
	Coeficiente de correlación	.	,009
	Sig. (bilateral)	50	50
	N	,365	1,000
Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,009	.
	Sig. (bilateral)	50	50
	N	,365	1,000
	Condiciones ambientales de trabajo	1,000	,365

Fuente: Elaboración propia

Como resultados obtenidos en la tabla 5, a través del análisis de correlación de Rho de Spearman, se determinó un coeficiente de 0,365 y un valor sig. (bilateral) = 0,009 < 0,01, que indica una relación positiva baja y estadísticamente significativa. Por ello, se acepta la hipótesis que dice: Existe relación significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación que existe entre la seguridad laboral y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

Para la demostración del objetivo enunciado, se hará la siguiente validación de hipótesis.

**H<sub>0</sub>.** No existe relación significativa entre la seguridad laboral y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021

**H<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre la seguridad laboral y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021

**Regla de decisión:**

Si sig. < p valor de 0.01, se rechaza H<sub>0</sub>

Si sig. > p valor de 0.01, se acepta H<sub>0</sub>

**Tabla 6.**

*Correlación entre la seguridad laboral y el rendimiento laboral*

Correlaciones		Seguridad laboral	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Seguridad laboral	1,000	,314
	Coeficiente de correlación	.	,008
	Sig. (bilateral)	50	50
	N		
Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,314	1,000
	Sig. (bilateral)	,300	.
	N	50	50

Fuente: Elaboración propia

Como resultado obtenido de la tabla 6, a través del análisis de correlación de Rho de Spearman, se determinó un coeficiente de 0,314 y un valor sig. (bilateral) = 0,008 < 0,01, que indica una correlación positiva baja y estadísticamente significativa. Por ello, se acepta la hipótesis que dice: Existe relación significativa entre seguridad laboral y rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

**Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre la gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

Para la demostración del objetivo enunciado, se hará la siguiente validación de hipótesis

**H<sub>0</sub>.** No existe relación significativa entre la gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

**H<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre la gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

**Regla de decisión:**

Si sig. < p valor de 0.01, se rechaza H<sub>0</sub>

Si sig. > p valor de 0.01, se acepta H<sub>0</sub>

**Tabla 7.***Correlación entre la gestión de la salud ocupacional y rendimiento laboral*

Correlaciones		Gestión de la salud ocupacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Gestión de la salud ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,051
		N	,726
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	-,051
		N	,726
			50

Como resultado obtenido de la tabla 7, a través del análisis de correlación de Rho de Spearman, se determinó un coeficiente de -0.051 y un valor sig. (bilateral) = 0.726 > 0.01, que indica una relación negativa muy baja y estadísticamente no significativa. Por ello, se rechaza la hipótesis que dice: Existe relación significativa entre la gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2021.

## V. DISCUSIÓN

El resultado del objetivo específico 1, nos muestra la tabla 5 en donde se determinó que existe una relación negativa muy baja y estadísticamente no significativa entre la higiene laboral y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, ello se evidenció a través del análisis de correlación de Rho de Spearman, de  $-0,105$  y un valor sig. (bilateral) =  $0,469 > 0,01$ , rechazando con ello la hipótesis propuesta, los resultados no coinciden por lo obtenido por Valdivia (2020) quien determinó que las Condiciones Higiénicas influyen sobre el rendimiento laboral durante la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Chota, con un valor  $r=0.795$  con un p-valor  $0,000$ , lo que implicaba una relación moderada, significativa y positiva, afirmando que , los cambios que se realicen a menor o mayor medida en las condiciones higiénicas influirán sobre el rendimiento, tampoco coinciden con lo obtenido por Ichuta (2018), quien determinó que según el coeficiente de Chi-cuadrado la higiene laboral influye significativamente el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública con una probabilidad de error de  $0.007$  inferior al  $0.05$ .

Reforzando lo obtenido por las investigaciones con las que se hizo el comparativo Chiavenato (2011) manifestó que la higiene laboral se refiere a los procesos y las normas que se implementan en una empresa y que protegen la integridad del trabajador para darle una seguridad que puede ser física y mental, ya que los riesgos de salud ante las tareas en la labor no son controlables, sin embargo en la institución en la que se realiza la presente investigación no se establecen lineamientos respecto a este aspecto por ende no tiene ninguna repercusión en el rendimiento de los colaboradores.

El resultado del Objetivo específico 2, muestra la tabla 6, que indica que existe una relación positiva baja y estadísticamente significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y el rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, 2020, obteniéndose un Rho de Spearman, de  $0,365$  y un valor sig. (bilateral) =  $0,009 < 0,01$ , aceptando con ello la hipótesis propuesta, este resultado concuerda con lo obtenido por Domador(2021)

quien demostró que existe una correlación positiva considerable, directa y significativa entre la dimensión condiciones ambientales laborales y el rendimiento laboral en la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020, al obtener un  $Rho = ,866^{**}$  y un  $p = .000 < .05$ .

Tomando en cuenta que el ambiente de trabajo posee un grado de influencia en las expectativas de los trabajadores y lo planteado por Chiavenato (2011) quien establece que las condiciones ambientales de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización, y lo planteado por Merlo (2020) quien planteó que las condiciones ambientales de un lugar de trabajo en algunas ocasiones pueden ser molestas, pesadas o propensas a peligro, lo cual requiere que las personas con esta posición se pueden adaptar de buena manera a dicha situación para mantener su rendimiento y eficiencia. es importante considerar que los resultados de la presente investigación muestran que los colaboradores consideran que las instalaciones físicas de la I.E. son aceptables y que esto contribuye directamente en su rendimiento.

Para discutir los resultados del objetivo específico 3, la tabla 7 nos muestra una correlación positiva baja y estadísticamente significativa, estableciendo con ello que existe una relación significativa entre seguridad laboral y rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, corroborándose a través del análisis de correlación de Rho de Spearman de 0,314 y un valor sig. (bilateral) = 0,008 < 0,01, estos resultados coinciden con lo obtenido por Valdivia (2020) quien determinó la influencia de las condiciones de seguridad Ocupacional en el Rendimiento Laboral Durante la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Chota, obteniendo un valor de  $r=0.598$ , lo que implica que existe una correlación positiva, significativa y moderada, también coincide con lo obtenido por Ichuta (2018), quien determinó según el coeficiente de Chi-cuadrado que las condiciones de la seguridad ocupacional influyen significativamente el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública con una probabilidad de error de 0.049 inferior al 0.05, asimismo Domador (2020) determinó que existía una correlación positiva considerable, directa y significativa, con un coeficiente de  $Rho = ,847^{**}$  entre la

dimensión seguridad y rendimiento laborales del personal de la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020.

