



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE INGENIERÍA GEOLÓGICA Y

METALÚRGICA

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN SEGURIDAD,

SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE



**“SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL ANDAHUAYLAS, 2023”**

TESIS

PRESENTADA POR:

JAIME ARTURO BALDERRAMA ARREDONDO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:

**SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO
AMBIENTE**

PUNO – PERÚ

2024



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN ED	JAIME ARTURO BALDERRAMA ARREDO

RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
25902 Words	124025 Characters

RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
98 Pages	3.7MB

FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Jan 24, 2024 7:04 PM GMT-5	Jan 24, 2024 7:07 PM GMT-5

● **16% de similitud general**


El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 11% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)


ROGER GONZALEZ AUZO
ASESOR


U. Fernandez U.

Resumen



DEDICATORIA

Con amor y gratitud infinito, dedico esta tesis a mis queridos padres, quienes han sido mi fuente inagotable de apoyo, inspiración y sabiduría. Su constante aliento han sido el cimiento sobre el cual he construido este logro académico.

Con profundo respeto hacia la memoria de **Eleazar Reynaldo Salazar Torbisco**, mi querido amigo y compañero de estudios, este trabajo se dedica en su honor. Aunque su presencia física ya no nos acompañe, su espíritu resuena en cada palabra de estas páginas.



AGRADECIMIENTO

- En primer lugar, agradezco a Dios, quien ha sido la inagotable fuente de sabiduría y cuya luz inquebrantable ha iluminado cada paso de esta importante travesía académica.
- Agradezco sinceramente a la Universidad Nacional del Altiplano y a mis respetados docentes de la Segunda Especialidad en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, por impartirme conocimientos sumamente valiosos. Su dedicación y excelencia académica han contribuido significativamente a mi formación profesional, permitiéndome adquirir valiosos conocimientos en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional.
- A mi asesor M.Sc. Roger Gonzales Aliaga, quien desempeñó un papel fundamental como guía y mentor durante la elaboración de esta tesis. Su dedicación, conocimiento y apoyo fueron fundamentales para la culminación de este trabajo.
- A los trabajadores de la UGEL-Andahuaylas por su notable disposición y colaboración al proporcionarme información esencial para la realización del presente trabajo de investigación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE GENERAL.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 MARCO TEÓRICO	3
1.1.1 Generalidades de la seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
1.1.2 Desempeño laboral	10
1.2 ANTECEDENTES	12

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	15
2.1.1. Formulación del problema.....	17
2.1.1.1. Problema general	17
2.1.1.2. Problemas específicos.....	17
2.2 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	17
2.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.3.1. Objetivo general	19
2.3.2. Objetivos específicos.....	19
2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	19
2.4.1. Hipótesis general	19
2.4.2. Hipótesis específicas.....	20



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 LUGAR DE ESTUDIO	21
3.2 POBLACIÓN	22
3.3 MUESTRA	22
3.4 MÉTODOS	23
3.4.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.4.2. Tipo y procedimiento de muestreo	23
3.4.3. Descripción de variables.....	23
3.4.4. Técnicas e instrumentos.....	24
3.4.5. Diseño estadístico	26

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Diagnóstico situacional de la seguridad y salud ocupacional, así como del nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Andahuaylas	27
4.2 Influencia de la seguridad ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Andahuaylas.....	44
4.3 Influencia de la salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Andahuaylas	46
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	58



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	24
Tabla 2 Principales problemas de SST en la UGEL-Andahuaylas	27
Tabla 3 Niveles para la V1_SST (Seguridad y salud ocupacional).....	30
Tabla 4 Calificación de la lista de verificación	33
Tabla 5 Porcentaje de cumplimiento de la línea base del SG-SST.....	41
Tabla 6 Niveles de desempeño laboral	42
Tabla 7 Asociación entre la dimensión Seguridad ocupacional y la variable desempeño laboral.	45
Tabla 8 Asociación entre Seguridad ocupacional y desempeño laboral.....	45
Tabla 9 Asociación entre la dimensión “Salud ocupacional” y la variable “Desempeño laboral”	47
Tabla 10 Regresión Logística entre la Salud ocupacional y Desempeño laboral.....	47
Tabla 11 Asociación entre la “Seguridad y salud ocupacional” y “Desempeño laboral” ..	49
Tabla 12 RLO entre la Seguridad y salud ocupacional y el Desempeño laboral	49



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ejemplo de Riesgo y Peligro.....	4
Figura 2 Clasificación de riesgos	5
Figura 3 Ubicación de la UGEL_Andahuaylas	21
Figura 4 Principales problemas de SST -Diagrama de Pareto	28
Figura 5 Niveles para la V1_SST (Seguridad y salud ocupacional)	30
Figura 6 Compromiso e involucramiento.....	34
Figura 7 Política de seguridad y salud ocupacional	35
Figura 8 Planeamiento y aplicación	36
Figura 9 Implementación y operación.....	37
Figura 10 Evaluación Normativa.....	38
Figura 11 Verificación.....	39
Figura 12 Control de información y documentos.....	39
Figura 13 Revisión por la Dirección	40
Figura 14 Niveles de desempeño laboral (V2_DL).....	42



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos	59
Anexo 2: Lista de verificación del SG-SST de la UGEL-Andahuaylas	67
Anexo 3: Validación de instrumentos	76
Anexo 4: Base de datos	79
Anexo 5: Diagnóstico (Fotografías)	81
Anexo 6: Evidencias del SPSS.....	84
Anexo 7: Carta de autorización.....	88



RESUMEN

El presente estudio se realizó en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Andahuaylas, ubicada en la región de Apurímac. El objetivo fue evaluar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. La investigación se desarrolló empleando un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, y nivel de investigación descriptivo-correlacional. Como técnicas de recolección de datos se empleó una encuesta a 103 trabajadores administrativos (total 139) y la observación mediante los formatos de la RM N° 050-2013-TR. Los resultados indicaron que, el 64% de los principales problemas de SST existentes en la UGEL-Andahuaylas son: la inexistencia de un plan de SST, riesgos ergonómicos (posturas forzadas), riesgos psicosociales (estrés), y la fatiga visual (por accesorios informáticos), y según el diagnóstico realizado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la UGEL Andahuaylas, se determinó que el estado de dicho sistema es calificado como "CRÍTICO". A su vez, la seguridad ocupacional influye significativamente en el desempeño laboral en un 37.3% (R^2 de Nagelkerke) reforzada con el valor de Wald=31.636 y Sig.(p-valor=0.000). Similarmente, la salud ocupacional influye significativamente en el desempeño laboral en un 45.3%, reforzado por el valor de Wald=39.972 y un Sig.(p-valor=0.000). Se concluye que la seguridad y salud ocupacional ejerce una influencia significativa del 39.3% (R^2 de Nagelkerke) en el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Andahuaylas.

Palabras clave: Desempeño laboral, ergonomía, salud ocupacional, seguridad ocupacional, seguridad y salud ocupacional.



ABSTRACT

The present study was carried out in the Local Educational Management Unit of the province of Andahuaylas, located in the Apurímac region. The objective was to evaluate the influence of occupational health and safety on the work performance of administrative workers. The research was developed using a quantitative approach, non-experimental design, and descriptive-correlational research level. As data collection techniques, a survey of 103 administrative workers (total 139) and observation using the forms of RM N° 050-2013-TR were used. The results indicated that 64% of the main OSH problems existing in the UGEL-Andahuaylas are: the lack of an OSH plan, ergonomic risks (forced postures), psychosocial risks (stress), and visual fatigue (due to accessories). computer systems), and according to the diagnosis made to the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) of the UGEL Andahuaylas, it was determined that the status of said system is classified as "CRITICAL". In turn, occupational safety significantly influences job performance by 37.3% (Nagelkerke's R^2) reinforced with the value of Wald=31.636 and Sig.(p-value=0.000). Similarly, occupational health significantly influences work performance by 45.3%, reinforced by the Wald value=39.972 and a Sig.(p-value=0.000). It is concluded that occupational health and safety exerts a significant influence of 39.3% (Nagelkerke's R^2) on the work performance of the workers of the UGEL Andahuaylas.

Keywords: Work performance, ergonomics, occupational health, occupational safety, occupational health and safety.



INTRODUCCIÓN

En el dinámico escenario laboral actual, donde la naturaleza del trabajo ha experimentado una transformación significativa hacia entornos más tecnológicos y colaborativos, la atención a la seguridad y salud en el trabajo se vuelve fundamental, incluso en lugares aparentemente exentos de riesgos evidentes, como las oficinas. La rutina diaria de trabajo en oficinas conlleva sus propios desafíos, desde la exposición prolongada a pantallas de computadora hasta las demandas psicosociales inherentes a la naturaleza de las tareas. Aunque estos riesgos pueden no ser tan visibles como en entornos industriales, su impacto en la salud y bienestar de los empleados no debe subestimarse.

Aunque la UGEL Andahuaylas se percibe como un entorno de trabajo de bajo riesgo, la exposición prolongada a la ergonomía inadecuada, la falta de pausas, el estrés, la exposición a pantallas de computadora y otros factores pueden tener efectos significativos en la salud y el bienestar de los trabajadores administrativos, estos riesgos pueden traducirse en disminuciones en la productividad a través de la fatiga, el ausentismo y la disminución de la calidad del trabajo. Mediante un análisis detallado de los riesgos laborales comunes en entornos de oficina y su impacto en la productividad, este estudio busca proporcionar una visión clara y fundamentada. En los siguientes apartados, se determinó la influencia de la seguridad y la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL-Andahuaylas mediante el uso de la Regresión Logística Ordinal (RLO). Por lo tanto, el estudio se organiza en cuatro capítulos.

En el capítulo I, se aborda la revisión de literatura (marco teórico) que abarca las variables "Seguridad y Salud Ocupacional" y "Desempeño Laboral". Este análisis se complementa con la exploración de los antecedentes de la investigación, proporcionando un contexto sólido para comprender la interrelación de ambas variables. En el capítulo II, se plantea el problema de la investigación, y se proporciona una justificación sólida para la



realización del estudio, detallando los objetivos generales y específicos que orientarán la investigación, además se plantea la hipótesis para guiar y fundamentar el desarrollo del estudio. En el capítulo III, se detallan los materiales y métodos utilizados en el estudio. Finalmente, en el capítulo IV se exponen los resultados acerca de la influencia de la “Seguridad y salud ocupacional” en el “Desempeño laboral” de los trabajadores de la UGEL Andahuaylas; además, se contrastan las hipótesis y se lleva a cabo una discusión sobre los hallazgos obtenidos.



CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 MARCO TEÓRICO

De acuerdo a las teorías que ya están presentes en muchas investigaciones, se inicia el proceso de desarrollo de las teorías y conceptos relacionadas a las variables que forman parte de este estudio, empezando por la variable independiente.

1.1.1 Generalidades de la seguridad y salud en el trabajo (SST)

La seguridad y salud en el lugar de trabajo han sido objeto de atención en diversas fases del desarrollo histórico de la sociedad. Por ello, muchos investigadores trabajaron en su definición, como González et al. (2015), quien manifiesta que es el conjunto de acciones para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales graves y mortales, que pueden darse durante todo el proceso productivo.

Los lugares de trabajo, por la propia naturaleza de la actividad desarrollada y las características de organización, relaciones interpersonales, manipulación o exposición a agentes, situaciones de deficiencia ergonómica o riesgo de accidentes, pueden comprometer la SST en un tiempo, causando lesiones, enfermedades o las muertes inmediatas (Romero, 2021).

La SST mejora la salud de los trabajadores, así como prevenir los peligros en el lugar de trabajo; en consecuencia, La seguridad laboral implica llevar a cabo acciones destinadas a reconocer y valorar los peligros a los que los empleados pueden estar expuestos, así como a organizar actividades colectivas e individuales de prevención y protección, mientras que la salud laboral se centra en la prevención y el diagnóstico de las enfermedades profesionales y la promoción de la salud (Ortega et al., 2017).

El objetivo de la seguridad y salud ocupacional consiste en reducir los índices de accidentes laborales con el fin de incrementar la eficiencia productiva. Esto se logra al mitigar los riesgos y peligros derivados de actos subestándares y falta de conciencia en el entorno laboral. En ese sentido, resulta crucial establecer una diferencia entre los conceptos de peligro y riesgo. El peligro se describe como una "situación o característica intrínseca de algo que tiene el potencial de causar daño a las personas, equipos, procesos y al medio ambiente". En contraste, el riesgo se refiere a la "probabilidad de que un peligro se concrete en condiciones específicas y provoque daños a las personas, equipos y al entorno" (Decreto Supremo N° 005-2012-TR, 2012).

Figura 1

Ejemplo de Riesgo y Peligro



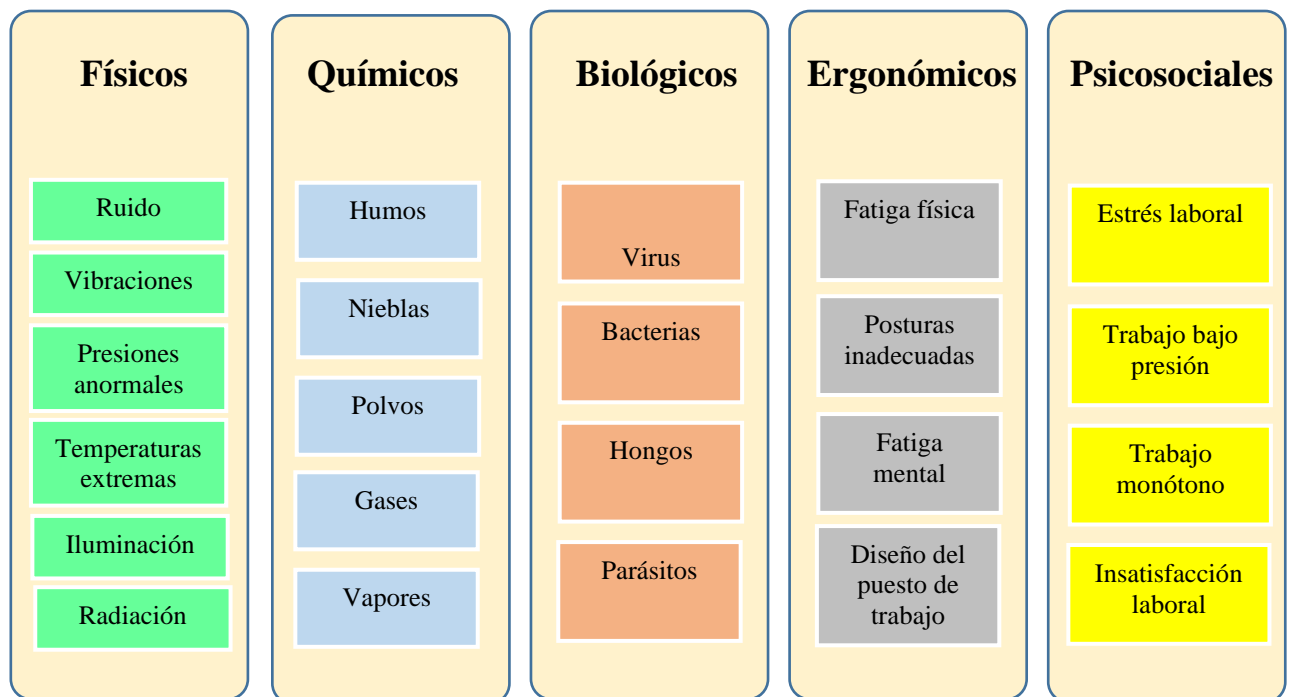
Fuente. Tomado de seguridad y salud ocupacional, Carrera et al. (2019)

Ciertas profesiones son más susceptibles que otras a experimentar accidentes laborales. No obstante, es importante reconocer que incluso en entornos de oficina pueden ocurrir accidentes, y pasar por alto esta posibilidad podría acarrear dificultades en la dinámica y desempeño de nuestro equipo laboral.

Con el propósito de analizar y gestionar los accidentes laborales y las enfermedades concernientes con el trabajo, se emplean diversas clasificaciones de riesgos. A continuación, se presenta una enumeración de factores agrupados según las funciones que desempeñan en relación con la salud y la integridad de los trabajadores.

Figura 2

Clasificación de riesgos



Fuente. DIGESA (2005)

Luego de conocer los diferentes tipos de riesgos, es necesario que las instituciones, independientemente de su dimensión o sector, ya sea como empresas principales o contratistas, deben establecer un método estructurado para gestionar sus riesgos operativos. Esto no solo se debe a la obligación de cumplir con los requisitos legales pertinentes, sino también como una oportunidad para mejorar las condiciones laborales de su personal y disminuir tanto la frecuencia de accidentes como las pérdidas asociadas a ellos.



Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Es un sistema compuesto por elementos interconectados o interactuantes con la finalidad de definir una política y metas relacionadas con la seguridad y salud laboral. Además, incluye los procedimientos y acciones necesarios para lograr dichos objetivos, estando estrechamente vinculado al concepto de responsabilidad social empresarial. Este sistema busca generar conciencia sobre la importancia de proporcionar condiciones laborales adecuadas, mejorando así la calidad de vida de los trabajadores y fomentando la competitividad de las empresas en el mercado.

1.1.1.1. Seguridad ocupacional

Para hablar de la seguridad ocupacional, es importante conocer su historia, donde Trujillo (2012) señala que:

Tras la llegada de los europeos al continente americano, incluido Cristóbal Colón, tuvo muchas repercusiones tanto positivas como negativas para la salud y la seguridad. Se inició un proceso en el que se mezclaron indígenas, blancos y negros. Se hicieron alteraciones en las costumbres, aparecieron enfermedades que nunca antes se habían visto y se inició un nuevo sistema de asignación de mano de obra basado en factores como la ergonomía y el poder social o económico. Las guerras, el trabajo y las enfermedades llevaron a la gente a tomar medidas y a construir regulaciones que nunca antes habían existido en el tema de seguridad y salud en el trabajo. El inicio de las industrias bananera y petrolera son dos hechos fundamentales que contribuyen a la historia de la seguridad y salud laboral. (p. 11)

Es importante señalar que uno de los objetivos de la seguridad laboral es prevenir los riesgos laborales. Entendiendo que, un riesgo laboral es la correlación entre la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño como resultado



de trabajar con elementos peligrosos y el grado en que dicho daño se manifestará (Bueno y Giordano, 2014).

En ese sentido, es necesario prevenir y reducir los diferentes casos de accidente laboral; dado que, es todo evento no deseado, previsible o imprevisible que puede generar muerte, enfermedad, lesiones y daños u otras pérdidas y que ocurra dentro de las horas de trabajo, en el trabajo y como consecuencia del trabajo (Carrera et al., 2019).

Existen diversas maneras de evitar los riesgos y accidentes laborales, entre ellos el uso correcto de los equipos de protección personal (EPPs), este se refiere a un conjunto de dispositivos que están diseñados para ser utilizados de forma adecuada por el trabajador con el fin de protegerle de uno o más riesgos que puedan suponer un peligro para la seguridad y la salud del trabajador mientras se encuentre en su centro de trabajo (Baldeos, 2019).

De igual manera, en las oficinas o en cualquier lugar de trabajo es necesario considerar el orden y limpieza, para reducir la probabilidad de que se produzcan accidentes, ocasionado por caídas y golpes, que pueden ocurrir como consecuencia de un entorno desorganizado o sucio, suelos resbaladizos, materiales colocados fuera de su sitio y acumulación de exceso de material o residuos (Prevencionar, 2018).

Otro aspecto a considerar para evitar los riesgos y accidentes laborales en las oficinas o lugares de trabajo, consta de la correcta señalización de seguridad. Frente a ello El Real Decreto 485/1997 (2015), especifica que la señalización proporciona una indicación u obligación relacionada con la salud y la seguridad en el trabajo mediante un signo en forma de panel, un color, una señal luminosa o acústica, una comunicación verbal o una señal gestual, según proceda.



Finalmente, muchos empleados pasan una parte importante de su jornada laboral en la oficina, donde se realizan las tareas relacionadas con su trabajo y donde pasan la mayor parte de su tiempo, en ese sentido la iluminación es un factor de mucha importancia para evitar el cansancio, fatiga ocular, dolor de cabeza etc., tal como lo señala la "NTP 211: Sobre la iluminación en el puesto de trabajo (1997)" donde se menciona que, una iluminación adecuada en el lugar de trabajo, permite a las personas ver sin dificultad las tareas que se realizan en su propio puesto de trabajo o en otras partes de la empresa, así como desplazarse con seguridad por pasillos, escaleras o corredores. No es de extrañar que una iluminación inadecuada pueda aumentar considerablemente el riesgo de que los trabajadores cometan errores en el trabajo y de que se produzcan accidentes.

1.1.1.2 Salud ocupacional

En el presente estudio la "salud ocupacional" se considera una dimensión de la variable "seguridad y salud ocupacional" y, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la protección de la salud de los trabajadores es uno de los principales objetivos de la salud ocupacional, que pretende reducir el número de accidentes y enfermedades provocados por el desempeño de los trabajadores en sus puestos de trabajo (Citado en Cervera, 2019).