Estos resultados corroboran lo establecido por Chiavenato (2011) quien se refiere a la seguridad laboral como el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, para influir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas, asimismo establece que comprende la prevención de riesgos laborales, especialmente para los trabajadores expuestos a los mismos, pues la legislación de seguridad refleja la prevención de riesgos y por ende los trabajadores aplican su cumplimiento para lograr una buena satisfacción, el resultado obtenido en este punto permite demostrar que la gestión que se realiza en las condiciones de seguridad en la I.E. es de bajo impacto sin embargo si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Tomando en cuenta el Objetivo general, los resultados de la tabla 8, nos muestran que existe una relación negativa muy baja y estadísticamente no significativa, a través de un coeficiente de  $-0.051$  y un valor sig. (bilateral) =  $0.726 > 0.01$ , Por ello, se rechaza la hipótesis que establecía que existe relación significativa entre la gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado en Arequipa, esto implica que en la Institución no se ha implementado un adecuado programa de salud ocupacional por lo tanto se ha determinado que ello no tiene ningún impacto en el rendimiento laboral de los colaboradores, dichos resultados no concuerdan con lo encontrado por Manrique y Quispe (2021), quienes determinaron que existe una correlación positiva baja considerable entre ambas variables, demostrada por una correlación Rho Spearman positiva baja ( $0,382$ ) y además significativa ( $p = 0,037 < 0,05$ ) en la empresa MRL Impresores E.I.R.L de Breña, tampoco coinciden con lo obtenido por Domador (2020) quien logró evidenciar una correlación positiva muy fuerte, directa y significativa, con un valor de  $Rho = ,937^{**}$ , entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral del personal de la compañía Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020.

Por lo mencionado anteriormente se evidencia que los resultados de la presente investigación se contraponen a lo establecido por Chiavenato (2011) quien plantea que la gestión de la salud ocupacional hace referencia a las actividades netamente laborales que profesionales y otros especialistas de la salud ocupacional realizan con el fin de que los trabajadores tengan una adecuada calidad de vida laboral que conlleva una prevención ante los riesgos que se manejan de manera efectiva, sin embargo en la I.E. en estudio no se lleva de manera adecuada dicha gestión por lo tanto no afecta el rendimiento laboral de sus colaboradores, asimismo tomando en cuenta lo planteado por Gabini (2008) quien manifestó que el rendimiento laboral es el conjunto de conductas de los trabajadores de una empresa que permiten lograr los fines de la misma y en la presente investigación se pudo determinar que algunos factores de la salud ocupacional al presentar una relación positiva baja o una relación negativa con el rendimiento laboral, conlleva a que a nivel global en la Institución educativa, exista una relación negativa entre ambas variables.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Se determina que existe una relación negativa muy baja entre la higiene laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa, esto corrobora el coeficiente Rho de Spearman de  $-0,105$  y un valor sig. (bilateral) =  $0,469 > 0,01$ . De esta manera se rechaza la hipótesis alterna estadísticamente no significativa.

**SEGUNDA.** Se determina que existe una relación positiva baja entre las condiciones ambientales de trabajo y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa, esto corrobora el coeficiente Rho de Spearman de  $0,365$  y un valor sig. (bilateral) =  $0,009 < 0,01$ . De esta manera se acepta la hipótesis alterna estadísticamente significativa.

**TERCERA.** Se determina que existe una relación positiva baja entre seguridad laboral y rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa, que es corroborado con el coeficiente Rho de Spearman de  $0,314$  y un valor sig. (bilateral) =  $0,008 < 0,01$ . De esta manera se acepta la hipótesis alterna estadísticamente significativa.

**CUARTA.** Se determina que existe relación negativa muy baja entre la gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa, que es corroborado con el coeficiente Rho de Spearman de  $-0,051$  y un valor sig. (bilateral) =  $0,726 > 0,01$ . De esta manera se rechaza la hipótesis alterna estadísticamente no significativa.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** En la institución recomiendo al director mejorar las áreas de trabajo de cada personal, esto fomentara y elevara la motivación de querer hacer su jornada laboral a voluntad y en el aspecto psicológico se maneja a través del reconocimiento del valor por el esfuerzo realizado, esto lleva a una mejora en su rendimiento laboral.

**SEGUNDA.** Es recomendable que la institución continúe con el nivel de ambiente laboral que se maneja de momento ya que los resultados son óptimos para el desarrollo de su jornada laboral y no incide en los problemas del rendimiento laboral.

**TERCERA.** Es recomendable que la institución deba de seguir con el nivel de seguridad laboral que se desarrolla, esto conlleva a tener los resultados esperados y no incide en los problemas del rendimiento laboral.

**CUARTA.** En la institución recomiendo al director mejorar el aspecto de la salud ocupacional como físico, mental y ambiental ya que este factor compete directamente al trabajador de acuerdo al cuidado y mejora constante por la institución, esto arroja un desenvolvimiento inadecuado con cada uno de ellos, es así, que no obtiene el mejor rendimiento laboral para el desarrollo de sus propios objetivos como trabajador.

## REFERENCIAS

- Alarcón, Y., & Astuñague, J. (2018). *Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, Hospital Goyoneche, Arequipa-2017*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Obtenido de <https://docplayer.es/88979899-Universidad-nacional-de-san-agustin-de-arequipa-facultad-de-enfermeria-escuela-profesional-de-enfermeria.html>
- Calis, S., & Yesim, B. (2019). Occupational Health and Safety Management Systems Applications and A System Planning Model. *ScienceDirect*, 158, 1058-1066. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/336822255\\_Occupational\\_Health\\_and\\_Safety\\_Management\\_Systems\\_Applications\\_and\\_A\\_System\\_Planning\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/336822255_Occupational_Health_and_Safety_Management_Systems_Applications_and_A_System_Planning_Model)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México D.F.: McGraw-Hill Education. Obtenido de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Correa, C. (2020). *Propuesta de un modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar la productividad de la Asociación AAPABU ubicado en el distrito de Bella Unión - Arequipa*. Universidad de Ciencias Aplicadas, Lima. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/655914/CorreaP\\_C.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/655914/CorreaP_C.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Díaz, M. (2016). *Plan de capacitación en seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral del Área Remuneraciones Obreros - Municipalidad Provincial de Chiclayo*. Universidad César Vallejo, Chiclayo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16347/diaz\\_a\\_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16347/diaz_a_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Domador, J. (2020). *Salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa SAC, 2019-2020*. Universidad César Vallejo,

- Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54591/Domador\\_TJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54591/Domador_TJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Enríquez, E., Martínez, J., & Guevara, L. (2015). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/870/Relacion%20de%20la%20inteligencia%20emocional%20con%20el%20desempe%20F1o%20laboral.pdf;jsessionid=CBE7D3935947A55E5A1A497E268418E8?sequence=1>
- Figuroa, G. (2019). *Implementación de un modelo de Evaluación de Desempeño y su influencia en el Rendimiento Laboral en una empresa minera 2017*. Universidad Ricardo Palma, Lima. Obtenido de [http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2475/ADM\\_T030\\_0011158\\_M%20%20%20FIGUEROA%20FLORES%20GLEDYS%20JESSICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2475/ADM_T030_0011158_M%20%20%20FIGUEROA%20FLORES%20GLEDYS%20JESSICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica. Buenos Aires: Editorial Teseo. Obtenido de <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- George, J., & Brief, A. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1993-07683-001>
- Gómez, A., Merino, P., Espinoza, C., & Cajías, P. (2018). 1st. Survey on Safety and Health at Work in Quito: occupational accidents. *PODIUM*, 33, 25-34.

Obtenido de  
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/115/143>

Hagelstam, E. (2017). *Wellbeing at work, workplace health promotion and employee productivity*. Estados Unidos: Arcada. Obtenido de [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123932/Hagelstam\\_Eva.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123932/Hagelstam_Eva.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: MCGraw-Hill Education.

Ichuta, A. (2018). *Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno - 2017*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/Ichuta\\_Apaza\\_Any\\_Lys.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/Ichuta_Apaza_Any_Lys.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Katz, D., & Kahn, R. (1966). *Organizations and the systemconcept. The social psychology of organizations*. New York: John Wiley & Sons.

Kayastha, J. (2018). *Well-being at work, Worplace Health Promotion and Productivity*. University of Applied Sciences, Finlandia. Obtenido de <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152715/KayasthaThesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hidebrandt, V., Schaufeli, W., Henrica, C., & Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine. Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21775896/>

Larota, J. (2018). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basada en la Ley N° 29783 para la mejora de la calidad en una empresa de transporte de carga pesada en Arequipa, 2017*. Universidad Católica San Pablo, Arequipa. Obtenido de

[http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15645/1/LAROTA\\_MACHACA\\_JAN\\_PRO.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15645/1/LAROTA_MACHACA_JAN_PRO.pdf)

López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69-74. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

Manrique, K., & Quispe, E. (2021). *Gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72329/Manrique\\_SKM-Quispe\\_AED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72329/Manrique_SKM-Quispe_AED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Merlo, K. (2020). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, basado en la norma ISO 45001:2018, para la empresa "Macusa" de la ciudad de Ibarra*. Universidad Técnica del Norte, Ibarra. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10094>

Murphy, K., & Saal, F. (1990). *Psychology in organizations: Integrating science and practice*. Estados Unidos: Lawrence Erlbaum Associates.

Nielsen, K., Nielsen, M., Ogbonnaya, C., Kansala, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 1-20. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/315630863\\_Workplace\\_resources\\_to\\_improve\\_both\\_employee\\_well-being\\_and\\_performance\\_A\\_systematic\\_review\\_and\\_meta-analysis](https://www.researchgate.net/publication/315630863_Workplace_resources_to_improve_both_employee_well-being_and_performance_A_systematic_review_and_meta-analysis)

Omar, A. (2010). Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(1), 32-53. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/273003201\\_Comportamientos\\_extra\\_papel\\_De\\_la\\_colaboracion\\_a\\_la\\_transgresion](https://www.researchgate.net/publication/273003201_Comportamientos_extra_papel_De_la_colaboracion_a_la_transgresion)

Omar, A. (2010). Las organizaciones positivas. En A. Castro, *Fundamentos de Psicología Positiva* (págs. 216-255). Buenos Aires: Paidós. Obtenido de

[https://www.researchgate.net/publication/273204309\\_Las\\_organizaciones\\_positivas](https://www.researchgate.net/publication/273204309_Las_organizaciones_positivas)

Perera, G. (2019). Occupational Health and Safety Practice and Job Performance: Role of Job Satisfaction. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-10. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/339954054\\_Occupational\\_Health\\_and\\_Safety\\_Practice\\_and\\_Job\\_Performance\\_Role\\_of\\_Job\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/339954054_Occupational_Health_and_Safety_Practice_and_Job_Performance_Role_of_Job_Satisfaction)

Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de [https://www.academia.edu/27514933/IA\\_GESTION\\_DE\\_LA\\_PRODUCTIVIDAD\\_Manual\\_pr%C3%A1ctico](https://www.academia.edu/27514933/IA_GESTION_DE_LA_PRODUCTIVIDAD_Manual_pr%C3%A1ctico)

Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.

Ríos, M., Rosario, E., González, R., Rosario, I., & Rovira, L. (2011). Acoso Psicológico "MOBBING": La relación entre el acoso psicológico "mobbing", los comportamientos contraproducentes y las emociones en el lugar de trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 30(1), 46-61. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/267867117\\_La\\_relacion\\_entre\\_el\\_acoso\\_psicologico\\_mobbing\\_los\\_comportamientos\\_contraproducentes\\_y\\_las\\_emociones\\_en\\_el\\_lugar\\_de\\_trabajo](https://www.researchgate.net/publication/267867117_La_relacion_entre_el_acoso_psicologico_mobbing_los_comportamientos_contraproducentes_y_las_emociones_en_el_lugar_de_trabajo)

Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1995-35212-001>

Sackett, P. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 5-11. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/2002-13691-001>

Salas, E., & Huaranga, K. (2018). *El absentismo y su relación con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Minig Solutions Unidad*

*Carahuacra Junín, 2018.* Universidad Daniel Alcides Carrión, Pasco. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/696/1/TESIS%20EL%20AUSSENTISMO%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20EN%20EL%20RECURSOS%20HUMANOS%20EMPRESA%20MISOL.PDF>

Schmitt, N., & Borman, W. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance.* San Francisco: Jossey-Bass.

Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional. Marco para mejorar el desempeño del capital humano.* Alicante: Editorial Área de Innovación y Desarrollo S.L. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/10/Gesti%C3%B3n-y-desarrollo-organizacional-1.pdf>

Smith, C., Organ, D., & Near, J. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1984-05442-001>

Thakur, R., & Sharma, D. (2019). Quality of Work Life and its Relationship with Work Performance - A Study of Employees of Himachal Pradesh Power Corporation Limited. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 8(3), 45-52. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2297131147?accountid=37408>

Valdivia, M. (2020). *Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota-2020.* Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49760/Valdivia\\_CM%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49760/Valdivia_CM%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. un método efectivo para las ciencias empresariales.* Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de

<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

Zárate, J. (2016). *Plan de seguridad y salud ocupacional para una empresa metalmecánica de la región Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3049/Ilzavaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **ANEXOS**

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categorías	Escala
<b>Gestión de la salud ocupacional</b>	Gestión de la salud ocupacional implica el ambiente laboral que debe reunir condiciones adecuadas saludables para que los trabajadores estén motivados en su comportamiento y desarrollo emocional (Chiavenato, 2011).	La gestión de la salud ocupacional usó el cuestionario con escala de Likert, técnica de información para recoger datos, esto será desarrollado en la Institución educativa pública, como la higiene laboral, condiciones ambientales de trabajo y seguridad laboral referenciado por Chiavenato (2011).	Higiene laboral	Aspectos Físicos	Totalmente en desacuerdo (1)	Ordinal
				Aspectos Psicológicos		
			Condiciones ambientales de trabajo	Ambiente	En desacuerdo (2)	
				Cooperación	Indiferencia (3)	
				Prevenición de accidentes	De acuerdo (4)	
Seguridad laboral	Condiciones ergonómicas	Totalmente de acuerdo (5)				

**Rendimiento laboral**

Rendimiento laboral son conductas desarrolladas para llegar a las metas de la empresa, se concluye que si un trabajador es eficiente y eficaz tiene un alto rendimiento laboral como resultado (Gabini, 2018).

Para el rendimiento laboral se usó el cuestionario con escala de Likert así se recogerá la información recopilada, como el rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto referenciado por Gabini (2018).

Ordinal	Rendimiento en la tarea	Esfuerzo	Totalmente en desacuerdo (1)
		Soluciones creativas	
		Tareas desafiantes	
		Iniciativa	
		Conocimiento actualizados	
	Comportamiento contraproducente	Quejas	En desacuerdo (2)
		Problemas	Indiferencia (3)
		Aspectos negativos	De acuerdo (4)
		Planificación	Totalmente de acuerdo (5)
		Habilidades	
Rendimiento en el contexto	Participación		



## CUESTIONARIO DE LA GESTION DE SALUD OCUPACIONAL

Estimado señor(a).

La presente técnica de la encuesta busca recoger información relacionada con el tema “Gestión de la Salud ocupacional y el rendimiento laboral en una institución educativa pública”, sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta encuesta mantiene en privado su opinión, se le agradece su colaboración.

Escala de Likert				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSION 1: HIGIENE LABORAL		Valoración				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
Aspectos Físicos						
1	El espacio físico donde labora posee condiciones adecuadas para prevenir problemas de salud en los trabajadores.					
2	El espacio físico donde labora , cuenta con la infraestructura adecuada para desempeñar sus actividades.					

3	El espacio físico donde labora , cuenta con el mobiliario necesario para un adecuado desarrollo de sus actividades.					
4	Ud. considera que en su centro laboral se podría mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo.					
<b>Aspectos Psicológicos</b>						
5	Considera Ud. que en el área donde labora, las condiciones de salubridad contribuyen a su estabilidad emocional.					
6	Se siente motivado al desarrollar sus actividades laborales.					
7	En alguna ocasión en su centro laboral se presentó situaciones que lo han desmotivado emocionalmente.					
<b>DIMENSION 2: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO</b>		1	2	3	4	5
<b>Ambiente</b>						
8	Para Ud. el ambiente laboral es un factor importante para desempeñar adecuadamente su trabajo.					
9	El espacio físico donde labora es cómodo y cuenta con buena iluminación.					
10	En su área de trabajo se cumple con las medidas de prevención y seguridad.					
11	El ambiente donde labora es cómodo para el desarrollo su jornada.					
12	El ambiente donde labora cuenta con ventilación.					
<b>Cooperación</b>						
13	Considera Ud que sus jefes le brindan los recursos necesarios para desarrollar de manera adecuada sus labores.					
14	Los equipos o materiales con los que se cuenta actualmente contribuye al desarrollo eficiente de todas sus actividades laborales.					

15	Considera Ud. que sus colegas les gusta trabajar en equipo.					
<b>DIMENSION 3: SEGURIDAD LABORAL</b>		1	2	3	4	5
Prevención de accidentes						
16	En la institución se establecen medidas para prevenir accidentes.					
17	La institución tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda alguna situación siniestra.					
18	En alguna ocasión se han presentado accidentes en su centro laboral.					
19	En su centro laboral cuenta con personal y cámaras en lugares de actividades de riesgo.					
Condiciones ergonómicas						
20	Al realizar sus actividades laborales Ud mantiene posturas incómodas.					
21	Al culminar su horario de trabajo Ud. presenta malestar muscular debido a dicha actividad.					



## CUESTIONARIO DEL RENDIMIENTO LABORAL

Estimado señor(a).

La presente técnica de la encuesta busca recoger información relacionada con el tema “Gestión de la Salud ocupacional y el rendimiento laboral en una institución educativa pública”, sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta encuesta mantiene en privado su opinión, se le agradece su colaboración.