La salud ocupacional como dimensión conlleva a conocer los térmicos de higiene ocupacional, ergonomía, estrés y fatiga y, ruido y vibraciones. En ese sentido, la ergonomía, según Creus y Mangosio (2011) es el estudio científico de la relación entre una persona y su ambiente en el que realiza su trabajo. Considerando que el término ambiente se refiere a un significado global más amplio e incorpora aparatos,



herramientas, equipos, materiales, prácticas de trabajo y la propia organización del trabajo. (p. 302).

Finalmente, el estrés relacionado con el trabajo, son los efectos que surgen cuando las exigencias laborales de varios tipos exceden la capacidad de la persona de hacer frente a las tareas y está vinculado con altos niveles de ausencia laboral, desplazamiento de personal y otros indicadores de bajo desempeño organizacional, que incluyen el error humano (OHTA, 2010).

1.1.1.3 Alcance y base legal

Este trabajo se desarrolló siguiendo las bases legales establecidas para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Estas normativas, alineadas con estándares internacionales, conforman el marco jurídico esencial que orienta la prevención de riesgos laborales y promueve el bienestar integral de los trabajadores.

- **Ley N° 29783:** Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST)

Esta ley establece los principios y normas destinados a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito laboral. Aprobada con el objetivo de proteger a los trabajadores de riesgos laborales y promover ambientes de trabajo seguros.

- **Ley 30222:** Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- **Decreto Supremo N° 005-2012-TR:** Reglamento la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Resolución Ministerial N° 050-2013-TR:** Es un documento normativo que aprueba los formatos referenciales que incluyen la información mínima requerida



para los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

1.1.2 Desempeño laboral

a) Definición del desempeño laboral

Se reconoce que la evaluación del rendimiento individual de un empleado debe ser un procedimiento sistemático y continuo a través del cual el directivo de la institución verifica la capacidad y el éxito del empleado en la consecución de objetivos. A la luz de los conocimientos, habilidades, actitudes y personalidades del empleado, la dirección y éste deben acordar conjuntamente los objetivos, en el cual se extraen de la misión de la organización y se detallan constantemente en los planes estratégicos, tácticos y operativos (Rivero, 2019).

El trabajo del directivo consiste en proporcionar un plan de crecimiento tras exponer los objetivos y conocimientos del empleado, con el fin de ayudar al subordinado a superar los posibles obstáculos para llevar a cabo las tareas asignadas. Así que, el empleado y el directivo deben reunirse periódicamente para analizar el rendimiento del empleado, cuya dirección deben examinar el cumplimiento de los objetivos y qué factores pueden afectar favorable o adversamente a la consecución de las metas fijadas en las fechas previamente acordadas, donde resultado debería conducir a una nueva descripción de los objetivos y a una nueva estrategia de desarrollo para el empleado (Bohórquez et al., 2020).

Con este objetivo en mente, las empresas y el sector público han creado en los últimos años métodos para evaluar el rendimiento de los empleados basados en el comportamiento humano. Esto se debe a que el resultado deseable depende del compromiso y la satisfacción de cada empleado, comprender que cada individuo de



una organización es crucial para el funcionamiento de la empresa y que aumenta las probabilidades de éxito.

b) Competencia laboral

El rendimiento de los empleados siempre se ha considerado el principal factor para determinar el nivel de éxito y eficiencia de una organización. Por ello, las organizaciones tienen que ser capaces de seguir el ritmo de los rápidos cambios en su entorno competitivo y adaptarse a los requisitos siempre cambiantes del mercado, no sólo en cuanto a la información y la tecnología, sino también en cuanto a las capacidades de su personal que les permiten funcionar satisfactoriamente en sus puestos de trabajo. Así que, las organizaciones de hoy en día tienen la tarea de desarrollar y poner en práctica sistemas de evaluación del desempeño de su trabajador que les permitan señalar de manera rápida y eficaz las deficiencias o limitaciones que se hayan registrado para garantizar el cumplimiento de los objetivos (Pedraza et al., 2010).

De acuerdo a lo mencionado, la variable del presente estudio “desempeño laboral” consiste en los comportamientos observables que hacen las personas en sus respectivos trabajos que son sumamente importantes para alcanzar las metas propuestas de la organización (Campbell et al., 1990).

c) Liderazgo

En la presente investigación el liderazgo forma parte de las dimensiones de la variable desempeño laboral. Por esta razón, Prado (1998) señala que la conexión que existe entre un líder y las personas que le siguen es el núcleo del liderazgo, donde el líder requiere tener la “capacidad de lograr un equilibrio entre ser estricto y ser flexible y es alguien que tiene la capacidad de sacar lo mejor de los miembros de su



equipo y animarles a trabajar juntos para lograr un objetivo compartido” (p. 105). Es importante señalar que, en el contexto del desarrollo organizativo el liderazgo hace referencia a la competencia y la capacidad de ejercer influencia sobre toda una organización con la intención de guiarla hacia la consecución de determinados objetivos y mejorar el rendimiento de su personal.

d) Productividad

La productividad en el trabajo es una de las principales métricas que pueden utilizarse para evaluar el éxito del progreso socioeconómico. El contenido y el volumen son dos aspectos que la definen. “Para transmitir el contenido de la productividad laboral se utilizan medidas específicas, como la producción bruta por empleado, la cantidad de artículos producidos cada día e incluso el número de detalles completados por cada hora de trabajo” (Vertakova y Maltseva, 2020, p. 2).

1.2 ANTECEDENTES

En cuanto a los antecedentes internacionales, el artículo realizado por Figueroa et al. (2018), tuvieron como propósito investigar la incidencia de la higiene y seguridad en el desempeño laboral. A través de diversos cambios legislativos, se estableció que el Estado ecuatoriano realizó importantes esfuerzos en la potenciación de los centros de salud y los ambientes seguros en el trabajo. Se determinó que una adecuada higiene y seguridad en el trabajo permite mejorar el ambiente y el desempeño laboral.

Por su parte, Acosta et al. (2018) evaluaron la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los profesores universitarios del departamento del Cesar, Colombia. El estudio fue de carácter cuantitativo, correlacional y transversal, con la participación de 47 docentes que representaron a toda la población. Llegaron a la conclusión de que la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral es débil y poco significativa.



De igual manera, Valencia (2017) realizó un estudio para investigar el efecto de los factores de riesgo psicológico en el desempeño de los empleados operativos de la firma IDEPLAST CÍA LTDA en Quito. Se aplicó un cuestionario a 43 trabajadores, quienes fueron clasificados en tres áreas laborales: administración, guardianía y limpieza. Se estableció que los riesgos psicológicos tuvieron un impacto perjudicial en el desempeño de los trabajadores.

Según Condori y Condori (2018) el objetivo principal del estudio fue identificar los riesgos ergonómicos que perjudican el rendimiento laboral de los trabajadores del gobierno autónomo departamental de La Paz. Se aplicó un cuestionario a 82 de los 535 empleados. Se pudo establecer que el 85% del personal encuestado experimenta molestias físicas, las cuales son causadas por una mala postura y un estilo de vida sedentario, los cuales repercuten en el rendimiento laboral.

Similarmente, en el artículo realizado por Ravindran (2019), tuvo como propósito evaluar el impacto ergonómico en el desempeño de los empleados de Tube Products of India de la empresa Chennai. De un total de 1057 trabajadores se seleccionó a 80 colaboradores. Concluyó que el desempeño de los empleados se basa a factores como: el lugar de trabajo, la comodidad y las instalaciones.

Con respecto a los antecedentes nacionales, se tiene la tesis de Landa (2019), la cual fue aplicada a trabajadores tropicales de Piura, con el objetivo de determinar el impacto del programa de seguridad y salud ocupacional en su desempeño laboral. Se aplicó un cuestionario a 34 trabajadores y los resultados revelaron que el programa de seguridad y salud ocupacional tiene un impacto directo en el desempeño laboral.

Asimismo, Bejarano (2018) realizó un estudio para evaluar la relación entre el sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional en el desempeño laboral. Se aplicó un cuestionario a 40 empleados del área de desarrollo urbano de la municipalidad de Huancayo.



Concluyó una relación directa entre la gestión de la salud y seguridad ocupacional y el rendimiento laboral.

Además, tenemos el estudio de Alanya y Topalaya (2019) que se realizó con la intención de determinar la correlación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los empleados que trabajan en la Unidad Huarón de Pan American Silver S.A., se aplicó una encuesta a 16 empleados y los resultados indicaron que existe una correlación positiva entre la ergonomía y el rendimiento laboral.

Por su parte, Salas y Vega (2019), desarrollaron su estudio con el objetivo de determinar el impacto de la higiene laboral en el desempeño de los empleados de la recicladora Martínez en Tarapoto. Se aplicó una encuesta a 25 trabajadores y se logró determinar que el coeficiente de correlacional entre ambas variables fue de 0.793; por tanto, se concluyó que existe un impacto positivo entre la higiene laboral y el desempeño de los colaboradores en la recicladora Martínez.

Finalmente, Aguilar y Gil (2023) en su investigación realizaron un análisis de la situación actual del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa "Peña las Águilas SRL" – 2023; para lo cual, utilizaron los formatos referenciales de la RM 050-2013-TR que implica el análisis de 8 lineamientos. El estudio adopta un enfoque de investigación cuantitativa de naturaleza básica o pura, abarcando una población y una muestra compuesta por 12 trabajadores. Tras examinar los 08 lineamientos, se llega a la conclusión de que la situación de la empresa objeto de estudio es **CRÍTICA**, indicando la necesidad de desarrollar una propuesta para el SG-SST.



CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, los trabajadores de oficina están cada vez más expuestos a enfermedades y accidentes ocupacionales, provocado por ambientes inadecuados, falta de orden y limpieza, contaminación del aire en interiores, ruidos y vibraciones, mala postura, etc., esto provoca el absentismo laboral y, por tanto, un descenso de la producción. A su vez, en los últimos años las muertes de empleados se han visto a menudo en oficinas y otros lugares cerrados; por ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que, alrededor de 6.300 personas mueren diariamente como consecuencia de accidentes o enfermedades laborales, sumando más de 2,3 millones de víctimas mortales cada año. El escenario es similar en América Latina, donde cada 15 segundos un latinoamericano sufre un accidente laboral o adquiere una enfermedad profesional como consecuencia de las inadecuadas condiciones de trabajo, que se traducen en esguinces, torceduras, desgarros, lesiones musculares, entre otros (Mejía et al., 2015).

Independientemente de su meta, objetivos, visión o estrategias, las organizaciones de la sociedad actual operan en un entorno claramente caracterizado por la turbulencia del cambio. Esto tiene mucho que ver con el desarrollo y la complejidad de la globalización económica, que impone ritmos cada vez más rigurosos, sobre todo en lo que respecta a las normas de calidad, entre las que se incluye la adhesión al binomio eficiencia/eficacia. Dado que la competitividad de las organizaciones en la sociedad actual depende en gran medida del comportamiento de los individuos y de cómo consiguen utilizar sus competencias en situaciones problemáticas, las organizaciones se enfrentan en este contexto a exigencias de



flexibilidad, motivación, compromiso, creatividad y espíritu crítico de su capital intelectual (Ortega et al., 2017).

Los trabajadores de los países en desarrollo, conocidos como países del tercer mundo, representan actualmente el 75% de la mano de obra mundial. Estos empleados atraviesan condiciones de trabajo deficientes, un empleo imprevisible, unos ingresos bajos, unas prestaciones mínimas y sobre todo una salud y seguridad laboral deficiente, lo que repercute en el rendimiento laboral (Brunette, 2018).

En Perú, el 39,8% de la población económicamente activa trabaja más de 48 horas semanales, exponiéndose a ruidos, malas posturas, movimientos repetitivos, iluminación deficiente y poca señalización en el lugar de trabajo, estas circunstancias repercuten en la salud de los trabajadores y en la calidad del trabajo. Existen datos en nuestro país sobre accidentes y enfermedades laborales; sin embargo, no representan la totalidad de los sucesos, ni las repercusiones que tienen en el desempeño laboral (Sabastizagal-Vela et al., 2020).

A nivel local, la SST está referenciada a normas y decretos como lo representa la Ley 30222, siendo esta la modificatoria de la Ley 29783, que sirven de base para el trabajo y el ejercicio de actividades profesionales; así como la existencia de la norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional “las normas ISO 45001”. Ahora bien, siendo relevante en cualquier empresa y/o institución contar con un especialista en seguridad y salud en el trabajo, que este encargado de diseñar e implementar programas de prevención de riesgos y enfermedades ocupacionales, la UGEL-Andahuaylas no cuenta con este profesional.



2.1.1. Formulación del problema

2.1.1.1. Problema general

¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023?

2.1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el diagnóstico situacional de la seguridad y salud ocupacional, así como del nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023?
- ¿De qué manera la seguridad ocupacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023?
- ¿De qué manera la salud ocupacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023?

2.2 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La gestión de la seguridad y salud ocupacional es cada vez más esencial en las organizaciones de todo el mundo, porque impacta positivamente en la productividad, la competitividad y la buena reputación. La evaluación de riesgos de seguridad y salud en el trabajo es una actividad fundamental para detectar y evaluar los peligros más graves relacionados con el trabajo, para tomar acciones correctivas y mejorar la productividad (Chen et al., 2022).



Los entornos cerrados, como las oficinas, son generalmente percibidos como sitios de trabajo seguros y saludables. No obstante, hay una creciente inquietud entre los empleados de oficina con respecto al ambiente y las condiciones laborales, esta inquietud se manifiesta a través de niveles elevados de ansiedad, irritación y una insatisfacción general en el trabajo, lo cual se traduce en ausentismo y rotación de personal, teniendo un impacto negativo en la productividad.

Este estudio es significativo porque permitirá conocer factores como la seguridad ocupacional, salud ocupacional y la competencia laboral, así como la forma en que afectan el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL-Andahuaylas. Otro aporte significativo de este estudio es el procesamiento de la información y la identificación de los múltiples peligros y riesgos laborales presentes dentro de las instalaciones de la UGEL Andahuaylas, a fin de tomar las medidas adecuadas y pertinentes para prevenir los diversos riesgos laborales.

Desde el punto de vista social, esta investigación se justifica para inculcar una cultura de seguridad en los trabajadores encuestados, ya que los instrumentos se diseñaron no sólo para recoger datos, sino también para educar a cada trabajador sobre cómo reducir la probabilidad de ocurrencia de los diversos accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Es fundamental señalar que la cultura de seguridad es importante para reducir las muertes y lesiones de los trabajadores en todas las entidades del país a través de la gestión de la SST.



2.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Objetivo general

Evaluar de qué manera la seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023.

2.3.2. Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico situacional de la seguridad y salud ocupacional, así como del nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023.
- Evaluar de qué manera la seguridad ocupacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023.
- Determinar de qué manera la salud ocupacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023.

2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1. Hipótesis general

La buena gestión de seguridad y salud ocupacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023.



2.4.2. Hipótesis específicas

- La seguridad y salud ocupacional, así como el nivel de desempeño laboral es regular en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023.
- Las buenas prácticas de seguridad ocupacional influyen positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023.
- La buena gestión de salud ocupacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023.

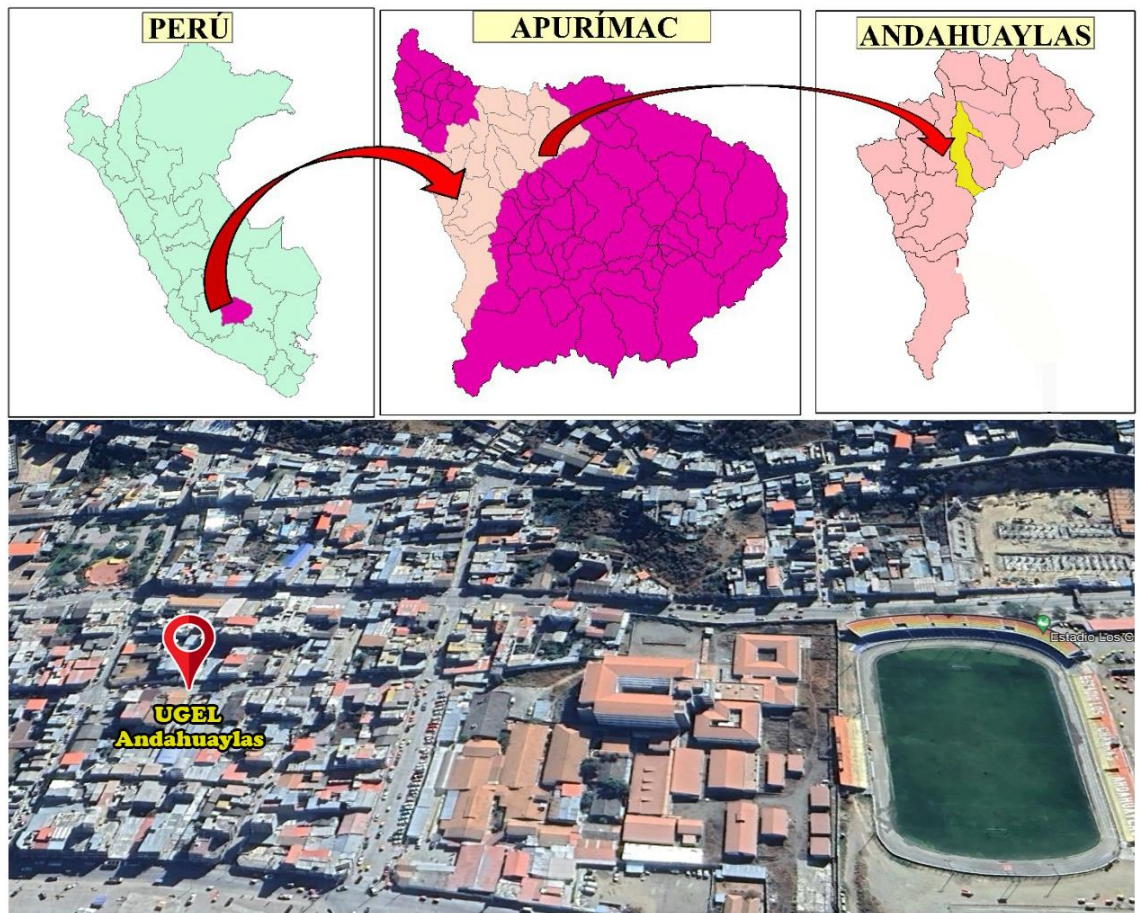
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 LUGAR DE ESTUDIO

La investigación se realizó a todos los trabajadores administrativos de la UGEL-Andahuaylas, ubicado en el Jr. Alfonso Ugarte Nro. 328 de la provincia de Andahuaylas, región Apurímac-Perú.

Figura 3

Ubicación de la UGEL_Andahuaylas



Fuente. Imagen obtenida de Google Earth Pro (2023)

3.2 POBLACIÓN

Esta investigación se llevó a cabo con los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local-Andahuaylas, que tiene un total de 139 personas en su plantilla. Hernández et al. (2014) señala que “la población representa un conjunto de todos los casos que concuerdan con ciertas especificaciones” (p.174).

3.3 MUESTRA

La muestra estuvo constituida por 103 trabajadores de la UGEL-Andahuaylas. “La muestra es representativa del universo o población de la que se extraen los datos, es un subconjunto de ese grupo más amplio” (Hernández et al., 2014, p.173). Para obtener la muestra se recurrió a la fórmula de Larry y Murray (2009), con el que se estimó que la cantidad es de 103 colaboradores, siendo el error (muestral) de 0.05 (5%), probabilidad de éxito y fracaso con 0.5 (50%) cada uno, con un nivel de confianza de 95% ($Z=1.96$).

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

N = tamaño de la población	N = 139
Z = nivel de confianza	Z = 1.96 (95%)
P = probabilidad de éxito	P = 0.5
Q = probabilidad de fracaso	Q = 0.5
d = Error máximo admisible	d = 0.05 (5%)
n = Número de muestra	n = 103

$$n = \frac{139 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (139 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 103 \text{ colaboradores}$$



3.4 MÉTODOS

3.4.1. Tipo y diseño de investigación

- Se trata de una investigación con enfoque cuantitativo, porque se caracteriza por producir información numérica o estadística con el fin de medir opiniones, comportamientos o cualquier variable previamente identificada como objeto de análisis (Baena, 2017).
- En su diseño este estudio es No experimental, debido a que Hernández et al. (2014) argumenta que: “Durante la investigación no se manipulan las variables deliberadamente” (p.211).
- El nivel de estudio es descriptivo-correlacional, porque se identifica la repercusión de una variable sobre la otra (Gil, 2017); en este caso, de la variable “seguridad y salud ocupacional” sobre el “desempeño laboral”.

3.4.2. Tipo y procedimiento de muestreo

En el muestreo, Hernández et al. (2014) menciona que, “dado que cada miembro de la población tiene la misma posibilidad de ser elegido, el muestreo probabilístico tiene una importante ventaja” (p. 176). Por ello, los criterios de selección de la muestra se darán de la siguiente manera:

- Trabajar para la UGEL-Andahuaylas como personal administrativo. (Inclusión)
- Haber cumplido 18 años de edad. (Inclusión)
- Padecer una discapacidad mental. (Exclusión)
- Visitantes a la UGEL. (Exclusión)

3.4.3. Descripción de variables

Se determinó como variable independiente a la “Seguridad y salud ocupacional” y como variable dependiente al “Desempeño laboral”.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
V.I. Seguridad y salud ocupacional	La seguridad y salud ocupacional es el conjunto de acciones para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales graves y mortales, que pueden darse durante todo el proceso productivo. Es responsabilidad de los organismos públicos y privados fomentar la mejora de las condiciones de seguridad y salud ocupacional con el fin de proteger el bienestar físico y emocional de los empleados (González et al., 2015).	Seguridad ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Riesgo laboral</i> • <i>Orden y limpieza</i> • <i>Prevención contra incendios</i> • <i>Señalización e Iluminación</i> • <i>Equipos de protección personal</i> • <i>Accidentes laborales</i> 	1,2 3 4 5,6 7 8	Escala de Likert: Siempre, Casi siempre, A Veces, Rara Vez, Nunca
		Salud ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Higiene laboral</i> • <i>Fatiga visual</i> • <i>Ruidos y vibraciones</i> • <i>Estrés y fatiga</i> • <i>Primeros auxilios</i> • <i>Ergonomía</i> 	9 10 11 12 13,14 15,16	
V.D. Desempeño laboral	El desempeño laboral son los comportamientos observables que hacen las personas en sus respectivos trabajos que son sumamente importantes para alcanzar las metas propuestas de la organización. Las organizaciones de hoy en día tienen la tarea de desarrollar y poner en práctica sistemas de evaluación del desempeño de su trabajador que les permitan señalar de manera rápida y eficaz las deficiencias o limitaciones de los trabajadores (Campbell et al.,1990).	Competencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Conocimiento</i> • <i>Responsabilidad</i> • <i>Actitudes</i> 	1,2 3,4 5,6	Escala de Likert: Siempre, Casi siempre, A Veces, Rara Vez, Nunca
		Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cumplimiento de metas</i> • <i>Eficiencia en las funciones</i> • <i>Producción</i> 	7 8,9 10,11	
		Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Relaciones interpersonales</i> • <i>Iniciativa</i> • <i>Actitud positiva</i> 	12,13 14,15 16	

3.4.4. Técnicas e instrumentos

En la presente investigación se utilizó la encuesta y la observación como técnicas. Como instrumentos se emplearon dos cuestionarios con alternativas cerradas, y un Check list - línea base del SGSST para realizar el diagnóstico situacional de seguridad y salud en el trabajo en la UGEL Andahuaylas, siguiendo los formatos establecidos por la RM 050-2013-TR

En cuanto al instrumento para la encuesta, se tienen dos cuestionarios:



- **Cuestionario A (Seguridad y salud ocupacional_SST).** Se elaboró en base a lo propuesto por Landa (2020) y está constituido por 16 ítems. Cuenta con la validez de expertos; además, se calculó su fiabilidad (0.882 para la V1_Seguridad y salud ocupacional) con el Alfa de Cronbach.
- **Cuestionario B (Desempeño laboral_DL).** Se construyó en base a lo propuesto por Alva (2018) y está constituido por 16 ítems. Cuenta con la validez de expertos, además, se calculó su fiabilidad (0.905 para la V2_Desempeño laboral) con el Alfa de Cronbach.

A sí mismo, se realizó un diagnóstico situacional de seguridad y salud ocupacional en la UGEL Andahuaylas, siguiendo los formatos establecidos por la RM 050-2013-TR. Este proceso implicó un análisis detallado de 8 lineamientos clave que se utilizarán como referencia para establecer la línea base del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). A continuación, se enumeran los 8 lineamientos que fueron objeto de análisis:

- I. Compromiso e involucramiento
- II. Política de seguridad y salud ocupacional
- III. Planeamiento y aplicación
- IV. Implementación y operación
- V. Evaluación normativa
- VI. Verificación
- VII. Control de información y documentos
- VIII. Revisión por la Dirección



3.4.5. Diseño estadístico

El diseño utilizado para dar respuesta a cada objetivo fue:

- **Objetivo 1.** Referido al diagnóstico situacional de la “Seguridad y salud ocupacional” y del nivel de “Desempeño laboral”, se hizo uso de frecuencias y porcentajes en Excel, un diagrama de Pareto. Además, se siguieron una serie de pasos:
 - Identificación de peligros existentes en cada área de la UGEL (Andahuaylas).
 - Identificación de riesgos existentes.
 - Elaboración del diagrama de Pareto, a través de los riesgos laborales encontrados dentro de la UGEL-Andahuaylas.
 - Aplicación de un Check list - línea base del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para un adecuado diagnóstico situacional, y cuestionarios referidos a las dos variables: “Seguridad y salud ocupacional” y “Desempeño laboral”
- **Objetivo 2, 3 y objetivo general.** Para estimarse y/o medirse la influencia de la dimensión “Seguridad ocupacional”, así como la dimensión “Salud ocupacional”, sobre la variable “Desempeño laboral”, se hizo uso de la regresión logística ordinal (RLO), siendo esta una prueba inferencial procesada en el programa estadístico SPSS (Statistical Product and Service Solutions) debido a la existencia de respuestas y/o alternativas jerárquicas. En un primer paso, el más relevante para continuar o no, lo representó la demostración de asociación significativa, esto con la prueba de Chi Cuadrado (CHI^2) y con el índice del R^2 de Nagelkerke, el cual indica el grado de influencia. Asimismo, se revisó el coeficiente de Wald y el Sig. inferior al 0.00 (5%).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Diagnóstico situacional de la seguridad y salud ocupacional, así como del nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas

Se realizó un diagnóstico para evaluar el cumplimiento de la UGEL Andahuaylas con la normativa legal de seguridad y salud laboral. Este proceso se basó en los resultados de una encuesta a los trabajadores administrativos y en la metodología establecida en la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR. Además, se evaluó el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Andahuaylas.

4.1.1 Línea Base del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UGEL Andahuaylas.

4.1.1.1 Diagnóstico a partir de la encuesta

Se logró identificar los diferentes problemas de SST existentes en la UGEL-Andahuaylas, los cuales se detallan a continuación:

Tabla 2

Principales problemas de SST en la UGEL-Andahuaylas

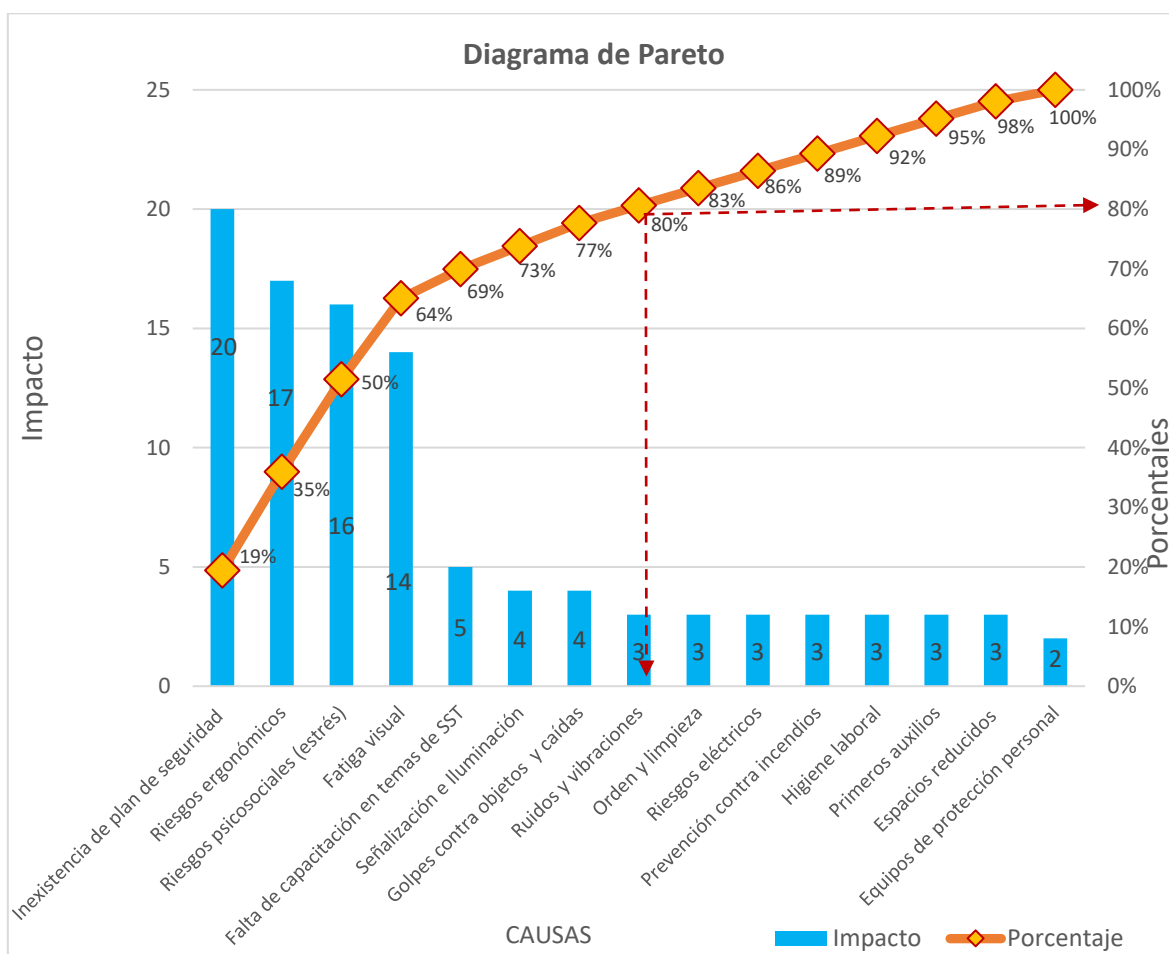
Ítem	Fallas	Impacto (fi)	Porcentaje %	Acumulado (fi)	Acumulado (%)
1	Inexistencia de plan de SST	20	19%	20	19%
2	Riesgos ergonómicos	17	16%	37	35%
3	Riesgos psicosociales (estrés)	16	15%	53	50%
4	Fatiga visual	14	14%	67	64%
5	Falta de capacitación en SST	5	5%	72	69%
6	Señalización e Iluminación	4	4%	76	73%
7	Golpes contra objetos y caídas	4	4%	80	77%
8	Ruidos y vibraciones	3	3%	83	80%
9	Orden y limpieza	3	3%	86	83%
10	Riesgos eléctricos	3	3%	89	86%
11	Prevención contra incendios	3	3%	92	89%

12	Higiene laboral	3	3%	95	92%
13	Primeros auxilios	3	3%	98	95%
14	Espacios reducidos	3	3%	101	98%
15	Equipos de protección personal	2	2%	103	100%
Total		103	100%		

Nota. Problemas de SST en base a lo suministrado en el cuestionario SST

Figura 4

Principales problemas de SST -Diagrama de Pareto



Nota. Diagrama de Pareto en base a lo suministrado en el cuestionario SST

De este modo, la Tabla 2 y Figura 4 muestra el conjunto de problemas de SST existentes en la UGEL-Andahuaylas, clasificados de mayor a menor relevancia, donde el 80% de los que generan el problema de SST y que se necesita concentrar esfuerzos para su solución son: La inexistencia de un plan de seguridad, riesgos ergonómicos, riesgos



psicosociales (estrés), fatiga visual, falta de capacitación en temas de SST, señalización e iluminación, golpes contra objetos y caídas (en el mismo nivel) y, finalmente ruidos y vibraciones; considerando que, los primeros cuatro representan el 64% de los problemas percibidos. Asimismo, el restante (20%) no es que sean menos graves, dado que también pueden ocasionar dificultades e inconvenientes en la labor diaria; por ello, es necesario dar solución a estos problemas: Orden y limpieza, riesgos eléctricos, prevención contra incendios, higiene laboral, primeros auxilios, espacios reducidos, y equipos de protección personal.

Estos hallazgos concordaron con lo investigado por Condori y Condori (2018), quien señala que el 80% del personal siente molestias físicas, que la causa de estas molestias son la postura adoptada para realizar su trabajo y el sedentarismo, advirtiendo que no hay un plan en materia de SST. Similarmente, Ravindran (2019) concluyó que el desempeño de los empleados se basa a factores como: el lugar de trabajo, la comodidad y las instalaciones.

Dos de los peligros más comunes para la salud son la sobrecarga de trabajo y el estrés que se deriva inmediatamente de ella. En su investigación, Valencia (2017) concluyó que estos tienen una repercusión de índole negativo y/o perjudicial en el desenvolviendo (laboral); a su vez señala que, la ocurrencia de accidentes laborales tiene como resultado un daño social directo, cuyo compromiso de la integridad corporal y la salud del trabajador es de suma relevancia. En realidad, la prevención de riesgos trabaja conjuntamente con el proceso de diagnóstico o análisis del lugar y las circunstancias de trabajo, ya que busca elementos que puedan tener un impacto negativo en los empleados y fomentar una cultura de prevención a través de un plan de SST.

En los niveles baremados, según la apreciación propia de los colaboradores, se tienen:

Tabla 3

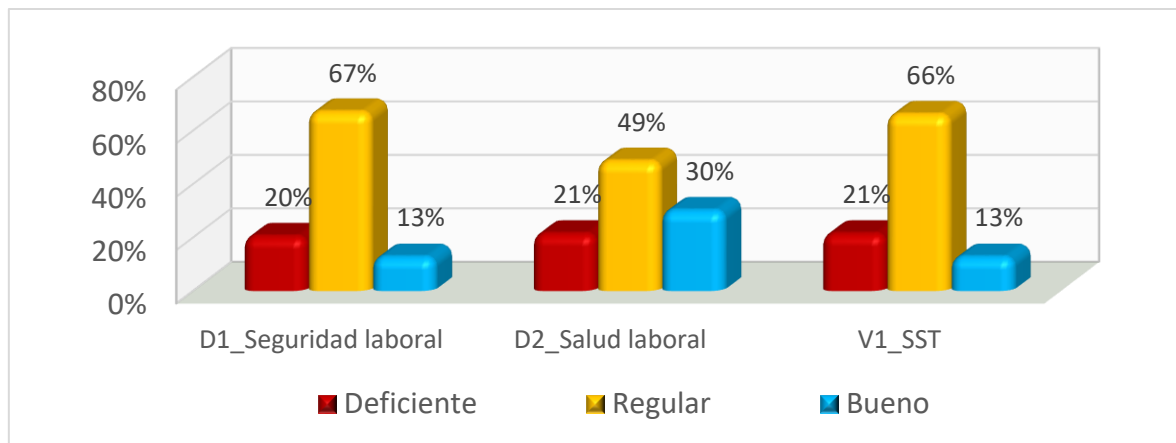
Niveles para la V1_SST (Seguridad y salud ocupacional)

Nivel	Dim 1 Seguridad ocupacional		Dim 2 Salud ocupacional		V1_ Seguridad y salud ocupacional	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno	13	13%	31	30%	13	13%
Regular	69	67%	50	49%	68	66%
Deficiente	21	20%	22	21%	22	21%
Total	103	100%	103	100%	103	100%

Nota. Baremación de los niveles V1_SST en base a lo suministrado en la encuesta.

Figura 5

Niveles para la V1_SST (Seguridad y salud ocupacional)



En la Tabla 3 y Figura 5, respecto a la dimensión “Seguridad ocupacional” en la UGEL-Andahuaylas, dos tercios de los colaboradores (67%) lo valoran en un nivel regular, el 20% lo valora en un nivel deficiente; ya que, consideran que existe falencias en: capacitación en materia de seguridad laboral, orden y limpieza, prevención contra incendios, señalización e iluminación, equipos de protección personal, accidentes laborales. Mientras que, un pequeño grupo (13% de los colaboradores) opinaron lo contrario, que si hay las condiciones idóneas relacionadas a la SST en la UGEL-Andahuaylas.

Para la variable “Salud ocupacional” en la UGEL-Andahuaylas, casi la mitad (49%) de los colaboradores han percibido un nivel regular, y que al sumársele el nivel bajo (21%)



indicaron que los mayores inconvenientes son: fatiga visual por equipo y accesorios informáticos, estrés y fatiga laboral, ruidos y vibraciones, factores ergonómicos (movimientos repetitivos y/o posturas forzadas) e implementación de un botiquín de primeros auxilios. Finalmente, un 30% de los trabajadores manifestaron que si existe un buen nivel de salud laboral en la UGEL-Andahuaylas.

En conclusión, en cuanto a la variable "Seguridad y salud ocupacional" en la UGEL-Andahuaylas, dos tercios de los colaboradores (66%) lo califican en un nivel regular, mientras que el 21% lo evalúa en un nivel bajo. Esto se debe a la falta de implementación de medidas básicas de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de la UGEL-Andahuaylas. Por otro lado, un 13% de los colaboradores perciben que existen condiciones adecuadas en este ámbito.

En la evaluación de la infraestructura, se constató que la UGEL-Andahuaylas carece de instalaciones propias y opera actualmente en un local alquilado de cuatro niveles. Sin embargo, es importante señalar que los pasillos de este edificio presentan superficies resbaladizas, lo que representa un riesgo potencial para la seguridad. Está ubicado en el Jr. Alfonso Ugarte N° 328-Andahuaylas-Apurímac, por su ubicación está propenso a los niveles de ruido altos provocado por el tráfico vehicular. Además, la UGEL-Andahuaylas no cuenta con: Responsable de SST, política de SST, plan anual de SST, matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), mapa de riesgos, ni reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST). La UGEL Andahuaylas sólo cuenta con un Plan de Gestión de Riesgos que es elaborado con el fin de determinar la forma de proceder ante posibles eventualidades (Heladas, lluvias intensas, friajes, sismos etc.)

En complemento a lo expuesto anteriormente, es imprescindible destacar la marcada carencia de señalizaciones de seguridad en las instalaciones de la UGEL Andahuaylas. Esta



deficiencia se atribuye a la inexistencia de un responsable específico de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). En la actualidad, la instalación de algunas señales de seguridad recae únicamente en el responsable de abastecimiento y la Coordinadora Local de PREVAED (Programa de Reducción de la Vulnerabilidad y Atención de Emergencias por Desastres). Este escenario se ve exacerbado por la limitación presupuestaria que impide la implementación de un SG-SST. Adicionalmente, se notó la presencia de solo dos extintores de incendios para todo el edificio, siendo recomendable contar con al menos un (01) extintor por cada 300 metros cuadrados, es decir, uno en cada piso. Conforme a la normativa NTP 350.043-1, es importante destacar que los extintores no deben superar los 18 kg y deben instalarse de manera que el extremo más alto no esté a más de 1,50 m del suelo. Además, se constató la ausencia de capacitaciones o entrenamientos en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), las sillas en cada oficina que no cumplen con estándares ergonómicos, y también se observó la implementación deficiente del botiquín de emergencia (primeros auxilios).

Es relevante subrayar que la UGEL Andahuaylas, al carecer de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, se apoya en la Comisión de Gestión Integral del Riesgo de Emergencias y Desastres en Educación (COGIREDE). Esta comisión tiene la responsabilidad de diseñar, supervisar y evaluar la reducción del riesgo de desastres, garantizando la implementación efectiva de mecanismos y acciones destinadas a la preparación, respuesta y rehabilitación de los servicios educativos.

Los esfuerzos de promover una buena SST en una institución, reduce el ausentismo laboral y mejora la capacidad productiva del trabajador. Así pues, es posible considerar a la SST como un componente crucial de la productividad y la competitividad. Además, es importante tener en cuenta que cuando las instituciones se mueven proactivamente para mejorar la SST de sus colaboradores y operan de acuerdo a los conceptos modernos de

responsabilidad social corporativa, la productividad mejora enormemente; es así que, Bueno y Giordano (2014) indica que se trata de actos que combinan las ventajas y los intereses tanto de los trabajadores como de las empresa.

4.1.1.2 Diagnostico a partir de la metodología establecida en la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR.

Se utilizó la línea base que incluye los requisitos establecidos en las normativas siguientes: Ley N°29783 y su modificatoria la Ley N°30222, los cuales se encuentran detallados en los formatos de referencia de la RM 050-2013-TR.

Con el objetivo de evaluar los resultados derivados de la lista de verificación del diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo, se ha elaborado una tabla de calificación que ofrece un desglose detallado de la situación en cada apartado evaluado.

Tabla 4

Calificación de la lista de verificación

% DE CUMPLIMIENTO	CALIFICACIÓN
90 - 100	Sobresaliente
80 – 89.9	Bueno
70 – 79.9	Regular
50 – 69.9	Malo
<50	Crítico

Nota. Adaptada de la tesis “Propuesta de un programa basado en el análisis de riesgos para la prevención de accidentes en los laboratorios de química y física de una institución universitaria de Lima”, por Chávez 2016.