Escala de Likert				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSION 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA		Valoración				
N°	Items	1	2	3	4	5
Esfuerzo						
1	Considera Ud que desempeña de manera adecuada su trabajo porque le dedica el tiempo y esfuerzo necesario.					
2	Considera que la institución reconoce de alguna manera todo el esfuerzo realizado.					
Soluciones creativas						

3	Se me ocurren soluciones creativas frente a diversas situaciones adversas que se puedan presentar.					
4	Se considera una persona con antelación a los problemas y trabaja una solución creativa.					
Tareas desafiantes						
5	Considera que en algunas situaciones se presentan tareas que pueden ser desafiantes para Ud.					
6	Considera que está capacitado para afrontar los desafíos que se pueda presentar en su trabajo.					
Iniciativa						
7	Se considera Ud. una persona con iniciativa.					
8	En su centro laboral Ud. ha tomado iniciativas para resolver algún problema dentro de su área.					
Conocimientos actualizados						
9	Ud. considera que la institución donde labora está a la vanguardia de los recursos con los que se debe trabajar.					
10	Ud se capacita constantemente para actualizar sus conocimientos y con ello tener un adecuado desempeño laboral.					
<b>DIMENSION 2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>		1	2	3	4	5
Quejas						
11	En algún momento Ud. considera que se han presentado situaciones que no eran adecuadas y podrían generar quejas en los colaboradores.					
12	En alguna ocasión Ud. ha presentado alguna queja en su centro laboral					
Problemas						
13	En alguna ocasión, Ud. ha sido participe de alguna situación problemática en su centro laboral.					
14	En alguna ocasión en su centro laboral Ud. ha observado alguna situación problemática y no la ha reportado.					
Aspectos Negativos						

15	Ocasionalmente comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros y personal externas al mismo.					
16	Ocasionalmente Ud. se concentra en aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en aspectos positivas.					
<b>DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>		1	2	3	4	5
Planificación						
17	Ud. Planifica su trabajo de tal manera que pueda desarrollarlo de manera adecuada.					
Habilidades						
18	Considera Ud. que tiene las habilidades necesarias para desarrollar de manera efectiva sus labores cotidianas.					
Participación						
19	Ud. participa activamente en la diversas reuniones y actividades que se presentan en su centro laboral.					

Anexo 3. Juicio de experto 1



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE LA SALUD OCUPACIONAL**



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: HIGIENE LABORAL</b>							
1	El espacio físico donde labora posee condiciones adecuadas para prevenir problemas de salud en los trabajadores.	X		X		X		
2	El espacio físico donde labora , cuenta con la infraestructura adecuada para desempeñar sus actividades.	X		X		X		
3	El espacio físico donde labora , cuenta con el mobiliario necesario para un adecuado desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
4	Ud. considera que en su centro laboral se podría mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo.	X		X		X		
5	Considera Ud. que en el área donde labora, las condiciones de salubridad contribuyen a su estabilidad emocional.	X		X		X		
6	Se siente motivado al desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
7	En alguna ocasión en su centro laboral se presentó situaciones que lo han desmotivado emocionalmente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES AMBIENTALES</b>							
8	Para Ud. el ambiente laboral es un factor importante para desempeñar adecuadamente su trabajo.	X		X		X		
9	El espacio físico donde labora es cómodo y cuenta con buena iluminación.	X		X		X		

10	En su área de trabajo se cumple con las medidas de prevención y seguridad.	X		X		X		
11	El ambiente donde labora es cómodo para el desarrollo su jornada.	X		X		X		
12	El ambiente donde labora cuenta con ventilación.	X		X		X		
13	Considera Ud. que sus jefes le brindan los recursos necesarios para desarrollar de manera adecuada sus labores.	X		X		X		
14	Los equipos o materiales con los que se cuenta actualmente contribuye al desarrollo eficiente de todas sus actividades laborales.	X		X		X		
15	Considera Ud. que sus colegas les gusta trabajar en equipo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	En la institución se establecen medidas para prevenir accidentes.	X		X		X		
17	La institución tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda alguna situación siniestra.	X		X		X		
18	En alguna ocasión se han presentado accidentes en su centro laboral.	X		X		X		
19	En su centro laboral cuenta con personal y cámaras en lugares de actividades de riesgo.	X		X		X		
20	Al realizar sus actividades laborales Ud. mantiene posturas incómodas.	X		X		X		
21	Al culminar su horario de trabajo Ud. presenta malestar muscular debido a dicha actividad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Freddy William Castillo Palacios

**DNI:** 02842237

**Especialidad del validador:** Ciencias Administrativas

**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

**14 de enero del 2022**



.....  
Dr. Freddy W. Castillo Palacios  
R.G. UNIC DE COLEG. N° 843

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL**



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>							
22	Considera Ud. que desempeña de manera adecuada su trabajo porque le dedica el tiempo y esfuerzo necesario.	X		X		X		
23	Considera que la institución reconoce de alguna manera todo el esfuerzo realizado.	X		X		X		
24	Se me ocurren soluciones creativas frente a diversas situaciones adversas que se puedan presentar.	X		X		X		
25	Se considera una persona con antelación a los problemas y trabaja una solución creativa.	X		X		X		
26	Considera que en algunas situaciones se presentan tareas que pueden ser desafiantes para Ud.	X		X		X		
27	Considera que está capacitado para afrontar los desafíos que se pueda presentar en su trabajo.	X		X		X		
28	Se considera Ud. una persona con iniciativa.	X		X		X		
29	En su centro laboral Ud. ha tomado iniciativas para resolver algún problema dentro de su área.	X		X		X		
30	Ud. considera que la institución donde labora está a la vanguardia de los recursos con los que se debe trabajar.	X		X		X		
31	Ud. se capacita constantemente para actualizar sus conocimientos y con ello tener un adecuado desempeño laboral.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

32	En algún momento Ud. considera que se han presentado situaciones que no eran adecuadas y podrían generar quejas en los colaboradores.	X		X		X		
33	En alguna ocasión Ud. ha presentado alguna queja en su centro laboral	X		X		X		
34	En alguna ocasión, Ud. ha sido participe de alguna situación problemática en su centro laboral.	X		X		X		
35	En alguna ocasión en su centro laboral Ud. ha observado alguna situación problemática y no la ha reportado.	X		X		X		
36	Ocasionalmente comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros y personal externas al mismo.	X		X		X		
37	Ocasionalmente Ud. se concentra en aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en aspectos positivas.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>								
38	Ud. Planifica su trabajo de tal manera que pueda desarrollarlo de manera adecuada.	X		X		X		
39	Considera Ud. que tiene las habilidades necesarias para desarrollar de manera efectiva sus labores cotidianas.	X		X		X		
40	Ud. participa activamente en la diversas reuniones y actividades que se presentan en su centro laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Freddy William Castillo Palacios DNI:

02842237

Especialidad del validador: Ciencias Administrativas

**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

14 de enero del 2022



Dr. Freddy W. Castillo Palacios  
R.G. UNIC DE COLEG. N° 843

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Juicio de experto 2



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE LA SALUD OCUPACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>a2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: HIGIENE LABORAL</b>								
1	El espacio físico donde labora posee condiciones adecuadas para prevenir problemas de salud en los trabajadores.	X		X		X		
2	El espacio físico donde labora , cuenta con la infraestructura adecuada para desempeñar sus actividades.	X		X		X		
3	El espacio físico donde labora , cuenta con el mobiliario necesario para un adecuado desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
4	Ud. considera que en su centro laboral se podría mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo.	X		X		X		
5	Considera Ud. que en el área donde labora, las condiciones de salubridad contribuyen a su estabilidad emocional.	X		X		X		
6	Se siente motivado al desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
7	En alguna ocasión en su centro laboral se presentó situaciones que lo han desmotivado emocionalmente.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES AMBIENTALES</b>								
8	Para Ud. el ambiente laboral es un factor importante para desempeñar adecuadamente su trabajo.	X		X		X		
9	El espacio físico donde labora es cómodo y cuenta con buena iluminación.	X		X		X		

10	En su área de trabajo se cumple con las medidas de prevención y seguridad.	X		X		X		
11	El ambiente donde labora es cómodo para el desarrollo su jornada.	X		X		X		
12	El ambiente donde labora cuenta con ventilación.	X		X		X		
13	Considera Ud. que sus jefes le brindan los recursos necesarios para desarrollar de manera adecuada sus labores.	X		X		X		
14	Los equipos o materiales con los que se cuenta actualmente contribuye al desarrollo eficiente de todas sus actividades laborales.	X		X		X		
15	Considera Ud. que sus colegas les gusta trabajar en equipo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	En la institución se establecen medidas para prevenir accidentes.	X		X		X		
17	La institución tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda alguna situación siniestra.	X		X		X		
18	En alguna ocasión se han presentado accidentes en su centro laboral.	X		X		X		
19	En su centro laboral cuenta con personal y cámaras en lugares de actividades de riesgo.	X		X		X		
20	Al realizar sus actividades laborales Ud. mantiene posturas incómodas.	X		X		X		
21	Al culminar su horario de trabajo Ud. presenta malestar muscular debido a dicha actividad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Farro Ruiz, Lizet Malena  
**DNI:** 45962909

**Especialidad del validador:** MBA: Master of Business Administration (Maestría en Administración y Dirección de Empresas)

**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

**10 de Enero del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL**



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>							
22	Considera Ud que desempeña de manera adecuada su trabajo porque le dedica el tiempo y esfuerzo necesario.	X		X		X		
23	Considera que la institución reconoce de alguna manera todo el esfuerzo realizado.	X		X		X		
24	Se me ocurren soluciones creativas frente a diversas situaciones adversas que se puedan presentar.	X		X		X		
25	Se considera una persona con antelación a los problemas y trabaja una solución creativa.	X		X		X		
26	Considera que en algunas situaciones se presentan tareas que pueden ser desafiantes para Ud.	X		X		X		
27	Considera que está capacitado para afrontar los desafíos que se pueda presentar en su trabajo.	X		X		X		
28	Se considera Ud. una persona con iniciativa.	X		X		X		
29	En su centro laboral Ud. ha tomado iniciativas para resolver algún problema dentro de su área.	X		X		X		
30	Ud. considera que la institución donde labora está a la vanguardia de los recursos con los que se debe trabajar.	X		X		X		
31	Ud. se capacita constantemente para actualizar sus conocimientos y con ello tener un adecuado desempeño laboral.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>							

32	En algún momento Ud. considera que se han presentado situaciones que no eran adecuadas y podrían generar quejas en los colaboradores.	X		X		X		
33	En alguna ocasión Ud. ha presentado alguna queja en su centro laboral	X		X		X		
34	En alguna ocasión, Ud. ha sido participe de alguna situación problemática en su centro laboral.	X		X		X		
35	En alguna ocasión en su centro laboral Ud. ha observado alguna situación problemática y no la ha reportado.	X		X		X		
36	Ocasionalmente comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros y personal externas al mismo.	X		X		X		
37	Ocasionalmente Ud. se concentra en aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en aspectos positivas.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>								
38	Ud. Planifica su trabajo de tal manera que pueda desarrollarlo de manera adecuada.	X		X		X		
39	Considera Ud. que tiene las habilidades necesarias para desarrollar de manera efectiva sus labores cotidianas.	X		X		X		
40	Ud. participa activamente en la diversas reuniones y actividades que se presentan en su centro laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

aplicable [  ] Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Farro Ruiz, Lizet Malena    DNI:

45962909

**Especialidad del validador:** MBA: Master of Business Administration (Maestría en Administración y Dirección de Empresas)

**10 de Enero del 2022**

**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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

Anexo 5. Juicio de experto 3



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE LA SALUD OCUPACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: HIGIENE LABORAL</b>							
1	El espacio físico donde labora posee condiciones adecuadas para prevenir problemas de salud en los trabajadores.	X		X		X		
2	El espacio físico donde labora , cuenta con la infraestructura adecuada para desempeñar sus actividades.	X		X		X		
3	El espacio físico donde labora , cuenta con el mobiliario necesario para un adecuado desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
4	Ud. considera que en su centro laboral se podría mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo.	X		X		X		
5	Considera Ud. que en el área donde labora, las condiciones de salubridad contribuyen a su estabilidad emocional.	X		X		X		
6	Se siente motivado al desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
7	En alguna ocasión en su centro laboral se presentó situaciones que lo han desmotivado emocionalmente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES AMBIENTALES</b>							
8	Para Ud. el ambiente laboral es un factor importante para desempeñar adecuadamente su trabajo.	X		X		X		
9	El espacio físico donde labora es cómodo y cuenta con buena iluminación.	X		X		X		