I. Compromiso e Involucramiento

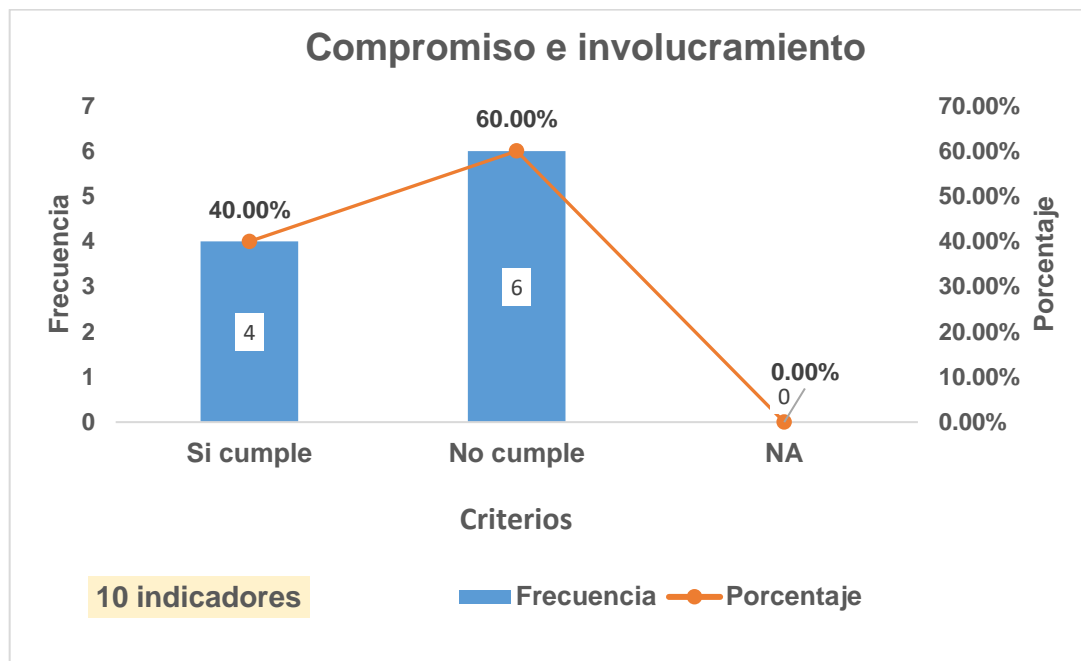
En la Figura 6, relacionada con el "compromiso e involucramiento" se evaluaron 10 indicadores, de los cuales, el 60% (6 indicadores) no se cumplen, debido a que la UGEL de

Andahuaylas suministra los recursos mínimos para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Además, carece de un plan anual de seguridad y salud ocupacional, y no se llevan a cabo acciones destinadas a promover una cultura de prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, el 40% (4 indicadores) se logra mediante el reconocimiento del rendimiento de los empleados a través de resoluciones de felicitación y la implementación del buzón de sugerencias, facilitando así la participación de los trabajadores en temas vinculados con la seguridad y la salud laboral de los trabajadores de la UGEL Andahuaylas.

Figura 6

Compromiso e involucramiento



II. Política de seguridad y salud ocupacional

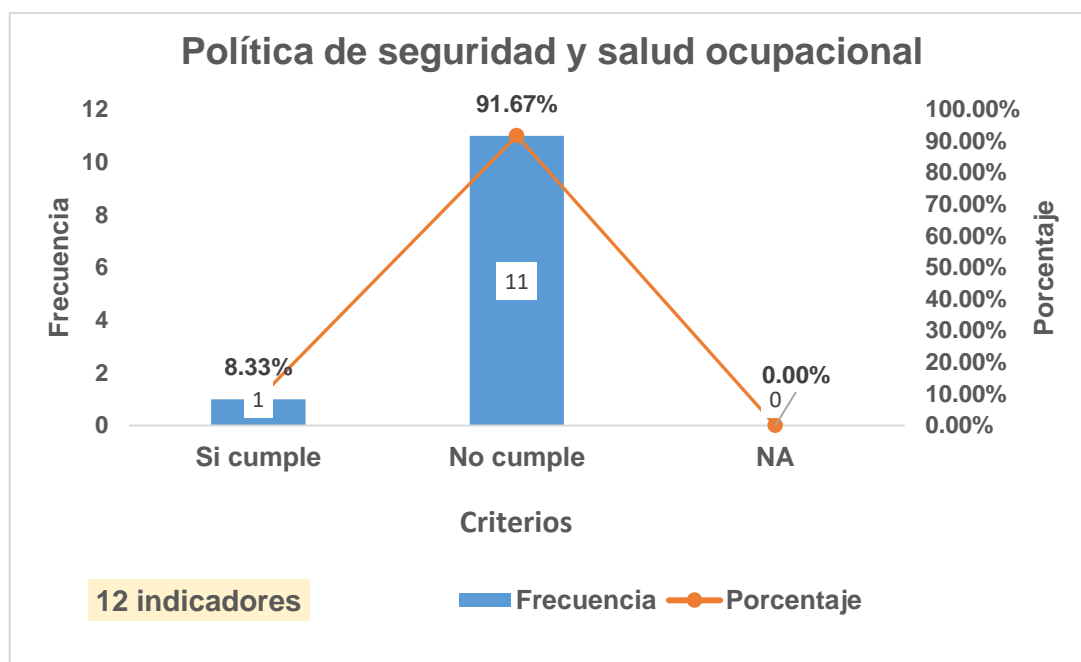
En la Figura 7, vinculada con la "política de seguridad y salud ocupacional", se examinaron 12 indicadores, de los cuales el 91.67% (11 indicadores) no se cumplen por las siguientes razones: a) La ausencia de una política documentada sobre seguridad y salud en el trabajo, b) La falta de realización de inspecciones, auditorías y reportes de investigación de accidentes, así como la carencia de generación de estadísticas relacionadas con la

seguridad laboral, c) La inexistencia de un presupuesto específico para la implementación o mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la UGEL Andahuaylas.

Por otro lado, el 8.33% (1 indicador) se logra debido a que la coordinadora local de PREVAED proporciona capacitación en gestión del riesgo de desastres (heladas, lluvias intensas, friajes, sismos etc.)

Figura 7

Política de seguridad y salud ocupacional



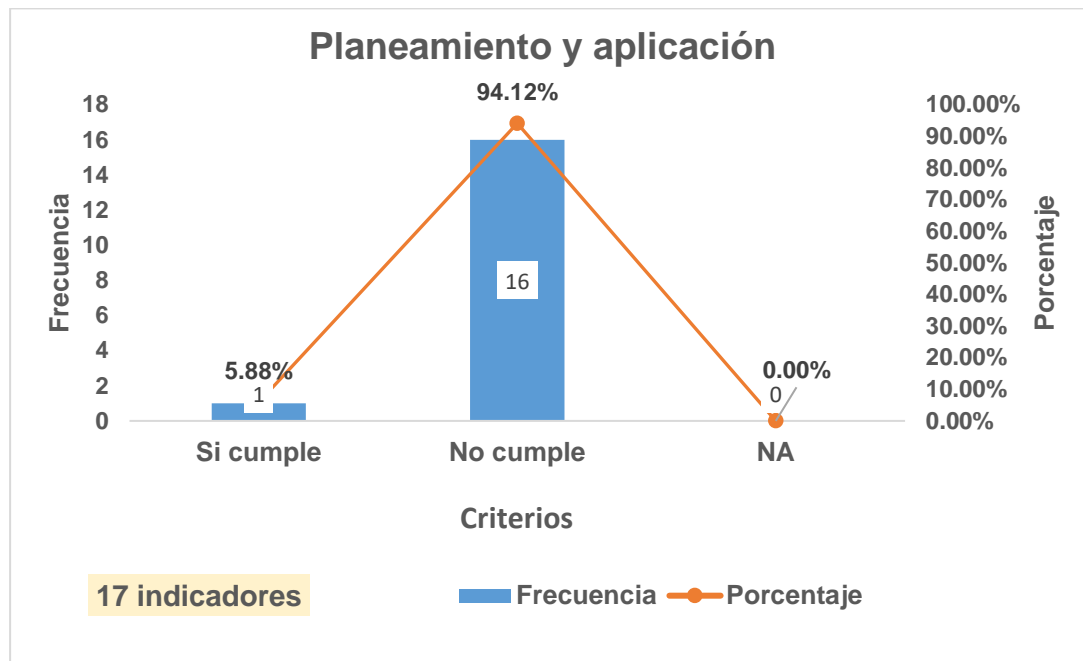
III. Planeamiento y aplicación

En la Figura 8, relacionada con el "planeamiento y aplicación", se examinaron 17 indicadores, de los cuales el 94.12% (16 indicadores) no cumplen debido a: a) La falta de evidencia de la realización de un estudio de línea base como diagnóstico participativo del estado de la SST en la UGEL Andahuaylas, b) La ausencia de participación de los trabajadores en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, por lo que no existe una matriz IPER, c) La inexistencia de un programa anual de seguridad y salud en el trabajo.

En contraste, el 5.88% (1 indicador) si cumplen porque la oficina de abastecimiento en coordinación con la Coordinadora Local de PREVAED adquiere algunas señaléticas, extintor y botiquín de primeros auxilios. Aunque estos elementos resultan insuficientes, son importantes para la seguridad y salud de los trabajadores.

Figura 8

Planeamiento y aplicación



IV. Implementación y operación

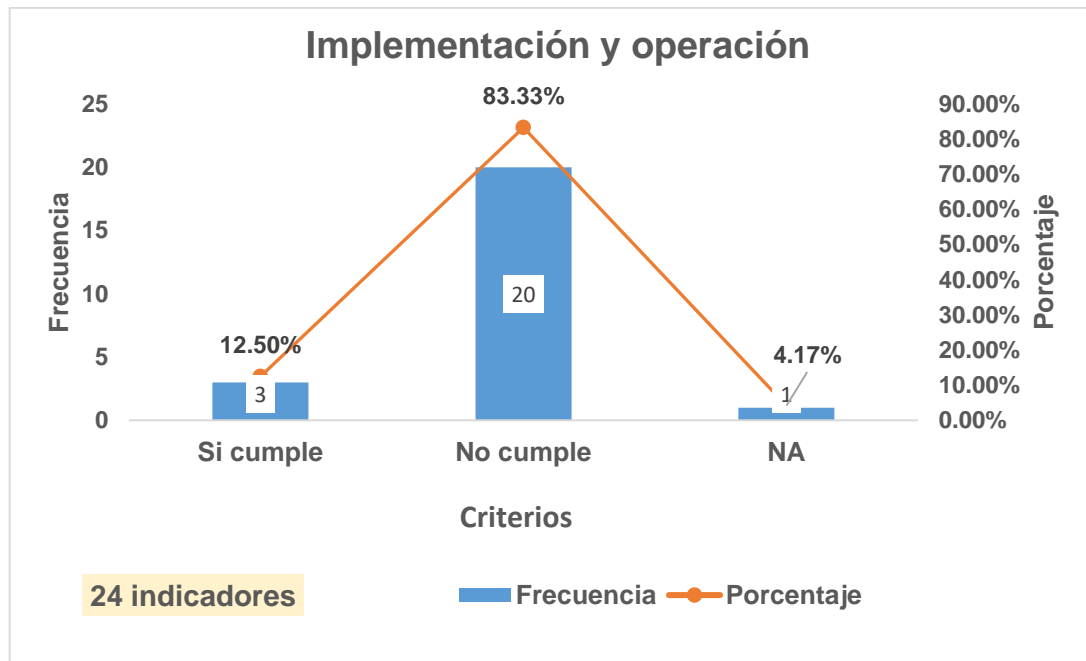
En la Figura 9, asociada con la "implementación y operación", se analizaron 24 indicadores, de los cuales el 83.33% (20 indicadores) no se cumplen debido a los siguientes aspectos: a) La ausencia de un Supervisor de Seguridad y Salud, b) La falta de programas de capacitación en materia de SST, c) La carencia de medidas preventivas que mitiguen los efectos negativos asociados con los riesgos de SST en la UGEL Andahuaylas.

En contraste, el 12.50% (3 indicadores) está en cumplimiento debido a que los trabajadores están informados de que, ante una amenaza grave e inminente, tienen la autorización para detener sus tareas y/o evacuar la zona de riesgo (como en casos de sismos

o incendios). Además, todos los trabajadores cuentan con un nivel uniforme de protección en términos de SST.

Figura 9

Implementación y operación



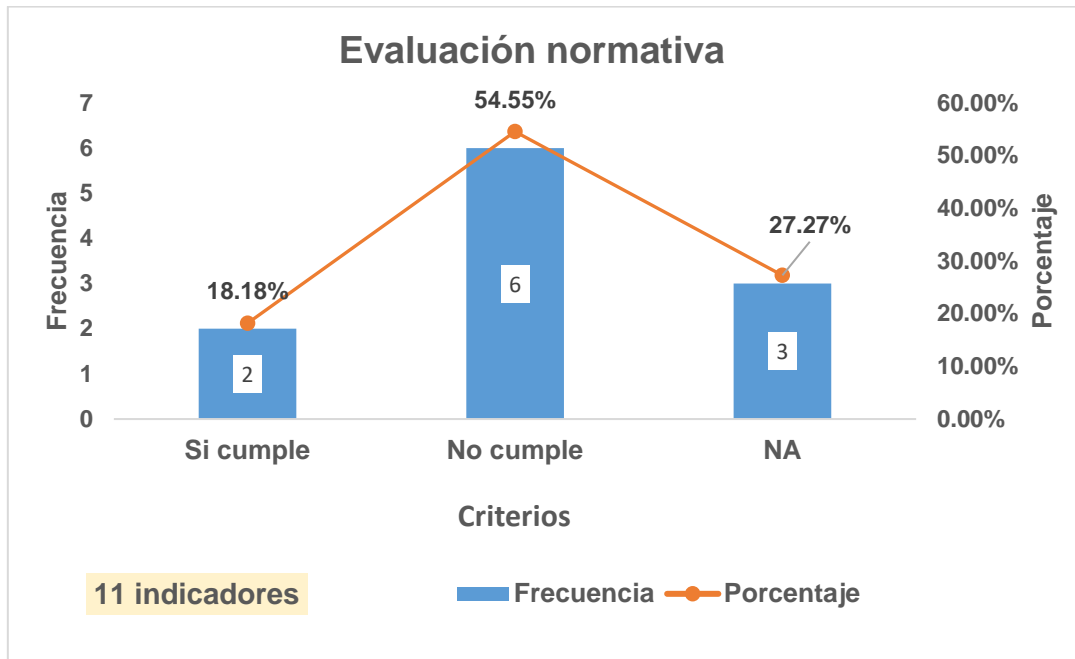
V. Evaluación normativa

En la Figura 10, vinculada con la "Evaluación normativa", se examinaron 11 indicadores, de los cuales el 54.55% (6 indicadores) no se cumplen, ya que la UGEL de Andahuaylas carece de un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y no ha implementado un sistema de gestión de seguridad y salud laboral.

En cambio, el 18.18% (2 indicadores) se cumple porque la UGEL toma medidas para evitar que las trabajadoras en período de embarazo o lactancia realicen labores peligrosas, concediéndoles licencia con goce de haber por maternidad. Por último, el 27.27% (3 indicadores) no son aplicables para la UGEL de Andahuaylas, dado que no se permite la contratación de niños y adolescentes.

Figura 10

Evaluación Normativa



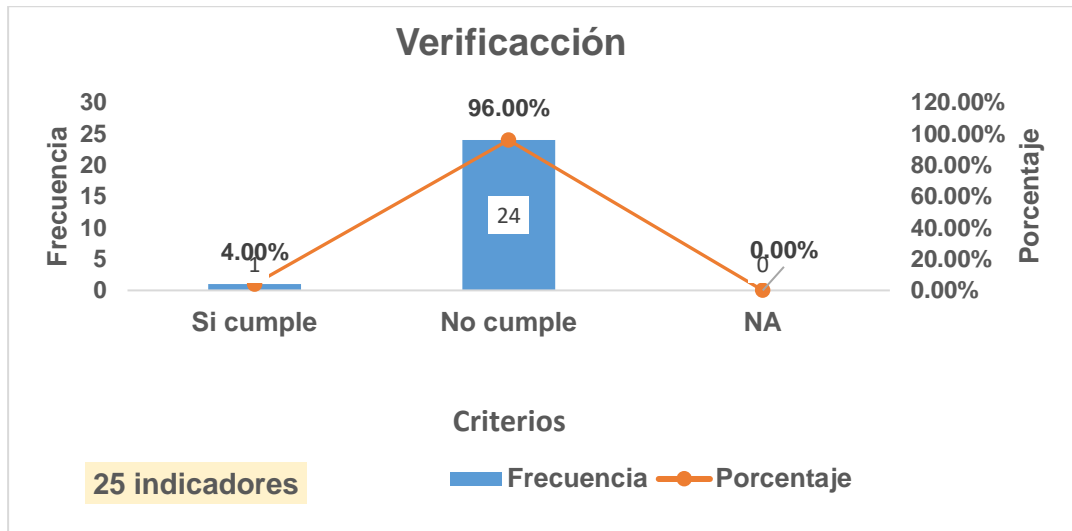
VI. Verificación

En la Figura 11, relacionada con la "Verificación", se evaluaron 25 indicadores, de los cuales el 96% (24 indicadores) no están en cumplimiento, a causa de los siguientes motivos: a) La inexistencia de un procedimiento para realizar inspecciones, b) La carencia de registros de acciones correctivas y preventivas, c) La falta de evidencia en cuanto a registros médicos de los trabajadores, d) La ausencia de auditorías internas relacionadas con la seguridad y salud.

En contraste, el 4% (1 indicador) si cumple debido a que, en caso de accidente o enfermedad ocupacional, el trabajador ha sido trasladado a otro puesto que implica un menor riesgo.

Figura 11

Verificación

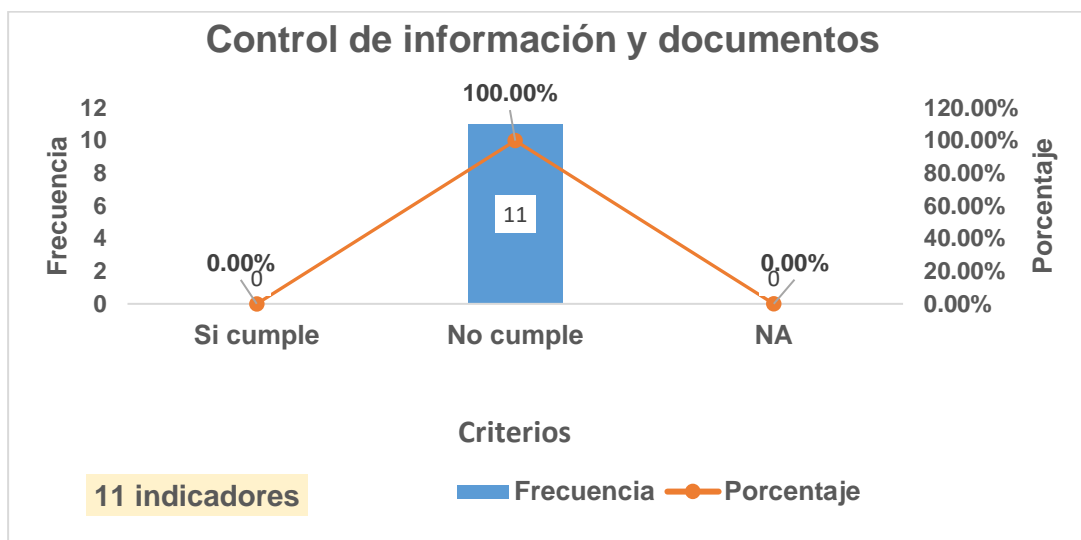


VII. Control de información y documentos

En la Figura 12, vinculada con el "Control de información y documentos", se examinaron 11 indicadores, de los cuales ninguno se cumple debido a: a) No se cuenta con un reglamento interno de SST, b) No existe mapa de riesgo, c) No se implementó registros y documentos del sistema de gestión de seguridad (Registros de exámenes médicos, registros de auditoría, registro de inspecciones internas, registros de capacitación e inducción en SST).

Figura 12

Control de información y documentos

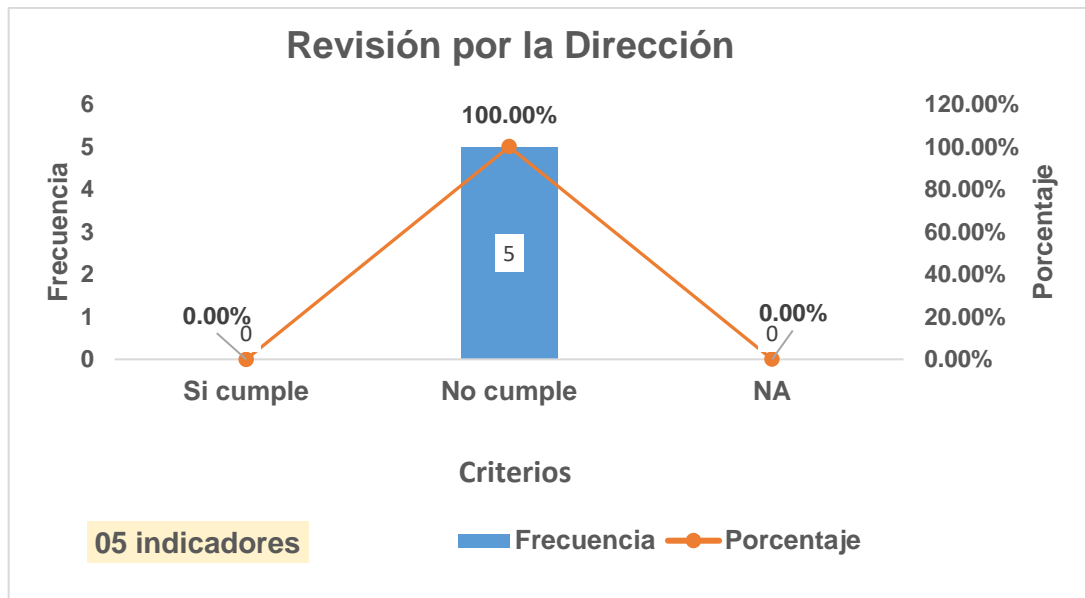


VIII. Revisión por la Dirección

En la Figura 13, relacionada con la "Revisión por la Dirección", se evaluaron 05 indicadores, y ninguno se cumple debido a la ausencia de evidencia sobre la investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales dentro de la UGEL de Andahuaylas. Además, no se observa ninguna gestión o iniciativa para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Figura 13

Revisión por la Dirección



Después de realizar un análisis detallado del cumplimiento legal en materia de seguridad y salud ocupacional de la UGEL Andahuaylas, se han identificado los siguientes resultados:

Tabla 5

Porcentaje de cumplimiento de la línea base del SG-SST

LINEAMIENTOS	% DE CUMPLIMIENTO
I. Compromiso e involucramiento	40,0
II. Política de seguridad y salud ocupacional	8,33
III. Planeamiento y aplicación	5,88
IV. Implementación y operación	12,50
V. Evaluación normativa	18,18
VI. Verificación	4,0
VII. Control de información y documentos	0,0
VIII. Revisión por la Dirección	0,0

Cómo se puede apreciar en la tabla 5, a través del diagnóstico de línea base efectuado al SG-SST de la UGEL Andahuaylas, se puede verificar que el porcentaje de cumplimiento de los 08 lineamientos analizados es <50%, por lo que se concluye que: "La calidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la UGEL Andahuaylas es **CRÍTICO**".

De manera análoga, Aguilar y Gil (2023) llevaron a cabo un diagnóstico de la situación presente en materia de SST en la empresa "Peña las Águilas SRL", empleando los formatos establecidos en la RM 050-2013-TR, los cuales abarcan la evaluación de 8 pautas. Concluyeron que la condición del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa es crítica.

4.1.2. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Andahuaylas

Para determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Andahuaylas se realizó el análisis estadístico, de acuerdo a los resultados obtenidos en el cuestionario “Desempeño laboral”.

Tabla 6

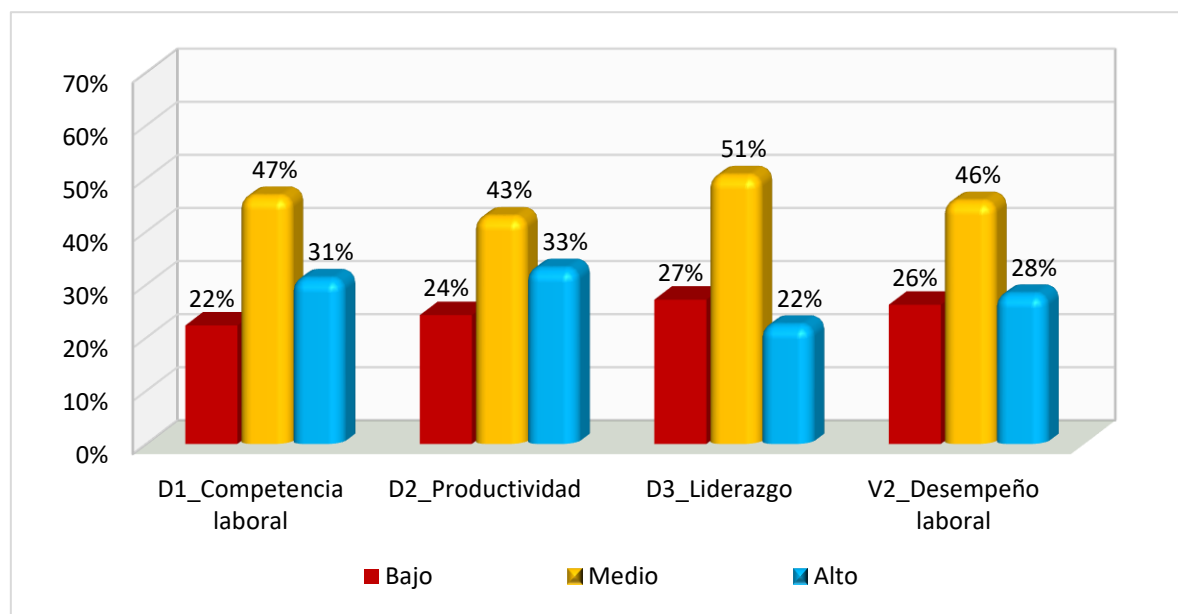
Niveles de desempeño laboral

Nivel	D1_ Competencia laboral		D2_ Productividad		D3_ Liderazgo		V2_ Desempeño laboral	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	32	31%	34	33%	23	22%	29	28%
Medio	48	47%	44	43%	52	51%	47	46%
Bajo	23	22%	25	24%	28	27%	27	26%
Total	103	100%	103	100%	103	100%	103	100%

Nota. Baremación de los niveles V2_DL en base a suministrado en su encuesta.

Figura 14

Niveles de desempeño laboral (V2_DL).



Con respecto a la dimensión “competencia laboral”, de los 103 trabajadores encuestados, el 47% valoran su competencia laboral en un nivel medio, el 22% valora en un nivel bajo; ya que, percibieron un conjunto de desatinos y/o inconvenientes en sus funciones



estipuladas en el MPP (Manual de Perfil de Puestos), con poca capacitación para ello, dificultándose llevar a cabo sus funciones, y con ciertos problemas de adaptación al trabajo. Mientras que, la casi tercera parte (31%), valora su desempeño laboral como “alto”, cumpliendo su jornada con responsabilidad y en el tiempo programado.

Sobre la dimensión “Productividad”, de los 103 trabajadores encuestados, el 43% valoran su productividad en un nivel medio, el 24% valora en un nivel bajo; ya que, encontraron dificultad al superar las metas establecidas por la UGEL, en el uso eficiente de los recursos y en el trabajo en equipo. Finalmente, el 33% de los trabajadores consideran su productividad en un nivel alto, debido a la excelente planificación y organización de sus actividades diarias.

De acuerdo a la dimensión “Liderazgo”, casi cuatro quintas partes de los colaboradores, incluidos el 51% (medio) y el 27% (bajo), manifestaron que no tienen tanta iniciativa en ayudar a sus compañeros en el cumplimiento de metas y en la resolución de conflictos laborales; mientras que, el 22% (nivel alto) manifestaron tener gran pasión hacia el trabajo, con una adecuada actitud, y sobre todo una buena interrelación con los compañeros.

Finalmente, respecto a la variable “Desempeño laboral”, de los 103 trabajadores encuestados, el 46% valoran su desempeño laboral en un nivel medio, el 26% valora en un nivel bajo; percibieron que hay inconvenientes y falencias en sus competencias, productividad (cumplimiento de metas), y en el despliegue de sus liderazgos, básicamente en las relaciones interpersonales; mientras que, el 28% valora su desempeño laboral en un nivel “alto” porque consideran tener aptitudes, conocimientos y capacidades necesarios para desempeñar con éxito un determinado puesto de trabajo.



Siendo estos similares a los encontrados en Alanya y Topalaya (2019) donde casi la mitad (empleados) se les dificulta ejecutar las tareas asignadas sin supervisión, además de recibir poca formación antes de iniciar las actividades.

Así que, uno de los fines de la formación (laboral), cuando se considera desde un punto de vista organizativo, es transmitir información para desarrollar las capacidades necesarias para desempeñar un determinado papel. Por lo tanto, para lograr mejoras de productividad en la UGEL Andahuaylas, la organización busca garantizar que las personas se adapten continuamente a los requisitos del puesto de trabajo y a los cambios de estructura, tecnología, etc. que se producen en un entorno profesional. En este particular, Pedraza et al. (2010) señala que, la formación profesional debe ser uno de los objetivos estratégicos de la organización. No sólo debe llevarse a cabo durante los periodos "muertos" de los empleados para pagar sus salarios, sino también como una herramienta que la organización puede utilizar para capacitar a sus trabajadores y hacer frente a los retos que la empresa sabe que asumirá a corto o medio plazo.

4.2 Influencia de la seguridad ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Andahuaylas

Con el objetivo de evaluar la influencia de la seguridad ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Andahuaylas, se procedió a realizar una contrastación de hipótesis, teniendo en cuenta los supuestos previamente establecidos:

Ho: Las buenas prácticas de seguridad ocupacional no influyen positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023.

Ha: Las buenas prácticas de seguridad ocupacional influyen positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 7*Asociación entre la dimensión Seguridad ocupacional y la variable desempeño laboral.*

Variabes	Logaritmo verosimilitud	Chi-cuadrado (Chi ²)	Sig. bilateral	Pseudo Cuadrado Nagelkerke	% de influencia x 100%
Seguridad ocupacional					
Desempeño laboral	48.081	41.057	.000	0.373	37.3%

Nota. Primera parte de la Regresión Logística Ordinal (RLO) en SPSS.**Tabla 8***Asociación entre Seguridad ocupacional y desempeño laboral.*

Variabes	Estim.	Error estándar	Wald	Gf	Sig.	Confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Seguridad ocupacional							
Desempeño laboral	2.410	.429	31.636	1	.000	1.570	3.250

Nota. Segunda parte de la Regresión Logística Ordinal (RLO) en SPSS.

De la tabla 7, cumpliéndose el primer paso y/o requisito para la Regresión Logística Ordinal (RLO), verificándose sus residuos como: a) Logaritmo de Verosimilitud de 48.081, el cual indica solo como ajuste a la probabilidad de ocurrencia del modelo propuesto; b) Prueba de Chi Cuadrado de 41.057 y con un Sig. de 0.000, evidenció asociación significativa entre la Seguridad ocupacional sobre el desempeño laboral en su variabilidad, ya que es inferior al umbral del 5% (0.05) como límite; c) Pseudo Cuadrado Nagelkerke de 0.373, lo que es lo mismo a 37.3% de influencia de la Seguridad ocupacional sobre el desempeño laboral en su variabilidad.

El segundo paso fue contrastar la hipótesis, donde la influencia de la “Seguridad ocupacional” es de carácter significativo sobre el “Desempeño laboral”, comprobada por el coeficiente de Wald de 31.636, estando fuera de la zona crítica y/o de rechazo de $ZC_{95\%} = 1.64$. Asimismo, en la tabla 8 se observa un valor de significancia (p-valor) igual a 0,000, el cual se encuentra por debajo del umbral de error estadístico recomendado ($p < 0,05$). En



consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se infiere que: *“Las buenas prácticas de seguridad ocupacional influyen positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023”*

En este sentido, Alanya y Topalaya (2019) manifiesta que, el rendimiento laboral y la ergonomía están relacionados, con un coeficiente de correlación positivo de 0,9987 que muestra que cuanto mayor es el índice de cumplimiento de los valores ergonómicos, mejor es el rendimiento laboral; asimismo, Ravindran (2019) argumentó que, identificar los factores de la ergonomía y SST ayudan a los empleados a trabajar de manera eficiente y eficaz.

En el contexto anterior, Vertakova y Maltseva (2020), aseguran que, el paso inicial para garantizar lugares de trabajo más seguros es comprender los factores de riesgo más prevalentes; ya que, cada día los empleados enfrentan riesgos ergonómicos, biológicos, químicos y físicos, cuya gestión adecuada de estos, requiere la identificación, categorización, priorización, prevención y control.

4.3 Influencia de la salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Andahuaylas

Con la finalidad de analizar la repercusión de la salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Andahuaylas, se llevó a cabo una contrastación de hipótesis.

Ho: La buena gestión de salud ocupacional no influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023.

Ha: La buena gestión de salud ocupacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9*Asociación entre la dimensión “Salud ocupacional” y la variable “Desempeño laboral”*

Variables	Logaritmo verosimilitud	Chi-cuadrado (Chi ²)	Sig. bilateral	Pseudo Cuadrado Nagelkerke	% de influencia x 100%
Salud ocupacional					
Desempeño laboral	45.257	52.493	.000	0.453	45.3%

Nota. Primera parte de la Regresión Logística Ordinal (RLO) en SPSS.**Tabla 10***Regresión Logística entre la Salud ocupacional y Desempeño laboral.*

Variables	Estim.	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Salud ocupacional							
Desempeño laboral	2.229	.353	39.972	1	.000	1.538	2.921

Nota. Segunda parte de la Regresión Logística Ordinal (RLO) en SPSS.

Cumplíndose el primer paso y/o requisito para la Regresión Logística Ordinal (RLO), verificándose sus residuos como: a) Logaritmo de Verosimilitud de 45.257, el cual indica solo como ajuste a la probabilidad de ocurrencia del modelo propuesto; b) La prueba de Chi Cuadrado de 52.493 y con un Sig. de 0.000, evidenció asociación significativa entre la “Salud ocupacional” sobre el “Desempeño laboral” en su variabilidad, ya que es inferior al umbral del 5% (0.05) como límite; c) Pseudo Cuadrado Nagelkerke de 0.453, lo que es lo mismo a 45.3% de influencia de la Salud ocupacional sobre el “Desempeño laboral” en su variabilidad.

El segundo paso fue demostrar la hipótesis, donde la influencia de la “Salud ocupacional” es de carácter significativo sobre el “Desempeño laboral”, comprobada por el coeficiente de Wald de 39.972, estando fuera de la zona crítica y/o de rechazo de $ZC_{95\%} = 1.64$. Asimismo, en la tabla 10 se observa un valor de significancia (p-valor) igual a 0,000, el cual se encuentra por debajo del umbral de error estadístico recomendado ($p < 0,05$). En



consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se infiere que: *“La buena gestión de salud ocupacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023”*.

Asimismo, Landa (2019) corrobora que existe un fuerte vínculo entre la gestión de la salud laboral y el rendimiento en el trabajo. A su vez, Bejarano (2018) argumentó que, la gestión de la salud ocupacional son extremadamente relevantes, como los exámenes ocupacionales que son necesarias para garantizar la prevención de enfermedades y lesiones laborales.

La promoción y preservación de la salud en el lugar de trabajo es un factor clave para el éxito de una institución, tal como lo señaló Salas y Vega (2019) cuando trabajan en un ambiente seguro y saludable, con las condiciones adecuadas, su desempeño crece y con ello los resultados empresariales e institucionales, además de aumentar la productividad y fortalecer la imagen de la institución, previene enfermedades y accidentes laborales.

En último término, en relación con las limitaciones comunes a cualquier investigación, se encontraron obstáculos durante la realización de este estudio. Entre las dificultades identificadas se destaca la ausencia de registros de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y exámenes médicos ocupacionales, ya que la UGEL Andahuaylas carece de dicha información.

Finalmente, respecto al objetivo general sobre la evaluación de la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Andahuaylas, se tiene los siguientes resultados:

Tabla 11*Asociación entre la “Seguridad y salud ocupacional” y “Desempeño laboral”*

Variables	Logaritmo verosimilitud	Chi-cuadrado (Chi ²)	Sig. bilateral	Pseudo Cuadrado Nagelkerke	% de influencia x 100%
V1_Seguridad y salud ocupacional	50.202	43.821	.000	0.393	39.3%
V2_Desempeño laboral					

Nota. Primera parte de la Regresión Logística Ordinal (RLO) en SPSS.**Tabla 12***RLO entre la Seguridad y salud ocupacional y el Desempeño laboral*

Variables	Estim.	Error estándar	Wald	Gf	Sig.	Límite inferior	Límite superior
V1_Seguridad y salud ocupacional	2.489	.431	33.360	1	.000	1.644	3.333
V2_Desempeño laboral							

Nota. Segunda parte de la Regresión Logística Ordinal (RLO) en SPSS.

Mediante el RLO, verificándose sus residuos: a) Logaritmo de Verosimilitud de 50.202, como ajuste a la probabilidad de ocurrencia del modelo propuesto; b) Prueba de Chi Cuadrado de 43.821 y con un Sig. de 0.000, evidenció asociación (significativa), ya que es inferior al umbral del 5% (0.05) como límite; c) Pseudo Cuadrado Nagelkerke de 0.393, lo que es lo mismo 39.3% de influencia de la “Seguridad y salud ocupacional” sobre el “Desempeño laboral” en su variabilidad.

En la premisa general (hipótesis), la influencia de la “Seguridad y salud ocupacional” es significativo sobre el “Desempeño laboral”, comprobada por el coeficiente de Wald de 33.360, estando fuera de la zona crítica y/o de rechazo de $ZC_{95\%} = 1.64$, reforzada por el Sig. de 0.000; donde se concluye que: *“La buena gestión de seguridad y salud ocupacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023”*.



Estos hallazgos también fueron encontrados en Figueroa et al. (2018), donde la gestión adecuada de la seguridad e higiene permite un buen desenvolvimiento (laboral) de los trabajadores; asimismo, Landa (2019), manifiesta que existe una relación significativa (Rho de Spearman de 73.50%) entre la variable “Seguridad y Salud Ocupacional” y la variable “Desempeño Laboral”; estos mismos resultados fueron encontrados por Salas y Vega (2019), quien señala que si existe influencia positiva de la higiene laboral sobre el desempeño de los trabajadores.

Las instituciones y/o empresas están obligadas a seguir y aplicar las normas de seguridad ocupacional de la Ley 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo" basada en la Ley 30222, siendo esta la modificatoria; así como formar al personal en medidas de prevención de accidentes, considerando que la prevención es una responsabilidad compartida por todos. Es así como, (Baldeos, 2019) argumentó que las empresas están obligadas a indemnizar a los colaboradores expuestos a condiciones de trabajo peligrosas, si las medidas para eliminar o mitigar los riesgos laborales son insuficientes.

Además, se ajustó con lo señalado por la Asociación de Higiene Ocupacional OHTA (2010), quien señaló que, las actividades que ponen en peligro a un trabajador son los riesgos ergonómicos (tareas que involucran acciones repetitivas y uso de equipos y computadoras con pantallas de visualización).

Por el contrario, Cervera (2019) señaló que las actividades insalubres exponen a los trabajadores a sustancias insalubres para su salud por encima de los niveles de tolerancia establecidos por el tipo de sustancia, la intensidad y la duración de la exposición; entre ellas, el ruido, el calor, el frío, la humedad, los agentes químicos y biológicos, cuya incidencia de accidentes y enfermedades profesionales ha disminuido con el tiempo como resultado de la inversión en materia de SST.



CONCLUSIONES

La "Seguridad y salud ocupacional" incide significativamente en el "Desempeño laboral", con un 39.3% de variabilidad (R^2 de Nagelkerke), y un valor de significancia (Sig.) de 0.000. Se confirma así la premisa: *“La buena gestión de seguridad y salud ocupacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023”*.

Los principales problemas de SST en la UGEL Andahuaylas, que representan el 64% según la percepción de los colaboradores, incluyen la carencia de un plan de SST, riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales y fatiga visual. Además, el diagnóstico del SG-SST en la UGEL es CRÍTICO, con un cumplimiento de los 08 lineamientos analizados inferior al 50% cada uno. Asimismo, se evaluaron los niveles de "Desempeño Laboral" de los trabajadores, mostrando que el 46% lo valora como medio, el 26% como bajo y el 28% como alto.

Se determinó que la "Seguridad ocupacional" incide de manera significativa en el "Desempeño laboral", con un 37.3% de variabilidad (R^2 de Nagelkerke). Esta influencia fue respaldada por el coeficiente de Wald ($31.636 > ZC_{95\%} = 1.64$) y un valor de significancia (Sig.) de 0.000. Evidenciándose que: *“Las buenas prácticas de seguridad ocupacional influyen positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023”*.

La medición de la influencia de la "Salud ocupacional" en el "Desempeño laboral" arrojó un 45.3% de variabilidad (R^2 de Nagelkerke), con una repercusión significativa confirmada por el coeficiente de Wald ($39.972 > ZC_{95\%} = 1.64$) y un valor de significancia (Sig.) de 0.000. En consecuencia, se concluye que: *“La buena gestión de salud ocupacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, 2023”*.