10	En su área de trabajo se cumple con las medidas de prevención y seguridad.	X		X		X		
11	El ambiente donde labora es cómodo para el desarrollo su jornada.	X		X		X		
12	El ambiente donde labora cuenta con ventilación.	X		X		X		
13	Considera Ud. que sus jefes le brindan los recursos necesarios para desarrollar de manera adecuada sus labores.	X		X		X		
14	Los equipos o materiales con los que se cuenta actualmente contribuye al desarrollo eficiente de todas sus actividades laborales.	X		X		X		
15	Considera Ud. que sus colegas les gusta trabajar en equipo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	En la institución se establecen medidas para prevenir accidentes.	X		X		X		
17	La institución tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda alguna situación siniestra.	X		X		X		
18	En alguna ocasión se han presentado accidentes en su centro laboral.	X		X		X		
19	En su centro laboral cuenta con personal y cámaras en lugares de actividades de riesgo.	X		X		X		
20	Al realizar sus actividades laborales Ud. mantiene posturas incómodas.	X		X		X		
21	Al culminar su horario de trabajo Ud. presenta malestar muscular debido a dicha actividad.	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: Mg. Noblecilla Saavedra, Carmen Milena

DNI: 02879565

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

10 de Enero del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



---

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL**



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>							
22	Considera Ud que desempeña de manera adecuada su trabajo porque le dedica el tiempo y esfuerzo necesario.	X		X		X		
23	Considera que la institución reconoce de alguna manera todo el esfuerzo realizado.	X		X		X		
24	Se me ocurren soluciones creativas frente a diversas situaciones adversas que se puedan presentar.	X		X		X		
25	Se considera una persona con antelación a los problemas y trabaja una solución creativa.	X		X		X		
26	Considera que en algunas situaciones se presentan tareas que pueden ser desafiantes para Ud.	X		X		X		
27	Considera que está capacitado para afrontar los desafíos que se pueda presentar en su trabajo.	X		X		X		
28	Se considera Ud. una persona con iniciativa.	X		X		X		
29	En su centro laboral Ud. ha tomado iniciativas para resolver algún problema dentro de su área.	X		X		X		
30	Ud. considera que la institución donde labora está a la vanguardia de los recursos con los que se debe trabajar.	X		X		X		
31	Ud. se capacita constantemente para actualizar sus conocimientos y con ello tener un adecuado desempeño laboral.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>							

32	En algún momento Ud. considera que se han presentado situaciones que no eran adecuadas y podrían generar quejas en los colaboradores.	X		X		X		
33	En alguna ocasión Ud. ha presentado alguna queja en su centro laboral	X		X		X		
34	En alguna ocasión, Ud. ha sido participe de alguna situación problemática en su centro laboral.	X		X		X		
35	En alguna ocasión en su centro laboral Ud. ha observado alguna situación problemática y no la ha reportado.	X		X		X		
36	Ocasionalmente comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros y personal externas al mismo.	X		X		X		
37	Ocasionalmente Ud. se concentra en aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en aspectos positivas.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>								
38	Ud. Planifica su trabajo de tal manera que pueda desarrollarlo de manera adecuada.	X		X		X		
39	Considera Ud. que tiene las habilidades necesarias para desarrollar de manera efectiva sus labores cotidianas.	X		X		X		
40	Ud. participa activamente en la diversas reuniones y actividades que se presentan en su centro laboral.	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: Mg. Noblecilla Saavedra, Carmen Milena

DNI: 02879565

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

10 de Enero del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



---

Firma del Experto Informante.

## Anexo 6. Análisis de confiabilidad

### V1: GESTIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL

#### Resumen de procesamiento de

#### casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido a	0	,0
Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,721	22

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR000 01	71,8000	21,314	,102	,724
VAR000 02	71,9333	20,352	,239	,715
VAR000 03	71,8667	19,695	,470	,697
VAR000 04	71,8000	20,029	,383	,703
VAR000 05	72,2000	19,457	,594	,690
VAR000 06	74,7333	20,210	,343	,707
VAR000 07	73,9333	20,067	,096	,748
VAR000 08	74,4667	21,124	,203	,717
VAR000 09	71,7333	18,924	,640	,683
VAR000 10	71,8667	18,552	,746	,675

VAR000 11	71,8000	21,600	,042	,729
VAR000 12	72,4000	21,829	,035	,725
VAR000 13	71,8667	19,410	,537	,692
VAR000 14	74,6667	20,952	,185	,718
VAR000 15	72,0000	21,000	,204	,717
VAR000 16	71,8667	18,838	,675	,681
VAR000 17	71,8000	21,029	,163	,720
VAR000 18	71,8667	21,695	,024	,730
VAR000 19	74,0667	19,495	,354	,704
VAR000 20	74,1333	21,552	,120	,721
VAR000 21	74,4000	20,686	,090	,736
VAR000 22	74,4000	20,400	,300	,710

Si se elimina el ítem 18, el índice de confiabilidad de 0,721 pasaría a 0,730.

La puntuación del ítem 4,6,8,14 y 20 son de respuesta inversa.

## V2. RENDIMIENTO LABORAL

### Resumen de procesamiento de

#### casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido a	0	,0
Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,775	19

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	67,3333	22,810	,715	,744
i2	67,5333	23,124	,602	,750
i3	67,6667	24,667	,269	,770
i4	67,4667	22,410	,549	,749
i5	67,4000	22,686	,591	,748
i6	67,3333	23,095	,650	,748
i7	67,2667	22,781	,691	,745
i8	69,4000	25,971	,009	,787
i9	67,4000	22,971	,729	,745
i10	67,4667	24,410	,299	,768
i11	69,7333	26,781	-,122	,796
i12	67,3333	23,810	,490	,758
i13	70,1333	25,552	,108	,779
i14	69,9333	23,495	,182	,791
i15	67,4667	24,981	,037	,805
i16	67,0667	25,781	,031	,787
i17	67,3333	22,667	,748	,743
i18	67,3333	22,667	,748	,743
i19	67,4000	24,829	,294	,769

Se sugiere eliminar el i15 para que el índice de correlación pase de 0,775 a 0,805.