RECOMENDACIONES

- La UGEL Andahuaylas para promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos y cada uno de sus trabajadores debe iniciar con la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional.
- Se recomienda que, la UGEL Andahuaylas realice un diagnóstico basados principalmente a la identificación de las condiciones subestándares, detección de los agentes físicos, químicos o biológicos, y factores de riesgo ergonómico; en consecuencia, el diagnóstico permitirá a la UGEL implementar los controles adecuados para la prevención de accidentes y/o enfermedades ocupacionales.
- Sugerir a la UGEL Andahuaylas brindar capacitación a los trabajadores de acuerdo a sus puestos de trabajo, ya que la ausencia de formación de empleados provocaría un mal desempeño y no se llegaría a las metas establecidas.
- La UGEL Andahuaylas tiene que garantizar el orden y limpieza en el lugar de trabajo, y sobretodo no debe haber obstáculos en los pasillos, salidas y vías de circulación, así como en las rutas previstas para la evacuación de emergencia.
- Es necesario que la UGEL Andahuaylas garantice un ambiente de trabajo seguro, libre de peligros y riesgos. Para ello, es necesario la capacitación en seguridad y salud ocupacional, que debe ser estructurada de forma planificada y permanente; y que su propósito fundamental sea promover diferentes mecanismos de prevención.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, A. C., Ruiz, L. K. J., Marin, M. R., & Guerrero, E. G. P. (2018). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en Docentes Universitarios del Departamento del Cesar, Colombia. *REVISTA ENCUENTROS*, 17(01).
<https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Aguilar Díaz, L. E., & Gil Díaz, E. A. (2023). *Diagnóstico situacional del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa "Peña las Águilas SRL"- 2023*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2776>
- Alanya Barrera, J. A., & Hualy Topalaya, J. J. (2019). *Influencia de la ergonomía en el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la empresa minera Pan American Silver S.A. Unidad Huarón—2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2742>
- Alva, J. F. (2018). *La salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial Chavimochic—La Libertad—2015* [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2401>
- Asociación para el Entrenamiento en Higiene Ocupacional (OHTA). (2010). *Principios Basicos de Higiene Ocupacional*.
[https://crpohs.com.co/pdf/Principios%20Basicos%20de%20Higiene%20Ocupacion al.pdf](https://crpohs.com.co/pdf/Principios%20Basicos%20de%20Higiene%20Ocupacion%20al.pdf)
- Baena, P. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com> Created from bibliotecacijsp on 2018-07-30 15:51:39.



- Baldeos, C. J. (2019). *Plan de seguridad y salud en el trabajo y su incidencia en la gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Concesionaria Pac. El Golf– Charlotte s.a., Lima—2 018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo].
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12603>
- Bejarano, K. (2018). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para Mejorar el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Huancayo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes].
<http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1056>
- Brunette, M. J. (2003). Satisfacción, salud y seguridad ocupacional en el Perú. *Economía y Sociedad*, 6.
- Bueno, C., & Giordano, S. (2014). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. 53.
- Campbell, J., McHenry, J., & Wise, L. (1990). *Modeling job performance in a population of jobs. Personnel Psychology*. 43, 313-333.
- Carrera, C. A. E., Ivan, R. P. C., Daniel, N. A. E., & Miguel, P. E. A. (2019). *SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL* (Grupo Compás).
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/463/3/salud%20y%20seguridad%20ocupacional.pdf>
- Cervera, A. (2019). Salud ocupacional: Qué es y qué beneficios aporta a la empresa -. *SIMBIOTIA*. <https://www.simbiotia.com/salud-ocupacional/>
- Chávez Salas, A. E. (2016). *Propuesta de un programa basado en el análisis de riesgos para la prevención de accidentes en los laboratorios de química y física de una institución universitaria de Lima* [Universidad Nacional Agraria La Molina].
<http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/2594>
- Chen, Q.-Y., Liu, H.-C., Wang, J.-H., & Shi, H. (2022). New model for occupational health and safety risk assessment based on Fermatean fuzzy linguistic sets and CoCoSo



- approach. *Applied Soft Computing*, 126, 109262.
<https://doi.org/10.1016/j.asoc.2022.109262>
- Condori, M., & Condori, C. (2018). *Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el gobierno autónomo departamental de la Paz (G.A.D.L.P.)* [Tesis de Licenciatura].
<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22434>
- Creus, A., & Mangosio, J. (2011). *Seguridad e higiene en el trabajo: Un enfoque integral* (3ºed.). Alfaomega. <https://es.b-ok.lat/book/11900805/31ca36?dsource=recommend>
- DIGESA. (2005). *Manual de salud ocupacional*. chrome-extension://efaidnbmnribpcajpcglclefindmkaj/http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
- Figuroa, F., Santos-Zambrano, E. M., Acebo-Delgado, A. P., Espinel-García, J. T., Cerón-Mendoza, E. A., & Solórzano, H. M. (2018). Seguridad e Higiene en los Hospitales Públicos y su incidencia en el Desempeño Laboral. *Dominio de las Ciencias*, 4(3), 334-359. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i3.813>
- Gil, C. (2017). *Cómo desarrollar proyectos de investigación*. (6ª Ed.). São Paulo, Atlas. <https://docero.com.br/doc/nc0cesv>
- González Gutiérrez, F., López Narváez, L., & Blanco Romero, L. (2015). *Seguridad laboral- Cartilla educativa N° 2*.
<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/10565/cartilla%20web.pdf>
- Hernández R, Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a Ed.) México DF, México: McGraw Hill Interamericana editores.
- Landa Agurto, C. (2020). *Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46728>



- Mejia, C. R., Miraval-Cabrera, E., Quiñones-Laveriano, D. M., & Gomero-Cuadra, R. (2015). Sanciones por infracciones contra la Salud y Seguridad en el trabajo en empresas de Perú, 2011-2013. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 24(4), 149-157.
- Murray R. Spiegel y Larry J. Stephens. (2009). *Estadística. 4ta edición*. Mc Graw-Hill. México, D.F.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3). <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>
- Prado, L. del. (1998). *Liderazgo y gestión de personal*. Fundación OSDE. <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/liderazg.pdf>
- Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Pub. L. No. Reglamento de la Ley N 29783, 32 (2012). <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>
- Ravindran, D. (2019). Ergonomic Impact on Employees' Work Performance. *International Journal of Advance and Innovative Research*, 6(1). https://www.researchgate.net/publication/331813073_Ergonomic_Impact_on_Employees'_Work_Performance
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37, 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Salas, T., & Vega, A. (2019). *Higiene laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad Tarapoto, año 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín]. <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3764>



- Valencia, K. J. (2017). *“Estudio de la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño del personal operativo de la empresa IDEPLAST CÍA LTDA. de la ciudad de Quito en el año 2017”* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/xmlui/handle/22000/14664>
- Vertakova, Y., & Maltseva, I. (2020). *Labor productivity: Analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. 41, 9.*



ANEXOS



Anexo 1: Instrumentos

CUESTIONARIO SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (SST)

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la UGEL-Andahuaylas

DATOS PERSONALES:

Género: M() F()

Edad: 20 a 30 años () 31 a 40 años () 41 a 50 años () 51 a 60 años () Mayor de 60 años ()

Cargo : _____

Tiempo de servicio: _____

(*) Principal problema observado referido a la seguridad y salud ocupacional: _____

Nota. Puede ser carga laboral, inexistencia de un plan de SST, riesgos ergonómicos, falta de capacitación en materia de SST, golpes contra objetos y caídas, ruidos y vibraciones, higiene laboral, espacios reducidos, falta de señalización e iluminación, fatiga visual, prevención de incendios, primeros auxilios, riesgos eléctricos; equipos de protección personal, entre otros según su apreciación.

Estimado(a) colaborador(a): Se le agradece responder de la manera más sincera posible cada una de las preguntas. Favor, leer detenidamente cada ítem con una única alternativa para cada pregunta formulada:

VARIABLE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		Siempre	Casi siempre	A veces	Rara Vez	Nunca
No	DIM1. SEGURIDAD OCUPACIONAL					
1.	¿Su lugar de trabajo presenta pisos estables, regulares y/o no resbaladizos, que pueden provocarle una caída?					
2.	¿Recibes capacitación sobre cómo identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos en el trabajo?					
3.	¿Su lugar de trabajo se mantiene constantemente limpio y ordenado?					
4.	¿Recibes charlas de prevención de incendios y manejo de extintores?					
5.	¿La iluminación de las oficinas y espacios de trabajo es buena?					
6.	¿En su centro de trabajo existe una adecuada señalización de seguridad y salud ocupacional?					



7.	¿Recibes equipos de protección personal (mascarilla, guantes, bata, lentes protectores etc.) para uso personal en el trabajo?					
8.	¿Durante la jornada laboral ocurren accidentes e incidentes de trabajo?					
DIM2. SALUD OCUPACIONAL						
9.	¿En su centro de trabajo existen sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla?					
10.	¿Tu trabajo diario te provoca fatiga visual?					
11.	¿En su centro de trabajo existen ruidos y vibraciones que perjudica la capacidad de trabajar?					
12.	¿Las actividades diarias te provocan estrés y fatiga laboral?					
13.	¿Existe botiquín debidamente implementado para atender a los trabajadores?					
14.	¿La UGEL-Andahuaylas responde eficazmente ante accidentes e incidentes producidos en la actividad laboral?					
15.	¿Realizas actividades que implique movimientos repetitivos y/o posturas forzadas?					
16.	¿Recibes capacitación en posturas ergonómicas correctas?					

Gracias por su participación...



CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la UGEL-Andahuaylas

DATOS PERSONALES:

Género: M() F()

Edad: 20 a 30 años() 31 a 40 años() 41 a 50 años() 51 a 60 años() Mayor de 60 años()

Cargo : _____

Tiempo de servicio: _____

Estimado(a) colaborador(a): Se le agradece responder de la manera más sincera posible cada una de las preguntas. Favor, leer detenidamente cada ítem con una única alternativa para cada pregunta formulada:

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL		Siempre	Casi siempre	A veces	Rara Vez	Nunca
No	DIM1. COMPETENCIA LABORAL					
1.	¿Conoces tu rol y funciones estipuladas en el Manual de Perfil de Puestos (MPP)?					
2.	¿Recibes cursos y/o capacitaciones para afrontar mejor tu trabajo?					
3.	¿Cumples con tu responsabilidad laboral en el tiempo programado?					
4.	¿Guardas confidencialidad y principio de reserva con la información de la institución?					
5.	¿Te adaptas rápidamente a un puesto de trabajo?					
6.	¿Tratas a los visitantes con amabilidad y simpatía?					
DIM2. PRODUCTIVIDAD						
7.	¿Cumples y/o superas con las metas establecidas por la UGEL?					
8.	¿Utilizas eficientemente los recursos de la UGEL?					
9.	¿Planificas y organizas las actividades de trabajo?					
10.	¿Trabajas en equipo y colaboración para obtener mejores resultados?					



11.	¿En tu centro de trabajo existe un ambiente laboral adecuado?					
DIM3. LIDERAZGO						
12.	¿Motivas y ayudas a tus compañeros de trabajo en el cumplimiento de metas?					
13.	¿Mantienes una buena interrelación con los compañeros de trabajo?					
14.	¿Mantienes una actitud positiva en el trabajo?					
15.	¿Cuentas con iniciativa propia en la resolución de problemas laborales?					
16.	¿Demuestras una gran pasión por el trabajo?					

Gracias por su participación...



CUESTIONARIO SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la UGEL-Andahuaylas

DATOS PERSONALES:

Género: M() F()
 Edad: 20 a 30 años () 31 a 40 años () 41 a 50 años () 51 a 60 años () Mayor de 60 años ()
 Cargo : Asistente administrativo
 Tiempo de servicio: 2 años
 (*) Principal problema observado referido a la seguridad y salud ocupacional: _____

Nota. Puede ser carga laboral, inexistencia de un plan de SST, riesgos ergonómicos, falta de capacitación en materia de SST, golpes contra objetos y caídas, ruidos y vibraciones, higiene laboral, espacios reducidos, falta de señalización e iluminación, fatiga visual, prevención de incendios, primeros auxilios, riesgos eléctricos; equipos de protección personal, entre otros según su apreciación.

Estimado(a) colaborador(a): Se le agradece responder de la manera más sincera posible cada una de las preguntas. Favor, leer detenidamente cada ítem con una única alternativa para cada pregunta formulada:

VARIABLE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		Siempre	Casi siempre	A veces	Rara Vez	Nunca
No	DIMI. SEGURIDAD OCUPACIONAL					
1.	¿Su lugar de trabajo presenta pisos estables, regulares y/o no resbaladizos, que pueden provocar una caída?		<input checked="" type="checkbox"/>			
2.	¿Recibes capacitación sobre cómo identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos en el trabajo?					<input checked="" type="checkbox"/>
3.	¿Su lugar de trabajo se mantiene constantemente limpio y ordenado?		<input checked="" type="checkbox"/>			
4.	¿Recibes charlas de prevención de incendios y manejo de extintores?					<input checked="" type="checkbox"/>
5.	¿La iluminación de las oficinas y espacios de trabajo es buena?			<input checked="" type="checkbox"/>		
6.	¿En su centro de trabajo existe una adecuada señalización de seguridad y salud ocupacional?			<input checked="" type="checkbox"/>		
7.	¿Recibes equipos de protección personal (mascarilla, guantes, bata, lentes protectores etc.) para uso personal en el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>			
8.	¿Durante la jornada laboral ocurren accidentes e incidentes de trabajo?				<input checked="" type="checkbox"/>	



DIM2. SALUD OCUPACIONAL					
9.	¿En su centro de trabajo existen sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla?			X	
10.	¿Tu trabajo diario te provoca fatiga visual?	X			
11.	¿En su centro de trabajo existen ruidos y vibraciones que perjudica la capacidad de trabajar?		X		
12.	¿Las actividades diarias te provocan estrés y fatiga laboral?			X	
13.	¿Existe botiquín debidamente implementado para atender a los trabajadores?			X	
14.	¿La UGEL-Andahuaylas responde eficazmente ante accidentes e incidentes producidos en la actividad laboral?		X		
15.	¿Realizas actividades que implique movimientos repetitivos y/o posturas forzadas?	X			
16.	¿Recibes capacitación en posturas ergonómicas correctas?			X	

Gracias por su participación...



CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la UGEL-Andahuaylas

DATOS PERSONALES:

Género: M() F()
 Edad: 20 a 30 años() 31 a 40 años() 41 a 50 años() 51 a 60 años() Mayor de 60 años()
 Cargo : Asistente administrativo
 Tiempo de servicio: 2 años

Estimado(a) colaborador(a): Se le agradece responder de la manera más sincera posible cada una de las preguntas. Favor, leer detenidamente cada ítem con una única alternativa para cada pregunta formulada:

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL		Siempre	Casi siempre	A veces	Rara Vez	Nunca
No	DIM1. COMPETENCIA LABORAL					
1.	¿Conoces tu rol y funciones estipuladas en el Manual de Perfil de Puestos (MPP)?		X			
2.	¿Recibes cursos y/o capacitaciones para afrontar mejor tu trabajo?			X		
3.	¿Cumples con tu responsabilidad laboral en el tiempo programado?		X			
4.	¿Guardas confidencialidad y principio de reserva con la información de la institución?			X		
5.	¿Te adaptas rápidamente a un puesto de trabajo?	X				
6.	¿Tratas a los visitantes con amabilidad y simpatía?		X			
	DIM2. PRODUCTIVIDAD					
7.	¿Cumples y/o superas con las metas establecidas por la UGEL?		X			
8.	¿Utilizas eficientemente los recursos de la UGEL?		X			
9.	¿Planificas y organizas las actividades de trabajo?		X			
10.	¿Trabajas en equipo y colaboración para obtener mejores resultados?		X			
11.	¿En tu centro de trabajo existe un ambiente laboral adecuado?		X			



DIM3. LIDERAZGO						
12.	¿Motivas y ayudas a tus compañeros de trabajo en el cumplimiento de metas?				X	
13.	¿Mantienes una buena interrelación con los compañeros de trabajo?	X				
14.	¿Mantienes una actitud positiva en el trabajo?	X				
15.	¿Cuentas con iniciativa propia en la resolución de problemas laborales?	X				
16.	¿Demuestras una gran pasión por el trabajo?		X			

Gracias por su participación...

Anexo 2: Lista de verificación del SG-SST de la UGEL-Andahuaylas

LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
Entidad: Unidad de Gestión Educativa Local-Andahuaylas		RUC:		20366083406	
Responsable: Jaime Arturo Balderrama Arredondo		Fecha:		14/09/2023	
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		SÍ	NO	N.A.	
I. Compromiso e Involucramiento					
Principios	La UGEL Andahuaylas proporciona los recursos necesarios para que se implemente un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	X			<i>Cumplimiento parcial:</i> Implementación de algunas señalizaciones de seguridad, botiquín de primeros auxilios, extintor.
	Se ha cumplido lo planificado en los diferentes programas de seguridad y salud en el trabajo		X		La UGEL no cuenta con un plan de SGSST
	Se implementan acciones preventivas de seguridad y salud en el trabajo para asegurar la mejora continua		X		
	Se reconoce el desempeño del trabajador para mejorar la autoestima y se fomenta el trabajo en equipo	X			
	Se realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos del trabajo en toda la UGEL de Andahuaylas		X		
	Se promueve un buen clima laboral para reforzar la empatía entre el empleador y trabajador y viceversa	X			El ambiente de trabajo se gestiona de manera consistente.
	Existen medios que permiten el aporte de los trabajadores al empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo	X			-Buzón de sugerencias como un mecanismo para recopilar ideas. -Formulario virtual y con carácter de declaración jurada de salud.
	Existen mecanismos de reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo		X		
	Se tiene evaluado los principales riesgos que ocasionan mayores pérdidas		X		
Se fomenta la participación de los representantes de trabajadores y de las organizaciones sindicales en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo		X			
II. Política de Seguridad y Salud Ocupacional					
Política	Existe una política documentada en materia de seguridad y salud en el trabajo, específica y apropiada para la Institución		X		No tiene una política documentada de seguridad y salud en el trabajo
	La política de seguridad y salud en el trabajo está firmada por la máxima autoridad de la entidad		X		
	Los trabajadores conocen y están comprometidos con lo establecido en la política de seguridad y salud en el trabajo		X		
	Su contenido comprende: -El compromiso de protección de todos los miembros de la organización. -Cumplimiento de la normatividad. -Garantía de protección, participación, consulta y participación en los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los trabajadores y sus representantes. -La mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo -Integración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con otros sistemas de ser el caso		X		
Dirección	Se toman decisiones en base al análisis de inspecciones, auditorías, informes de investigación de accidentes, informe de estadísticas, avances de programas de seguridad y salud en el trabajo y opiniones de trabajadores, dando el seguimiento de las mismas.		X		
	El empleador delega funciones y autoridad al personal encargado de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		X		



Liderazgo	El empleador asume el liderazgo en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		X		
	El empleador dispone los recursos necesarios para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo		X		
Organización	Existen responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo de los niveles de mando de la entidad		X		
	Se ha destinado presupuesto para implementar o mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo		X		
	El Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo participa en la definición de estímulos y sanciones		X		No existe comité de seguridad y salud
Competencia	El empleador ha definido los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo para que éste asuma sus deberes con responsabilidad	X			Coordinador de Gestión del Riesgo de Desastres
III. Planeamiento y Aplicación					
Diagnóstico	Se ha realizado una evaluación inicial o estudio de línea base como diagnóstico participativo del estado de la salud y seguridad en el trabajo		X		No se realizó un estudio de línea base como diagnóstico participativo del estado de la salud y seguridad en el trabajo
	Los resultados han sido comparados con lo establecido en la Ley de SST y su Reglamento y otros dispositivos legales pertinentes, y servirán de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua		X		
	La planificación permite: -Cumplir con normas nacionales -Mejorar el desempeño -Mantener procesos productivos seguros o de servicios seguros		X		
Planeamiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos	El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos		X		No tiene matriz IPER
	Comprende estos procedimientos: -Todas las actividades -Todo el personal -Todas las instalaciones		X		-No hubo capacitación en materia de seguridad y salud, sólo una inducción durante los simulacros de sismo establecidos por el Gobierno -Los trabajadores no han participado en la identificación de peligros y evaluación de riesgo.
	El empleador aplica medidas para: -Gestionar, eliminar y controlar riesgos -Diseñar ambiente y puesto de trabajo, seleccionar equipos y métodos de trabajo que garanticen la seguridad y salud del trabajador -Eliminar las situaciones y agentes peligrosos o sustituirlos -Modernizar los planes y programas de prevención de riesgos laborales -Mantener políticas de protección -Capacitar anticipadamente al trabajador		X		
	El empleador actualiza la evaluación de riesgo una (01) vez al año como mínimo o cuando condiciones o se hayan producido daños		X		
	La evaluación de riesgo considera: -Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores. -Medidas de prevención		X		
	Los representantes de los trabajadores han participado en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, han sugerido las medidas de control y verificado su aplicación		X		
Objetivos	Los objetivos se centran en el logro de resultados realistas y posibles de aplicar, que comprende: -Reducción de los riesgos del trabajo -Reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales -La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia. -Definición de metas, indicadores, responsabilidades. -Selección de criterios de medición para confirmar su logro.		X		
	La institución cuenta con objetivos cuantificables de seguridad y salud en el trabajo que abarca a todos los niveles de la organización y están documentados		X		