## Tabla de Intervalos y valoración del Índice de confiabilidad

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

Anexo 7. Rango de correlaciones de Spearman

Valores de correlación de Rho 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
-0.1 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.1 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

Fuente: Hernández et al. (2014)

Anexo 8. Constancia de autorización

  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
Dirección Regional de Educación  
UGEL Arequipa-Norte  
I.E. 40670 "EL EDÉN FE Y ALEGRÍA 51"  
AREQUIPA - PERÚ

**FE Y ALEGRÍA**  
MOVIMIENTO DE EDUCACIÓN POPULAR INTEGRAL

Arequipa, Perú 17 de diciembre de 2021

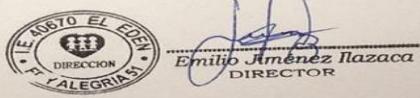
Sres.  
Universidad Cesar Vallejo Filial Ate  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

De mi consideración:

Quien suscribe Emilio Jiménez Ilazaca, en calidad de director de la I.E. 40670 El Edén Fe y Alegría "51" del departamento Arequipa, distrito de Cerro Colorado, por medio de la presente manifiesto mi conformidad y compromiso para dedicar tiempo y apoyo a las actividades de investigación requeridas por el **Sr. Oswaldo Apaza Chávez** en cuanto a la recolección de la información de la institución en mención, para el desarrollo de su proyecto denominado "**Gestión de la salud ocupacional y rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado, Arequipa 2021**", con la finalidad de que obtenga resultados satisfactorios en sus objetivos académicos.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente.

  
Emilio Jiménez Ilazaca  
DIRECTOR

La Tierra Prometida El Edén Mz. I- J CERRO COLORADO 054-415835

### Anexo 10. Base de datos

CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES DEL CENTRO EDUCATIVO FE Y ALEGRÍA 51																							
VARIABLE 1: GESTIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL																							
PARTICIPANTE	Higiene laboral							Condiciones ambientales de trabajo							Seguridad laboral					TOTAL			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19		P20	P21	
1	4	4	4	4	2	5	2	2	1	1	1	4	4	5	5	4	4	4	5	3	2	2	66
2	4	4	5	5	2	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	84
3	4	4	2	2	1	3	2	4	1	2	4	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	56
4	4	4	4	4	2	5	2	4	1	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	68
5	5	5	5	5	2	5	1	2	1	5	5	5	4	5	1	4	5	4	4	2	1	1	72
6	4	4	4	4	2	4	1	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	3	84
7	5	5	5	5	2	5	1	2	2	5	5	5	4	5	2	4	4	4	2	2	2	3	74
8	4	4	4	4	2	4	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	67
9	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	66
10	4	4	5	5	2	4	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	71
11	3	4	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	2	67
12	4	4	4	4	2	3	3	3	1	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	4	64
13	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	72
14	4	4	4	4	2	4	2	2	1	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	66
15	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	68
16	4	4	4	4	2	4	1	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	3	3	69
17	3	3	4	4	2	3	4	4	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	70
18	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	2	3	4	73
19	4	4	4	4	2	4	2	2	1	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	66
20	4	4	4	4	2	5	2	2	1	1	1	4	4	4	5	4	4	5	3	2	2	2	65
21	4	5	5	5	2	5	1	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	2	2	82
22	4	2	2	2	1	3	2	4	1	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	57
23	4	4	4	4	2	5	2	4	1	4	3	4	2	4	3	4	4	3	2	3	3	2	68
24	5	4	4	4	2	5	1	2	1	5	5	5	2	5	1	4	5	4	4	2	1	1	68
25	4	4	4	4	2	4	1	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	3	84
26	5	5	5	5	2	5	1	2	2	5	5	5	2	2	4	4	4	4	2	1	2	3	71
27	4	4	4	4	2	4	1	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	65
28	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2	2	2	65
29	4	5	5	5	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	69
30	3	4	3	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	69
31	4	4	4	4	2	3	3	3	1	4	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	4	65
32	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	72
33	4	4	4	4	2	4	2	2	1	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	66
34	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	68
35	4	4	4	4	2	4	1	4	1	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	1	3	3	70
36	3	4	4	4	2	3	4	4	1	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	72
37	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	72
38	4	4	4	4	2	4	2	2	1	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	66
39	3	4	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	66
40	4	4	4	4	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	1	1	65
41	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	3	81
42	4	4	4	4	2	4	2	2	1	3	4	4	4	5	2	4	4	4	2	1	2	3	65
43	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	67
44	4	4	4	4	2	4	1	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	66
45	3	3	4	4	2	3	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	66
46	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	73
47	4	4	4	4	2	4	2	2	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	3	76
48	4	4	4	4	2	4	1	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	4	2	1	2	3	73
49	5	4	4	4	2	5	1	2	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	70
50	4	4	4	4	2	4	1	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	2	66

CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES DEL CENTRO EDUCATIVO FE Y ALEGRÍA 51

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

PARTICIPANT	Rendimiento en la tarea										Comportamientos contraproducentes						Rendimiento en el contexto			TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	1	2	2	2	3	4	4	4	63
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	1	2	4	4	4	61
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	66
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	2	5	3	4	2	3	2	2	4	4	4	70
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	2	1	2	1	1	1	5	5	5	63
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	1	1	1	1	1	5	5	5	61
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2	1	1	4	4	4	59
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	63
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	66
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	2	2	2	1	2	4	4	4	62
11	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	68
12	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	61
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	5	66
14	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	3	2	2	2	2	2	5	5	4	4	65
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	63
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	67
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	68
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	68
19	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	2	2	2	2	1	1	5	4	4	4	64
20	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	1	2	2	2	3	4	4	4	4	63
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	1	2	4	4	4	4	61
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	66
23	5	4	5	4	4	4	5	4	2	5	3	4	2	3	2	2	4	4	4	4	70
24	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	1	2	1	1	1	5	5	5	5	64
25	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	61
26	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	1	2	1	1	4	4	4	4	58
27	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	63
28	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	65
29	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	2	2	2	1	2	4	4	4	4	62
30	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	68
31	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	61
32	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	5	66
33	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	5	5	4	4	66
34	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	62
35	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	65
36	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	68
37	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	67
38	5	3	4	4	4	5	5	4	2	4	2	2	2	2	1	1	5	4	4	4	63
39	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	1	2	2	2	3	4	4	4	4	63
40	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	1	2	4	4	4	4	61
41	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	66
42	5	4	5	4	4	4	5	4	2	5	3	4	2	3	2	2	4	4	4	4	70
43	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	1	2	1	1	1	5	5	5	5	64
44	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	61
45	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2	1	1	4	4	4	4	59
46	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	62
47	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	66
48	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	2	2	2	2	1	2	4	4	4	4	61
49	4	4	4	5	4	4	4	4	1	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	66
50	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	61