Programa de Seguridad, Salud en el Trabajo	Existe un programa anual de seguridad y salud en el trabajo		X		
	Las actividades programadas están relacionadas con el logro de los objetivos		X		
	Se definen responsables de las actividades en el programa de seguridad y salud en el trabajo		X		
	Se definen tiempos y plazos para el cumplimiento y se realiza seguimiento periódico		X		
	Se señala dotación de recursos humanos y económicos	X			Cumplimiento parcial
	Se establecen actividades preventivas antes los riesgos que inciden en la función de procreación del trabajador		X		
IV Implementación y operación					
Estructura y responsabilidades	El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está constituido de forma paritaria(para el caso de los empleadores con 20 o más trabajadores)			X	No aplica
	Existe al menos un Supervisor de Seguridad y Salud (para el caso de empleadores con menos de 20 trabajadores)		X		
	El empleador es el responsable de: - Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores - Actúa para mejorar el nivel de seguridad y salud en el trabajo -Actúa en toma de medidas de prevención de riesgo ante modificaciones de las condiciones de trabajo. - Realiza los exámenes médicos ocupacionales al trabajador antes durante y al término de la relación laboral		X		
	El empleador considera las competencias del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, al asignarle sus labores		X		
	El empleador controla que sólo personal capacitado y protegido acceda a zonas de alto riesgo		X		
	El empleador prevé que la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales no generen daño al trabajador o trabajadora		X		
Capacitación	El empleador toma medidas para transmitir al trabajador información sobre los riesgos en el centro de trabajo y las medidas de protección que corresponda	X			Cumplimiento parcial: Sólo existe inducción por el Coordinador de Gestión del Riesgo de Desastres luego del simulacro de sismo.
	El empleador imparte capacitación dentro de la jornada de trabajo		X		
	El costo de las capacitaciones es íntegramente asumido por el empleador		X		
	Los representantes de los trabajadores han revisado el programa de capacitación		X		
	La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en la materia		X		
	Se ha capacitado a los integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo		X		
	Las capacitaciones están documentadas		X		No tiene el formato que pide la R.M. 050-2013-TR
Se han realizado capacitaciones c: - Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. - Durante el desempeño de la labor - Específica en el puesto de trabajo o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato. - Cuando se produce cambios en las funciones que desempeña el trabajador. - Cuando se produce cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo. - En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.		X		No hay evidencia de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo	



	<ul style="list-style-type: none"> - Para la actualización periódica de los conocimientos. - Utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. - Uso apropiado de los materiales peligrosos 				
Medidas de prevención	<p>Las medidas de prevención y protección se aplican en el orden de prioridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eliminación de los peligros y riesgos - Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas. - Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control. - Programar la sustitución progresiva, y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor riesgo o ninguno para el trabajador. - En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta. 		X		
Preparación y respuesta ante emergencias	La Institución ha elaborado planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.		X		
	Se tiene organizada la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación		X		
	La Institución revisa los planes y procedimientos ante situaciones de emergencia en forma periódica		X		
	El empleador ha dado las instrucciones a los trabajadores para que en caso de un peligro grave e inminente puedan interrumpir sus labores y/o evacuar la zona de riesgo	X			
Contratistas, Subcontratistas, empresa, entidad pública o privada, de servicios y cooperativas	<p>El empleador que asume el contrato principal en cuyas instalaciones desarrollan actividades, trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, garantiza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La coordinación de la gestión en prevención de riesgos laborales - La seguridad y salud de los trabajadores - La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a ley por cada empleador - La vigilancia del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de la Institución que destacan su personal 		X		
	Todos los trabajadores tienen el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo sea que tengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores	X			
Consulta y Comunicación	<p>Los trabajadores han participado en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La consulta, información y capacitación en seguridad y salud en el trabajo. - La elección de sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. - La conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. - El reconocimiento de sus representantes por parte del empleador 		X		
	Los trabajadores han sido consultados ante los cambios realizados en las operaciones, procesos y organización del trabajo que repercute en su seguridad y salud.		X		
	Existen procedimientos para asegurar que las informaciones pertinentes lleguen a los trabajadores correspondientes de la organización		X		
V. Evaluación normativa					
Requisitos Legales y de otro tipo	La Institución tiene un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la normatividad aplicable al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se mantiene actualizada		X		
	La Institución con 20 o más trabajadores ha elaborado su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo		X		
	La empresa con 20 o más trabajadores tiene un Libro de comité de Seguridad y Salud en el Trabajo		X		
	Los equipos a presión que posee la Institución tienen su libro de servicio autorizado por el MTPE			X	No aplica

	El empleador adopta las medidas necesarias y oportunas, cuando detecta que la utilización de ropas y/o equipos de trabajo o de protección personal representen riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores	X			
	La UGEL toma medidas que eviten las labores peligrosas a trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia conforme Ley	X			Licencia con goce de haber por maternidad
	La UGEL no emplea a niños, ni adolescentes en actividades peligrosas			X	No aplica
	El empleador evalúa el puesto de trabajo que va a desempeñar un adolescente trabajador previamente a su incorporación laboral a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar medidas preventivas necesarias			X	No aplica
	La Institución dispondrá lo necesario para que: - Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro. - Se proporcione información y capacitación sobre la instalación, adecuada utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. - Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos. - Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias estén traducidos al castellano. - Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo son comprensibles para los trabajadores		X		La UGEL no tiene un plan de seguridad
	Los trabajadores cumplen con: - Las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo y con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos. - Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva. - No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros		X		
	elementos necesarios para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados. - Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, otros incidentes y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera. - Velar por el cuidado integral individual y colectivo, de su salud física y mental. - Someterse a exámenes médicos obligatorios. - Participar en los organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo. - Comunicar al empleador situaciones que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o en las instalaciones físicas. - Reportar a los representantes de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente. - Concurrir a la capacitación y entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo		X		La UGEL no cuenta con un reglamento interno de seguridad
VI. Verificación					
Supervisión, monitoreo y seguimiento de desempeño	La vigilancia y control de seguridad y salud en el trabajo permite evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo		X		No existe procedimiento de inspecciones
	La supervisión permite: - Identificar las fallas o deficiencias en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. - Adoptar las medidas preventivas y correctivas		X		No existe registro de acciones correctivas y preventivas
	El monitoreo permite la medición cuantitativa y cualitativa apropiadas.		X		
	Se monitorea el grado de cumplimiento de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo		X		



Salud en el trabajo	La UGEL realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores (incluyendo los adolescentes)		X		No se evidenció registros médicos	
	Los trabajadores son informados: -A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional. -A título personal, sobre los resultados de los informes médicos relativos a la evaluación de su salud. -Los resultados de los exámenes médicos no son pasibles de uso para ejercer discriminación		X			
	Los resultados de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto		X			
Accidentes, incidentes peligrosos e incidentes, no conformidad, acción correctiva y preventiva	El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo mortales dentro de las 24 horas de ocurridos.		X		No existe evidencia	
	El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de las 24 horas de producidos, los incidentes peligrosos que han puesto en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población		X		No existe evidencia	
	Se implementan las medidas correctivas propuestas en los registros de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y otros incidentes.		X		La UGEL no tiene registro de acciones correctivas y preventivas	
	Se implementan las medidas correctivas producto de las no conformidades halladas en las auditorías de seguridad y salud en el trabajo		X			
Se implementan medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo		X				
Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	El empleador ha realizado las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, y ha comunicado a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas		X			
	Se investigan los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos para: - Determinar las causas e implementar las medidas correctivas. - Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento del hecho. - Determinar la necesidad de modificar dichas medidas		X			
	Se toma medidas correctivas para reducir las consecuencias de accidentes		X			
	Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las accidentes		X			
	Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas		X			
	El trabajador ha sido transferido en caso de accidente o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo	X				
Control de Operaciones	La Institución ha identificado las operaciones y actividades que están asociadas con riesgos donde las medidas de control necesitan ser aplicadas		X		No existe matriz IPER	
	La Institución ha establecido procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, maquinarias y organización del trabajo que incluye la adaptación a las capacidades humanas a modo de reducir los riesgos en sus fuentes.		X			
Gestión del cambio	Se han evaluado las medidas de seguridad debido a cambios internos, método de trabajo, estructura organizativa y cambios externos normativos, conocimientos en el campo de la seguridad, cambios tecnológicos, adaptándose las medidas de prevención antes de introducirlos.		X			
Auditorías	Se cuenta con un programa de auditorías		X		No se realizó auditorías internas en materia de seguridad y salud	
	El empleador realiza auditorías internas periódicas para comprobar la adecuada aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo		X			
	Las auditorías internas son realizadas por auditores independientes con la participación de los trabajadores o sus representantes		X			
	Los resultados de las auditorías son comunicados a la alta dirección de La Institución		X			



VII. Control de información y documentos					
Documentos	La Institución establece y mantiene información en medios apropiados para describir los componentes del sistema de gestión y su relación entre ellos.		X		
	Los procedimientos de la institución, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se revisan periódicamente		X		
	El empleador establece y mantiene disposiciones y procedimientos para: -Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo. -Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización. - Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada		X		
	El empleador entrega adjunto a los contratos de trabajo las recomendaciones de seguridad y salud considerando los riesgos del centro de laborales y los relacionados con el puesto o función del trabajador.		X		
	El empleador ha: -Facilitado al trabajador una copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. -Capacitado al trabajador en referencia al contenido del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. - Asegurado para poner en práctica las medidas de seguridad y salud en el trabajo. -Elaborado un mapa de riesgos del centro de trabajo y lo exhibe en un lugar visible. -El empleador entrega al trabajador las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función, el primer día de labores.		X		No existe reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo
El empleador mantiene procedimientos para garantizar que: - Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud. -Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de la adquisición de bienes y servicios. -Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados		X			
Control de la documentación y de los datos	La institución establece procedimientos para el control de los documentos que se generen por esta lista de verificación		X		No existe un plan de auditorías
	Este control asegura que los documentos y datos: -Puedan ser fácilmente localizados. -Puedan ser analizados y verificados periódicamente. -Están disponibles en los locales. -Sean removidos cuando los datos sean obsoletos. -Son adecuadamente archivados		X		



Gestión de los registros	<p>El empleador ha implementado registros y documentos del sistema de gestión actualizados y a disposición del trabajador referido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas -Registro de exámenes médicos ocupacionales - Registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos - Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo - Registro de estadísticas de seguridad y salud - Registro de equipos de seguridad o emergencia - Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia - Registro de auditorías 		X		
	<p>La Institución cuenta con registros de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional e incidentes peligrosos y otros incidentes ocurridos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sus trabajadores -Trabajadores de intermediación laboral y/o tercerización. -Beneficiarios bajo modalidades formativas - Personal que presta servicios de manera independiente, desarrollando sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la Institución 		X		
	<p>Los registros mencionados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Legibles e identificables -Permite su seguimiento -Son archivados y adecuadamente protegidos 		X		
VIII. Revisión por la Dirección					
Gestión de la mejora continua	<p>La alta dirección: Revisa y analiza periódicamente el sistema de gestión para asegurar que sea apropiada y efectiva</p>		X		
	<p>Las disposiciones adoptadas por la dirección para la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, deben tener en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la institución . Los resultados de la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos. - Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia - La investigación de accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes relacionados con el trabajo. -Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la institución -Las recomendaciones del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. -Los cambios en las normas. -La información pertinente nueva. - Los resultados de los programas anuales de seguridad y salud en el trabajo 		X		
	<p>La metodología de mejoramiento continuo considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras. - El establecimiento de estándares de seguridad - La medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de la empresa. - La corrección y reconocimiento del desempeño 		X		
	<p>La investigación de los accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, permiten identificar:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Las causas inmediatas (actas y condiciones subestándares). -Las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) 		X		No existe procedimiento de investigación de accidentes e incidentes.



	-Deficiencia del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.				
	El empleador ha modificado las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo al personal de los regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa e incluso a los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total parcialmente en las instalaciones de la institución durante el desarrollo de las operaciones.		X		Registro de acción correctiva / preventiva

LINEAMIENTOS	CUMPLE	NO CUMPLE	N. A	% DE CUMPLIMIENTO
I. Compromiso e Involucramiento	4	6	0	40,0
II. Política de Seguridad y Salud Ocupacional	1	11	0	8,33
III. Planeamiento y Aplicación	1	16	0	5,88
IV Implementación y operación	3	20	1	12,50
V. Evaluación normativa	2	6	3	18,18
VI. Verificación	1	24	0	4,0
VII. Control de información y documentos	0	11	0	0,0
VIII. Revisión por la Dirección	0	5	0	0,0

PERSONAL	DNI	CARGO	FECHA
Jaime Arturo Balderrama Arredondo	44077087	Tesista	14/09/2023
Greysi Pino Falcón	45800140	Coordinadora Local PREVAED-UGEL Andahuaylas	14/09/2023



Anexo 3: Validación de instrumentos

Validación por Experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dim1. Seguridad								
1	¿Su lugar de trabajo presenta pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?	x		x		x		
2	¿Recibes capacitación sobre cómo identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos en el trabajo?	x		x		x		
3	¿Su lugar de trabajo se mantiene constantemente limpio y ordenado?	x		x		x		
4	¿Recibes charlas de prevención de incendios y manejo de extintores?	x		x		x		
5	¿La iluminación de las oficinas y espacios de trabajo es buena?	x		x		x		
6	¿En su centro de trabajo existe una adecuada señalización de seguridad y salud en el trabajo?	x		x		x		
7	¿Recibes equipos de protección personal (mascarilla, guantes, bata, lentes protectores etc.) para uso personal en el trabajo?	x		x		x		
8	¿Durante la jornada laboral ocurren accidentes e incidentes de trabajo?	x		x		x		
Dim2. Salud								
9	¿En su centro de trabajo existen sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla?	x		x		x		
10	¿Tu trabajo diario te provoca fatiga visual?	x		x		x		
11	¿En su centro de trabajo existen ruidos y vibraciones que perjudica la capacidad de trabajar?	x		x		x		
12	¿Las actividades diarias te provocan estrés y fatiga laboral?	x		x		x		
13	¿Existe botiquín debidamente implementado para atender a los trabajadores?	x		x		x		
14	¿La UGEL-Andahuaylas responde eficazmente ante accidentes e incidentes producidos en la actividad laboral?	x		x		x		
15	¿Realizas actividades que implique movimientos repetitivos y/o posturas forzadas?	x		x		x		
16	¿Recibes capacitación en posturas ergonómicas correctas?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Lo recomiendo para realizar la prueba piloto.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
Apellidos y nombres del juez validador. HUACHACA BARAZORDA AMÉRICO
Especialidad del validador: Ing. Civil

No aplicable []
DNI: 43055334

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

Ing. Américo Humberto Barazorda
DNI: 43055334

08 de enero del 2023

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dim1. Competencia laboral								
1	¿Conoces tu rol y funciones estipuladas en el Manual de Perfil de Puestos (MPP)?	x		x		x		
2	¿Recibes cursos y/o capacitaciones para afrontar mejor tu trabajo?	x		x		x		
3	¿Cumples con tu responsabilidad laboral en el tiempo programado?	x		x		x		
4	¿Guardas confidencialidad y principio de reserva con la información de la institución?	x		x		x		
5	¿Te adaptas rápidamente a un puesto de trabajo?	x		x		x		
6	¿Tratas a los visitantes con amabilidad y simpatía?	x		x		x		
Dim2. Productividad								
7	¿Cumples y/o superas con las metas establecidas por la UGEL?	x		x		x		
8	¿Utilizas eficientemente los recursos de la UGEL?	x		x		x		
9	¿Planificas y organizas las actividades de trabajo?	x		x		x		
10	¿Trabajas en equipo y colaboración para obtener mejores resultados?	x		x		x		
11	¿En tu centro de trabajo existe un ambiente laboral adecuado?	x		x		x		
Dim3. Liderazgo								
12	¿Motivas y ayudas a tus compañeros de trabajo en el cumplimiento de metas?	x		x		x		
15	¿Mantienes una buena interrelación con los compañeros de trabajo?	x		x		x		
13	¿Mantienes una actitud positiva en el trabajo?	x		x		x		
14	¿Cuentas con iniciativa propia en la resolución de problemas laborales?	x		x		x		
16	¿Demuestras una gran pasión por el trabajo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Lo recomiendo para realizar la prueba piloto.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
Apellidos y nombres del juez validador. HUACHACA BARAZORDA AMÉRICO
Especialidad del validador: Ing. Civil

No aplicable []
DNI: 43055334

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

Ing. Américo Humberto Barazorda
DNI: 43055334

08 de enero del 2023

Firma del Experto Informante.



Validación por Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dim1. Seguridad								
1	¿Su lugar de trabajo presenta pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?	X		X		X		
2	¿Recibes capacitación sobre cómo identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos en el trabajo?	X		X		X		
3	¿Su lugar de trabajo se mantiene constantemente limpio y ordenado?	X		X		X		
4	¿Recibes charlas de prevención de incendios y manejo de extintores?	X		X		X		
5	¿La iluminación de las oficinas y espacios de trabajo es buena?	X		X		X		
6	¿En su centro de trabajo existe una adecuada señalización de seguridad y salud en el trabajo?	X		X		X		
7	¿Recibes equipos de protección personal (mascarilla, guantes, bata, lentes protectores etc.) para uso personal en el trabajo?	X		X		X		
8	¿Durante la jornada laboral ocurren accidentes e incidentes de trabajo?	X		X		X		
Dim2. Salud								
9	¿En su centro de trabajo existen sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla?	X		X		X		
10	¿Tu trabajo diario te provoca fatiga visual?	X		X		X		
11	¿En su centro de trabajo existen ruidos y vibraciones que perjudica la capacidad de trabajar?	X		X		X		
12	¿Las actividades diarias te provocan estrés y fatiga laboral?	X		X		X		
13	¿Existe botiquín debidamente implementado para atender a los trabajadores?	X		X		X		
14	¿La UGEL-Andahuaylas responde eficazmente ante accidentes e incidentes producidos en la actividad laboral?	X		X		X		
15	¿Realizas actividades que implique movimientos repetitivos y/o posturas forzadas?	X		X		X		
16	¿Recibes capacitación en posturas ergonómicas correctas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Lo recomiendo para realizar la prueba piloto.**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: **HEBERTH LENIN BORDA VALDERRAMA**
Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública**

DNI: 44876470

20 de enero del 2023

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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dim1. Competencia laboral								
1	¿Conoces tu rol y funciones estipuladas en el Manual de Perfil de Puestos (MPP)?	X		X		X		
2	¿Recibes cursos y/o capacitaciones para afrontar mejor tu trabajo?	X		X		X		
3	¿Cumples con tu responsabilidad laboral en el tiempo programado?	X		X		X		
4	¿Guardas confidencialidad y principio de reserva con la información de la institución?	X		X		X		
5	¿Te adaptas rápidamente a un puesto de trabajo?	X		X		X		
6	¿Tratas a los visitantes con amabilidad y simpatía?	X		X		X		
Dim2. Productividad								
7	¿Cumples y/o superas con las metas establecidas por la UGEL?	X		X		X		
8	¿Utilizas eficientemente los recursos de la UGEL?	X		X		X		
9	¿Planificas y organizas las actividades de trabajo?	X		X		X		
10	¿Trabajas en equipo y colaboración para obtener mejores resultados?	X		X		X		
11	¿En tu centro de trabajo existe un ambiente laboral adecuado?	X		X		X		
Dim3. Liderazgo								
12	¿Motivas y ayudas a tus compañeros de trabajo en el cumplimiento de metas?	X		X		X		
15	¿Mantienes una buena interrelación con los compañeros de trabajo?	X		X		X		
13	¿Mantienes una actitud positiva en el trabajo?	X		X		X		
14	¿Cuentas con iniciativa propia en la resolución de problemas laborales?	X		X		X		
16	¿Demuestras una gran pasión por el trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Lo recomiendo para realizar la prueba piloto.**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: **HEBERTH LENIN BORDA VALDERRAMA**
Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública**

DNI: 44876470

20 de enero del 2023

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.



Validación por Experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dim1. Seguridad								
1	¿Su lugar de trabajo presenta pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?	X		X		X		
2	¿Recibes capacitación sobre cómo identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos en el trabajo?	X		X		X		
3	¿Su lugar de trabajo se mantiene constantemente limpio y ordenado?	X		X		X		
4	¿Recibes charlas de prevención de incendios y manejo de extintores?	X		X		X		
5	¿La iluminación de las oficinas y espacios de trabajo es buena?	X		X		X		
6	¿En su centro de trabajo existe una adecuada señalización de seguridad y salud en el trabajo?	X		X		X		
7	¿Recibes equipos de protección personal (mascarilla, guantes, bata, lentes protectores etc.) para uso personal en el trabajo?	X		X		X		
8	¿Durante la jornada laboral ocurren accidentes e incidentes de trabajo?	X		X		X		
Dim2. Salud								
9	¿En su centro de trabajo existen sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla?	X		X		X		
10	¿Tu trabajo diario te provoca fatiga visual?	X		X		X		
11	¿En su centro de trabajo existen ruidos y vibraciones que perjudica la capacidad de trabajar?	X		X		X		
12	¿Las actividades diarias te provocan estrés y fatiga laboral?	X		X		X		
13	¿Existe botiquín debidamente implementado para atender a los trabajadores?	X		X		X		
14	¿La UGEL-Andahuaylas responde eficazmente ante accidentes e incidentes producidos en la actividad laboral?	X		X		X		
15	¿Realizas actividades que implique movimientos repetitivos y/o posturas forzadas?	X		X		X		
16	¿Recibes capacitación en posturas ergonómicas correctas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Lo recomiendo para realizar la prueba piloto.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: **TORRES ZEVALLOS ANTONIO WILFREDO**
Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública**

DNI: 45294116

15 de enero del 2023

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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dim1. Competencia laboral								
1	¿Conoces tu rol y funciones estipuladas en el Manual de Perfil de Puestos (MPP)?	X		X		X		
2	¿Recibes cursos y/o capacitaciones para afrontar mejor tu trabajo?	X		X		X		
3	¿Cumples con tu responsabilidad laboral en el tiempo programado?	X		X		X		
4	¿Guardas confidencialidad y principio de reserva con la información de la institución?	X		X		X		
5	¿Te adaptas rápidamente a un puesto de trabajo?	X		X		X		
6	¿Tratas a los visitantes con amabilidad y simpatía?	X		X		X		
Dim2. Productividad								
7	¿Cumples y/o superas con las metas establecidas por la UGEL?	X		X		X		
8	¿Utilizas eficientemente los recursos de la UGEL?	X		X		X		
9	¿Planificas y organizas las actividades de trabajo?	X		X		X		
10	¿Trabajas en equipo y colaboración para obtener mejores resultados?	X		X		X		
11	¿En tu centro de trabajo existe un ambiente laboral adecuado?	X		X		X		
Dim3. Liderazgo								
12	¿Motivas y ayudas a tus compañeros de trabajo en el cumplimiento de metas?	X		X		X		
15	¿Mantienes una buena interrelación con los compañeros de trabajo?	X		X		X		
13	¿Mantienes una actitud positiva en el trabajo?	X		X		X		
14	¿Cuentas con iniciativa propia en la resolución de problemas laborales?	X		X		X		
16	¿Demuestras una gran pasión por el trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Lo recomiendo para realizar la prueba piloto.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: **TORRES ZEVALLOS ANTONIO WILFREDO**
Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública**

DNI: 45294116

15 de enero del 2023

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 4: Base de datos

ID	V1_Seguridad y salud ocupacional																							SUMA	RANGO	NIVEL
	D1_Seguridad_laboral												D2_Salud_laboral													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	SUMA	RANGO	NIVEL	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	SUMA	RANGO	NIVEL				
1	4	1	4	1	4	3	4	2	23	3	Regular	1	5	5	2	4	5	2	29	4	Regular	52	4	Regular		
2	1	1	3	2	5	3	5	3	23	3	Regular	2	4	5	4	2	4	5	2	29	4	Regular	52	4	Regular	
3	5	2	5	1	4	2	4	1	24	3	Regular	2	5	5	3	4	5	1	29	4	Regular	53	4	Regular		
4	5	1	5	1	4	2	4	3	25	3	Regular	2	5	5	5	4	5	5	3	34	4	Bueno	59	5	Regular	
5	4	2	4	1	3	3	5	2	24	3	Regular	3	5	4	5	3	4	4	2	30	4	Bueno	54	5	Regular	
6	5	1	4	1	4	3	4	1	23	3	Regular	1	5	5	5	3	4	5	1	29	4	Regular	52	4	Regular	
7	5	2	4	1	4	3	5	2	26	3	Regular	2	5	5	5	3	3	5	2	30	4	Bueno	56	5	Regular	
8	4	1	3	2	3	3	3	1	20	3	Regular	3	4	5	4	3	5	5	1	30	4	Bueno	50	4	Regular	
9	3	1	4	1	4	4	4	2	23	3	Regular	2	5	4	5	2	4	5	2	29	4	Regular	52	4	Regular	
10	4	1	4	1	4	3	5	2	24	3	Regular	2	5	5	5	3	4	5	3	31	4	Bueno	55	5	Regular	
11	5	2	3	2	5	3	4	1	25	3	Regular	2	4	5	5	2	4	5	1	28	4	Regular	53	4	Regular	
12	4	1	4	1	4	2	5	3	24	3	Regular	2	5	5	3	4	5	1	30	4	Bueno	54	5	Regular		
13	3	1	5	1	4	3	3	1	21	3	Regular	2	5	5	5	3	4	5	2	31	4	Bueno	52	4	Regular	
14	5	1	4	1	3	3	5	2	24	3	Regular	3	4	4	5	4	4	4	2	30	4	Bueno	54	5	Regular	
15	4	1	4	1	4	3	3	2	22	3	Regular	2	5	5	4	2	5	5	1	29	4	Regular	51	4	Regular	
16	5	2	4	2	5	3	4	2	27	3	Regular	3	5	3	5	3	4	5	2	30	4	Bueno	57	5	Regular	
17	3	1	5	1	4	1	5	3	23	3	Regular	1	4	5	5	3	4	3	1	26	3	Regular	49	4	Regular	
18	4	1	4	1	3	3	4	2	22	3	Regular	2	5	4	3	3	4	5	3	29	4	Regular	51	4	Regular	
19	4	1	3	2	4	4	5	3	25	3	Regular	3	5	2	2	3	3	3	2	32	4	Bueno	57	5	Regular	
20	5	2	5	1	5	2	3	1	24	3	Regular	1	4	5	5	3	4	5	1	28	4	Regular	52	4	Regular	
21	4	3	4	1	4	3	4	2	25	3	Regular	3	5	5	5	1	4	4	2	29	4	Regular	54	5	Regular	
22	5	1	4	1	2	3	5	2	23	3	Regular	2	5	5	4	3	4	5	2	30	4	Bueno	53	4	Regular	
23	5	1	4	2	4	3	4	1	24	3	Regular	2	5	4	5	2	5	5	1	29	4	Regular	53	4	Regular	
24	4	1	4	1	4	1	3	2	20	3	Regular	2	5	5	5	3	4	4	1	29	4	Regular	49	4	Regular	
25	5	1	5	1	5	3	4	1	25	3	Regular	2	5	5	5	3	3	5	2	30	4	Bueno	55	5	Regular	
26	2	2	4	1	4	3	5	3	24	3	Regular	3	4	5	5	3	4	4	3	31	4	Bueno	55	5	Regular	
27	4	1	3	1	4	2	4	2	21	3	Regular	1	5	4	5	1	5	5	2	28	4	Regular	49	4	Regular	
28	5	1	4	2	3	3	4	1	23	3	Regular	2	5	5	5	2	4	4	1	28	4	Regular	51	4	Regular	
29	4	2	3	2	1	5	4	4	27	3	Regular	2	5	5	5	3	4	5	2	31	4	Bueno	58	5	Regular	
30	5	1	4	2	4	1	5	2	24	3	Regular	3	4	4	1	4	5	1	27	3	Regular	51	4	Regular		
31	4	4	4	3	4	4	4	4	30	4	Bueno	3	4	4	5	4	5	4	4	33	4	Bueno	63	5	Bueno	
32	4	4	3	4	3	4	4	5	31	4	Bueno	4	5	4	5	5	5	4	4	36	5	Bueno	67	6	Bueno	
33	2	1	2	3	3	5	4	3	23	3	Regular	3	4	5	5	2	1	2	3	25	3	Regular	48	4	Regular	
34	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	Deficiente	3	3	3	2	2	2	1	2	18	2	Deficiente	36	3	Deficiente	
35	2	2	2	2	2	3	2	2	18	2	Deficiente	3	2	2	2	2	2	2	3	18	2	Deficiente	36	3	Deficiente	
36	4	2	3	2	2	2	2	1	18	2	Deficiente	2	3	2	2	3	2	2	2	18	2	Deficiente	36	3	Deficiente	
37	2	2	3	2	2	2	2	2	17	2	Deficiente	3	3	2	2	2	2	2	2	18	2	Deficiente	35	3	Deficiente	
38	1	2	2	1	2	1	3	2	14	2	Deficiente	1	2	2	2	2	2	2	1	14	2	Deficiente	28	2	Deficiente	
39	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	Deficiente	3	2	3	2	2	2	2	2	16	2	Deficiente	36	3	Deficiente	
40	2	2	1	2	1	5	3	2	21	3	Regular	3	3	2	2	3	3	3	2	22	3	Regular	43	4	Regular	
41	4	3	3	2	1	5	2	3	23	3	Regular	2	3	3	3	3	4	4	2	24	3	Regular	47	4	Regular	
42	1	1	2	1	1	3	4	2	15	2	Deficiente	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	Deficiente	31	3	Deficiente	
43	2	2	2	1	1	3	2	2	15	2	Deficiente	1	2	1	3	1	3	1	3	15	2	Deficiente	30	3	Deficiente	
44	4	4	5	1	2	2	1	3	22	3	Regular	4	2	3	3	2	3	3	3	23	3	Regular	45	4	Regular	
45	3	3	2	3	2	2	1	1	17	2	Deficiente	3	2	2	2	2	2	2	3	18	2	Deficiente	35	3	Deficiente	
46	2	2	2	2	3	2	2	3	18	2	Deficiente	1	3	2	2	2	3	3	2	18	2	Deficiente	36	3	Deficiente	
47	4	2	2	1	2	2	3	2	18	2	Deficiente	2	3	2	2	2	2	3	3	18	2	Deficiente	36	3	Deficiente	
48	2	1	3	3	2	3	2	2	18	2	Deficiente	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	Deficiente	36	3	Deficiente	
49	5	2	4	3	3	2	1	5	25	3	Regular	3	4	5	1	2	4	5	3	27	3	Regular	52	4	Regular	
50	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	Deficiente	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	Deficiente	35	3	Deficiente	
51	4	3	3	3	2	2	2	1	21	3	Regular	5	3	3	2	3	3	2	1	22	3	Regular	43	4	Regular	
52	4	4	5	1	2	2	1	2	21	3	Regular	1	2	2	1	5	5	5	2	23	3	Regular	44	4	Regular	
53	1	2	2	3	3	2	3	2	18	2	Deficiente	3	1	2	3	3	2	2	2	18	2	Deficiente	36	3	Deficiente	
54	3	2	3	2	3	1	2	2	18	2	Deficiente	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	Deficiente	35	3	Deficiente	
55	2	4	3	3	2	3	4	4	25	3	Regular	4	4	3	3	4	3	4	2	27	3	Regular	52	4	Regular	
56	3	3	3	3	2	3	3	4	24	3	Regular	3	3	3	4	4	4	2	3	26	3	Regular	50	4	Regular	
57	4	4	3	3	2	1	2	3	22	3	Regular	3	3	2	2	3	3	5	3	24	3	Regular	46	4	Regular	
58	4	4	3	4	3	4	4	5	31	4	Bueno	4	5	4	5	5	5	2	4	34	4	Bueno	65	5	Bueno	
59	3	3	3	2	4	3	4	3	25	3	Regular	4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	Regular	54	5	Regular	
60	3	3	3	2	1	5	2	3	24	3	Regular	5	3	3	3	3	4	3	2	26	3	Regular	50	4	Regular	
61	4	4	4	4	5	5	2	3	35	4	Bueno	5	5	4	5	4	5	4	3	36	5	Bueno	71	6	Bueno	
62	2	3	3	3	3	2	2	2	21	3	Regular	2	2	3	2	3	3	3	5	23	3	Regular	44	4	Regular	
63	5	5	5	5	5	5	5	5	38	5	Bueno	4	5	5	5	5	5	5	5	38	5	Bueno	76	6	Bueno	
64	1	3	3	3	2	5	5	4	26	3	Regular	5	3	4	3	4	5	2	3	29	4	Regular	55	5	Regular	
65	2	3	1	2	2	2	3	1	18	2	Deficiente	2	2	3	3	2	2	2	2	18	2	Deficiente	36	3	Deficiente	
66	3	1	3	2	2	2	3	2	18	2	Deficiente	2	2	1	3	2	2	2	3	17	2	Deficiente	35	3	Deficiente	
67	2	3	2	3	2	2	2	2	18	2	Deficiente	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	Deficiente	35	3	Deficiente	
68	1	2	2	2	3	5	5	2	22	3	Regular	2	2	3	2	4	3	3	5	24	3	Regular	46	4	Regular	
69	2	2	3	2	2	3	2	1	18	2	Deficiente	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	Deficiente	36	3	Deficiente	
70	1	1	2	3	3	5	3	2	16	2	Deficiente	2	2	2	3	2	3	1	17	2	Deficiente	33	3	Deficiente		
71	3	2	1	2	2	2	2	1	16	2	Deficiente	2	2	2	3	3	2	1	17	2	Deficiente	33	3	Deficiente		
72	4	4	2	1	1	3	4	1	20	3	Regular	1	3	1	3	2	2	1	4	17	2	Deficiente	37	3	Deficiente	



No	D1. Competencia laboral															D2. Productividad								D3. Liderazgo					SUMA	RANGO	NIVEL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	SUMA	RANGO	NIVEL	P7	P8	P9	P10	P11	SUMA	RANGO	NIVEL	P12	P13	P14	P15	P16	SUMA	RANGO	NIVEL						
	1	4	3	4	4	4	5	25	4	Alto	4	5	4	4	5	22	4	Alto	4	5	4	4	21	4	Alto	58	3	Alto			
103	3	3	2	2	4	4	18	3	Medio	4	5	3	3	2	17	3	Medio	3	5	3	3	17	3	Medio	52	3	Medio				

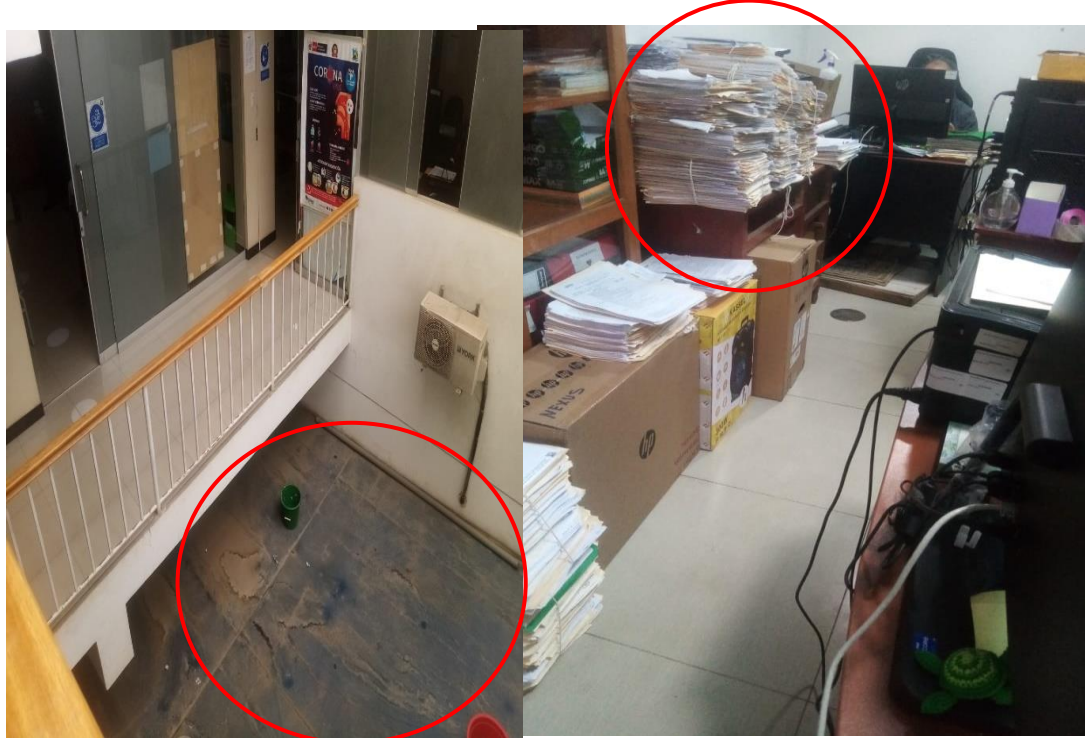
Anexo 5: Diagnóstico (Fotografías)



Riesgo eléctrico:
Cables sueltos



Riesgo: *tropiezos
choques y/o resbalones*
Presencia de un armario
en el pasadizo



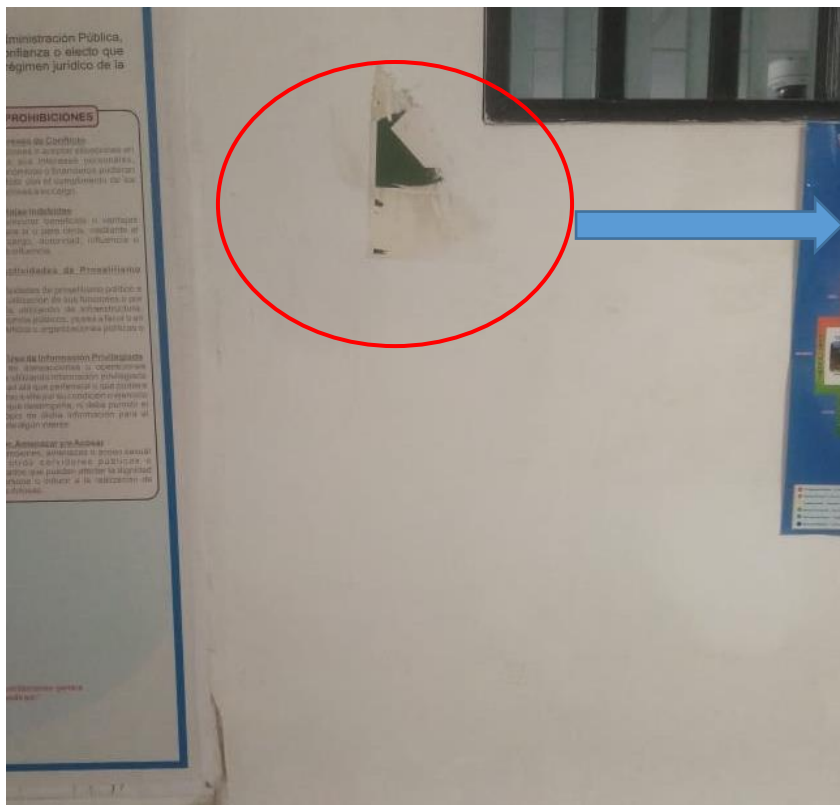
Falta de orden y limpieza



*Ruido y
Vibraciones*



*Muebles
no ergonómicos*



*Señales de seguridad
rotas*



Anexo 6: Evidencias del SPSS

PLUM - Regresión ordinal HIPOTESIS GENERAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
YV2_Desempeño_laboral	Bajo	27	26,2%
	Medio	47	45,6%
	Alto	29	28,2%
Válidos		103	100,0%
Perdidos		0	
Total		103	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	94,023			
Final	50,202	43,821	1	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	38,630	3	,000
Desvianza	39,334	3	,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,347
Nagelkerke	,393
McFadden	,200

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.		
Umbral	[YV2_Desempeño_laboral = 1]	3,433	,794	18,711	1	,000		
	[YV2_Desempeño_laboral = 2]	6,119	,923	43,928	1	,000		
Ubicación	XV1_Seguridad_y_salud_occupacional	2,489	,431	33,360	1	,000		

PLUM - Regresión ordinal HIPOTESIS ESPECIFICA 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
YV2_Desempeño_laboral	Bajo	27	26,2%
	Medio	47	45,6%
	Alto	29	28,2%
Válidos		103	100,0%
Perdidos		0	
Total		103	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	89,138			
Final	48,081	41,057	1	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	35,849	3	,000
Desvianza	37,051	3	,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,329
Nagelkerke	,373
McFadden	,187

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.		
Umbral	[YV2_Desempeño_labo ral = 1]	3,336	,797	17,503	1	,000		
	[YV2_Desempeño_labo ral = 2]	5,966	,920	42,032	1	,000		
Ubicación	XD1_Seguridad_ocupa cional	2,410	,429	31,636	1	,000		

PLUM - REGRESIÓN ORDINAL HIPOTESIS ESPECIFICA 4

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
YV2_Desempeño_laboral	Bajo	27	26,2%
	Medio	47	45,6%
	Alto	29	28,2%
Válidos		103	100,0%
Perdidos		0	
Total		103	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	97,750			
Final	45,257	52,493	1	,000

Función de enlace: Logit.



Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	29,038	3	,000
Desviación	33,822	3	,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,399
Nagelkerke	,453
McFadden	,239

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.		
Umbral	[YV2_Desempeño_laboral = 1]	3,233	,693	21,730	1	,000		
	[YV2_Desempeño_laboral = 2]	6,167	,896	47,378	1	,000		
Ubicación	XD2_Salud_laboral	2,229	,353	39,972	1	,000		



Anexo 7: Carta de autorización



Gobierno Regional de Apurímac
Dirección Regional de Educación Apurímac
Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
"Construcción Concertada del Proyecto Educativo Local"



Andahuaylas, 11 de setiembre del 2023.

CARTA N° 163-2023-ME-GRA-DREA-UGEL-A/RR.HH.

Señor(a) : Jaime Arturo Balderrama Arredondo
Asunto : Autorización para realizar aplicación de cuestionario
Referencia : Expediente N° 23012331

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y por intermedio de la presente, se da la autorización para aplicación de cuestionarios en la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas con relación al trabajo de investigación que viene realizando sobre "Seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas 2022"

Hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente;

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UGEL ANDAHUAYLAS
[Firma]
LIC. M. ENRIQUE NIÑO FLORES
DIRECTOR DE SERVICIOS HUMANOS
UGEL ANDAHUAYLAS





AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo JAIME ARTURO BALDERRAMA ARREDONDO,
identificado con DNI 44077087 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE,
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
ANDAHUAYLAS, 2023 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 25 de ENERO del 20 24

FIRMA (obligatoria)



Huella



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo JAIME ARTURO BALDERRAMA ARREDONDO,
identificado con DNI 44077087 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE,

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
“ SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
ANDAHUAYLAS, 2023 ”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 25 de ENERO del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella