

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD



**“CONDICIONES DE TRABAJO – SALUD Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN EL PERSONAL DEL PRIMER NIVEL Y SEGUNDO
NIVEL DE ATENCION EN SALUD DE LA DISA APURIMAC II”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL**

AUTORA: DARINKA GRGICEVIC SANCHEZ

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name of the author, Darinka Grgicevic Sanchez.

Callao, 2023

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA PRESIDENTA
- DRA. ANA MARIA YAMUNAJUE MORALES SECRETARIA
- DR. CESAR MIGUEL GUEVARA LLACZA MIEMBRO
- MG. JOSE LUIS SALAZAR HUAROTE MIEMBRO

ASESOR: DR. SAAVEDRA LÓPEZ WALTER RICARDO

N° de libro: 02

N° de Acta: 020 - 2023

Fecha de aprobación de tesis:

08 de Febrero del 2023

ÍNDICE

ÍNDICE	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN	4
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	7
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
i. Problema general	9
ii. Problemas específicos	9
1.3. OBJETIVOS	10
i. Objetivo general	10
ii. Objetivos específicos	10
1.4. JUSTIFICACIÓN	10
1.5. LIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN	12
II. MARCO TEÓRICO	13
2.1 . ANTECEDENTES	13
i. Antecedentes Internacionales	13
2.2 BASES TEÓRICAS	21
2.3. CONCEPTUAL	28
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	29
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	33
3.1. HIPÓTESIS	33
i. Hipótesis general	33
ii. Hipótesis específicas	33
3.2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES	33
3.2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	35
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	39
a) TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	39
b) MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	39
c) POBLACIÓN Y MUESTRA	39
d) LUGAR DE ESTUDIO	39
e) TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.	
f) ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS.	39
V. RESULTADOS	39
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	43
a) Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	43
b) Contrastación de los resultados con otros estudios similares	44
c) Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	45
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	54

RESUMEN

Las condiciones de trabajo-salud son aquellas que buscan proporcionar un ambiente de seguridad y de salud adecuados en la prevención de las enfermedades y accidentes en el lugar de trabajo; el desempeño laboral engloba los actos realizados en el puesto de trabajo de importancia para alcanzar los objetivos de la institución; Objetivo: Determinar la influencia de las condiciones de trabajo-salud en el desempeño laboral del personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II. Metodología: Es un estudio correlacional, transversal y no experimental; con una muestra de 218 trabajadores; el recojo de datos a través de la encuesta y los instrumentos aplicados son encuesta sobre condiciones trabajo salud (0,880) y el cuestionario de desempeño laboral (0,869) Resultados: Se halló regular nivel de condiciones de trabajo-salud (57,8%) y regular y buen Desempeño laboral (29,36%) en relación a las pruebas de hipótesis: existe relación entre las condiciones trabajo-salud y desempeño laboral ($r= 0,351$; $p= 0,000$), existe relación entre las condiciones de trabajo-salud y la eficiencia ($r= 0,528$; $p= 0,000$), existe relación entre las condiciones de trabajo-salud y la eficacia ($r= 0,282$; $p= 0,000$), existe relación entre las condiciones de trabajo-salud y calidad ($r= 0,184$; $p= 0,006$) Conclusión: Existe relación directa entre las condiciones trabajo – salud y el desempeño laboral en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

Palabras claves: condiciones trabajo-salud, desempeño laboral, salud.

ABSTRACT

Work-health conditions are those that seek to provide an adequate safety and health environment in the prevention of illnesses and accidents in the workplace; work performance encompasses the acts carried out in the job that are important to achieve the objectives of the institution; Objective: To determine the influence of work-health conditions on the job performance of first level and second level health care personnel of the DISA Apurímac II. Methodology: It is a correlational, cross-sectional and non-experimental study; with a sample of 218 workers; the data collection through the survey and the instruments applied are the survey on working health conditions (0.880) and the job performance questionnaire (0.869) Results: A regular level of working-health conditions was found (57.8%) and regular and good Job performance (29.36%) in relation to the hypothesis tests: there is a relationship between work-health conditions and job performance ($r= 0.351$; $p= 0.000$), there is a relationship between work-health conditions and efficiency ($r= 0.528$; $p= 0.000$), there is a relationship between work-health conditions and effectiveness ($r= 0.282$; $p= 0.000$), there is a relationship between work-health conditions and quality ($r= 0.184$; $p= 0.006$) Conclusion: There is a relationship between work-health conditions and work performance in the personnel of the first level and second level of health care of the DISA Apurímac II.

Keywords: work-health conditions, job performance, health.

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo el ser humano se ha desarrollado mediante el trabajo desde el uso de instrumentos de trabajo, asimismo, el hombre era materialista y concibió la enfermedad como algo impuesto por las fuerzas exteriores, recayendo en enfermedades que afectan su estado físico y mental (1). Aun cuando el trabajo supone un derecho, un deber, una satisfacción, un imperativo económico, una vocación y una forma de realización personal (2)

Un buen punto de partida para reflexionar acerca de la relación entre la salud y el trabajo puede encontrarse en los aportes de la Organización Mundial de la Salud (OMS) que ha definido la salud como la capacidad de las personas para desarrollarse armoniosamente en todos los espacios que conforman su vida (3). Es también importante mencionar que una adecuada condición de trabajo-salud trae consigo bienestar en la población trabajadora, influyendo notablemente en la producción y la calidad, es decir que puede tener una influencia en el desempeño laboral del trabajador. Ante el gran avance de la ciencia, tecnología e innovación conjuntamente con el crecimiento de la sociedad que traen consigo riesgos en el ámbito laboral la Organización Internacional del Trabajo, propone que se realice un manejo efectivo de la seguridad y salud laboral, mediante adecuadas condiciones de trabajo-salud, además indica esta debe ser resguardada a todos los niveles por los gobiernos (2).

Es algo universalmente imaginado que los principales efectos de la exposición ambiental y laboral sobre la salud son trastornos específicos identificados fundamentalmente por su incapacidad para encajar con facilidad en otras categorías diagnósticas (4) aunque no toda enfermedad causada por el trabajo es considerada una enfermedad profesional (5) La enfermedad profesional se define como la enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales (6)

Entonces el abordaje de las condiciones de trabajo-salud requiere una intervención no solo universal de todo trabajador sino debe ser plural y multidisciplinar (7), es decir el riesgo laboral se presenta por el peligro o daño que puede originarse en el lugar o entorno de desarrollo del trabajo, pero que también mejorar estas condiciones no supone un gasto en negativo sino una

inversión que en el tiempo superará el costo, debido a un mejoramiento en el desempeño laboral (8).

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

I.1. Descripción de la realidad problemática

Las condiciones de trabajo son importantes para la salud de los trabajadores y este influye en muchos ámbitos del trabajo, por otro lado, los accidentes de trabajo y las patologías profesionales tienen enormes consecuencias en el trabajador y su familia, tanto en el plano físico y psicológico como también en el económico, además de ello como se mencionó pueden afectar la productividad teniendo influencia en el desempeño laboral (9). Estudios dados a conocer por la Organización Internacional del trabajo indican que aproximadamente tres millones de personas que trabajan fallecen cada año por accidentes que están relacionados al trabajo y de patología profesionales, además de ello se producen accidentes laborales no mortales en alrededor de 374 millones de casos, esto genera pérdidas de horas laborales y días de trabajo que se encuentra alrededor del 4% del producto bruto interno a nivel mundial, llegando en algunos países sin cultura de seguridad ocupacional representa el 6% (10)

En este mismo sentido se afirma que 160 millones de personas sufren enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo. Asimismo, cada año mueren 2,02 millones de personas debido a enfermedades relacionadas con el trabajo y 321.000 como consecuencia de accidentes de trabajo, lo que supone que cada día mueren 6.410 personas por dichas causas (9).

En América Latina y El Caribe, según la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud – OPS (2015), la cifra alcanza unos 7,6 millones de accidentes de trabajo por año. (10) en Ecuador el 13% de los trabajadores encuestados declararon haber sufrido un accidente de trabajo en el último año, mayormente en hombres en edades entre los 25 a 55 años y con más de 9 años de antigüedad en la empresa (10)

En el aspecto laboral, el Perú ha mantenido un crecimiento económico que ha permitido el aumento del empleo formal en 2,4% en el periodo de abril de 2013 a marzo de 2014 (5) y en Lima Metropolitana, en el primer trimestre del 2019 se presentó una variación del 6,6% (6). Además, con la Ley de Seguridad y Salud

en el Trabajo, los empleadores deben garantizar los medios y condiciones que protejan la salud y seguridad de sus trabajadores (7) a través del desarrollo de sistemas de gestión, y reportar al Ministerio de Trabajo los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que ocurran en sus organizaciones (8) (12)

Por otro lado, el desempeño se relaciona con los deberes laborales, también está la capacitación y la habilidad natural; este puede verse influenciado de manera negativa por el entorno laboral en el sentido estricto visto desde el punto de vista integral, es decir el desempeño laboral puede ser influenciado por las condiciones laborales que imperan al interior del lugar de trabajo (11)

Como se señala en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017–2021 (8), existen estadísticas a nivel nacional de los accidentes y enfermedades ocupacionales; sin embargo, estas no expresan la totalidad de las ocurrencias, ni registran las condiciones de trabajo de la población económicamente activa (PEA). Por ello, el objetivo del presente estudio fue conocer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y su nivel de desempeño laboral en la población de la DISA Apurímac II, con ello establecer una relación entre ambas variables.

En el ámbito de salud en el país, las condiciones de salud no son mejores, la seguridad en el trabajo no es un tema de prioridad a pesar de que en estos recintos la posibilidad de un accidente no solo implica la lista de otros trabajos, en estos servicios existe un riesgo biológico muy importante y la posibilidad de un contagio está presente en el trabajo del personal de salud, según estudios el personal de salud puede estar expuesto a la exposición al gas anestésico, la exposición de rayos X, humo de las intervenciones quirúrgicas, contagio de enfermedades por contacto directo con sangre, gotas o partículas en el aire, accidentes con instrumentos punzocortantes, exposición laboral a virus Hepatitis B, C, HIV, COVID, trastornos de consumo de opioides, privación de sueño que tiene un efecto adverso en el estado de ánimo del médico, la función cognitiva, el tiempo de reacción y la vigilancia. (12)

En la DISA Apurímac II, que se encuentra en la provincia de Andahuaylas, región de Apurímac, las condiciones de trabajo-salud no son las adecuadas, en relación a la ergonomía la infraestructura y mobiliario no es adecuado por lo que los trabajadores no asumen posiciones cómodas, no existe equipamiento para levantar los objetos pesados, existe enfermedades profesionales y accidentes

entre el personal de salud con frecuencia; en relación a la higiene institucional la exposición al frío es frecuente, sustancias tóxicas y productos biocontaminados de la misma manera la unidad de exámenes de gabinete no está aislado siguiendo estándares por lo que existe exposición a radiación; la salud ocupacional tiene una afectación importante, entre el personal de salud son frecuentes dolencias en tronco y miembros, con problemas respiratorios y dermatológicos; la seguridad en el trabajo no es adecuada, no existe una cultura de seguridad, los riesgos de caída y de pinchazos es alto entre el personal de salud, el equipo de protección es mínimo y/o no es el adecuado.

Todos estos aspectos aparentemente tienen influencia negativa en el desempeño laboral en relación a la eficiencia la satisfacción de los usuarios es bajo, producto de conductas y actitudes del personal, de la misma manera la eficacia no es adecuada debido al bajo cumplimiento de objetivos, logros y tareas, ello repercute de la misma manera en la calidad de atención donde el servicio y la cortesía no son insignia del servicio de salud, no existe trabajo en equipo y la cooperación entre sus trabajadores es mínima; todos estos aspectos están afectando de manera importante el desempeño laboral donde la eficiencia, eficacia y calidad de trabajo ha disminuido a niveles críticos, siendo en último caso los usuarios y pacientes atendidos los que son perjudicados por este contexto.

I.2. Formulación del problema

i. Problema general

¿Las condiciones de trabajo-salud tienen influencia en el desempeño laboral en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II?

ii. Problemas específicos

- a) ¿Las condiciones de trabajo-salud tienen influencia en el desempeño laboral en su dimensión eficiencia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II?

- b) ¿Las condiciones de trabajo-salud tienen influencia en el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II?
- c) ¿Las condiciones de trabajo-salud tienen influencia en el desempeño laboral en su dimensión calidad en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II?

I.3. Objetivos

i. Objetivo general

Determinar la influencia de las condiciones de trabajo-salud en el desempeño laboral del personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

ii. Objetivos específicos

- d) Determinar la influencia de las condiciones de trabajo-salud en el desempeño laboral en su dimensión eficiencia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.
- e) Determinar la influencia de las condiciones de trabajo-salud en el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.
- f) Determinar la influencia de las condiciones de trabajo-salud en el desempeño laboral en su dimensión calidad en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

1.4. Justificación

El presente trabajo de investigación tiene la conveniencia puesto que va permitir determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo-salud y el desempeño laboral usando una metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional de corte transversal, basado en la medición cuantitativa usando cifras, describiendo las variables y luego correlacionarlos entre ambos, desde el punto de vista social tiene conveniencia social y es relevante porque aportará conocimientos sobre las condiciones de trabajo salud y el desempeño laboral en personal profesional de la DISA Apurímac II, lo cual será importante para

establecer elementos críticos sobre estas variables y con mejorar la calidad de vida en base a propuestas técnicas nacidas a partir del presente estudio. Las implicaciones prácticas de este trabajo de investigación podrán ser evidentes porque la metodología usada y su diseño que se propone va permitir mejorar los métodos de estudio en esta región, y que va proporcionar e introducir información relevante en el contexto local puesto que los resultados hallados van permitir generar una mejora en las condiciones de trabajo-salud ya que en base a los resultados se puede generar programas de mejora. El valor teórico de esta investigación se basa en lo siguiente: para la selección y uso de la información utilizada se organizó una revisión de información científica en revistas indexadas y repositorios de las diferentes universidades licenciadas en el país, búsqueda de libros científicos de la especialidad, tesis aprobadas, cuya antigüedad no es mayor de cinco años, la información obtenida y sintetizada permitió acceder al conocimiento científico y actualizado básico con lo cual se pudo sintetizar, analizar y construir una estructura teórica que tenga el fin de sustentar el problema de la investigación y que tenga una relevancia científica entre los autores mencionados se tiene a la Organización Internacional del Trabajo, (2011) que contextualiza y da referencia mundial sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, Gonzales, y col., (2019) infiere sobre las condiciones de salud y seguridad en el trabajo; Toro, y col., (2019) establece la prevención en el trabajo y su importancia; de la misma manera en relación al desempeño laboral tiene como autor a Chiavenato (2000) que habla sobre la fundamentación teórica del desempeño laboral. Se trata de una investigación no experimental puesto que en este caso no era necesario manipular las variables puesto que se requería conocer el fenómeno de manera natural cuya población 1257 y muestra de 254 profesionales fue válido para desarrollar esta investigación de acuerdo a un muestreo de tipo aleatorio simple, con un nivel de confianza de 95% y margen de error del 5% es representativa de la población, los instrumentos usados fueron el cuestionario de desempeño laboral Sotelo (2016) y la Encuesta sobre condiciones trabajo salud (I ECSST-E) que han sido usados ampliamente en diferentes estudios, de la misma manera los datos fueron recopilados mediante el consentimiento informado de cada voluntario, de manera anónima. Para el procesamiento de datos se usó los programas Excel y SPSS 25, los resultados del procesamiento de información fueron fundamentales

para desarrollar la conclusión del trabajo de tesis que consistió en un análisis descriptivo de los datos y de un análisis inferencial que aportaron un valor metodológico que aportan al presente estudio valor metodológico que va servir para futuras investigaciones similares en otros contextos.

1.5. Limitantes de la investigación

- El proyecto será válido en el periodo de tiempo en el que este se realice, con los datos proporcionados por la institución en ese momento, debido a que puede haber cambios posteriores.
- El resultado de este estudio se llevará a cabo solamente si la institución lo considera pertinente.
- El estudio se realizará en los trabajadores de primer y segundo nivel de la DISA Apurímac II, por lo que este trabajo es la expresión que corresponde a ese tipo de población y sus resultados solo se limitan a esta población.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 . Antecedentes

i. Antecedentes Internacionales

El trabajo de investigación de Granados y Vargas (2020) Colombia, sobre las relaciones entre las condiciones psicosociales del trabajo y el desempeño laboral de trabajadores en un Hospital Universitario, como objetivo se estudiaran las relaciones entre las condiciones psicosociales laborales y el desempeño laboral, estudio de tipo descriptivo, correlacional y analítico, en este estudio se describieron y analizaron las relaciones entre variables indicadoras de condiciones psicosociales laborales (control, demanda, apoyo social y tensión laboral), variables sociodemográficas y el desempeño laboral de una muestra de 390 trabajadores de un hospital universitario, se concluye que los resultados son coherentes con la propuesta del modelo Job Demands-Control, el cual postula que el estrés laboral es mayor en las personas con altas demandas laborales, pero se reduce cuando hay mayor control y apoyo social.

Estudio que infiere sobre el control y apoyo social como medida para disminuir el estrés en trabajadores con altas demandas laborales, pero que, sin embargo, se recomienda profundizar en los resultados obtenidos con el fin de analizar posibles relaciones de causalidad (33)

El trabajo de investigación de Oseda et al (2020) Bolivia, sobre factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad, la investigación parte del objetivo determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicológico - social y la valoración del desempeño laboral en los doctorandos de Educación, investigación fue del tipo básica y nivel correlacional, de diseño no experimental – transversal, se utilizó el método científico y el método hipotético deductivo, se concluye que el aporte más importante de la presente investigación considera que en base a los datos analizados y procesados, con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa fuerte ($\rho=0,916$) y altamente significativo entre los factores de riesgo psicológico - social y la valoración del desempeño laboral en los doctorandos de Educación.

Estudio que demuestra en el campo educativo que los factores de riesgo pueden afectar el desempeño laboral de los doctorandos de educación de una universidad (35)

El trabajo de investigación de Obregón y Márquez (2018) México, sobre el impacto del Factor Iluminación y Psicosocial en el Desempeño Laboral del Personal de Apoyo a la Asistencia a la Educación, con el objetivo de identificar los problemas de los trabajadores relacionados con su entorno, área de trabajo y enfermedades ocupacionales. Los problemas visuales, los dolores de cabeza, la fatiga, no son ajenos a este estudio y se pueden derivar de una mala iluminación en las áreas de trabajo, estudio de tipo descriptivo correlacional no experimental, metodológicamente se aplicó un cuestionario a una muestra representativa de trabajadores, se concluye que la suma del factor físico iluminación y el factor psicosocial detonan que algunos de los trabajadores no estén a gusto en su puesto de trabajo, y por lo tanto su productividad es baja

Estudio que demuestra que un factor principal en este caso en personal de educación en relación a la iluminación lo cual es necesario para una adecuada labor más los factores psicosociales afectan el rendimiento laboral (36)

El trabajo de investigación de Cuesta (2018) Colombia, sobre el diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo, En esta investigación se tiene como objetivo el diseño de un Modelo de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa bajo los lineamientos de la Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001. Estudio de tipo descriptivo, correlacional, de corte transversal, se concluye que los modelos de gestión de seguridad y salud en el trabajo son una necesidad de todas las organizaciones en el mundo económico actual donde la complejidad laboral está permeada por diversos factores de riesgo a la salud integral de las personas.

Estudio que enmarca la necesidad de todas las organizaciones sobre una adecuada gestión de seguridad y salud en el trabajo con el fin de evitar riesgos de salud en sus colaboradores (37)

El trabajo de investigación de Freire y Corrales (2018) España, sobre riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios, el estudio tiene por objetivo determinar la influencia de los riesgos psicosociales sobre el desempeño laboral de los docentes de una universidad,

estudio de tipo descriptivo y analítico documental, se realiza a partir de la revisión documental que evidencia las principales afectaciones que pueden presentar los docentes, lo que permite considerar que los riesgos psicosociales influyen negativamente en el desempeño laboral de los docentes universitarios y se constituyen en frenos a la calidad de los procesos académicos, investigativos y de vinculación, el presente estudio concluye que los riesgos psicosociales influyen negativamente en el desempeño laboral de los docentes universitarios y se constituyen en frenos a la calidad de los procesos académicos, investigativos y de vinculación.

Estudio que establece que factores negativos en relación a los riesgos sociales afectan de manera profunda en el desempeño de los docentes universitarios, lo cual disminuye su calidad académica, de investigación y vinculación (38)

El trabajo de investigación de Rodríguez (2018) Colombia, sobre el agotamiento físico, emocional y mental de los trabajadores de la salud influye en su desempeño laboral, tiene como objetivo determinar cómo el agotamiento físico, emocional y mental afectan el desempeño laboral, estudio de tipo descriptivo, transversal y analítico, que concluye que una afectación en el desempeño laboral afecta la calidad y seguridad de los pacientes, situación que puede llevar a que se presenten eventos adversos o situaciones que pongan en riesgo la seguridad de los usuarios.

Trabajo que demuestra que cuando el personal de salud está agotado física, emocional y mentalmente puede poner en riesgo a terceras personas como es el caso de los pacientes que atiende (34)

El trabajo de investigación de Díaz (2017) en México, sobre seguridad en el trabajo y desempeño laboral, con el objetivo de determinar la relación entre la seguridad en el trabajo y desempeño laboral, estudio de tipo descriptivo, transversal no experimental, , se realizará con 50 colaboradores de género masculino y femenino, comprendidos entre las edades de 23 a 45 años, a quienes se les pasará una evaluación de desempeño y una escala de Likert, concluyendo que la investigación muestra la relación que existe entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral.

Trabajo que de la misma manera concluye que existe relación íntima entre la seguridad en el trabajo y salud con el desempeño laboral (29)

El trabajo de investigación de Mero (2016) Ecuador, sobre diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para la Compañía Comercializadora de Plaguicidas, para mejorar el desempeño laboral en el área de almacén, El estudio de investigación se realizó con el objetivo de diseñar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud, la metodología, se utilizó el método descriptivo explicativo, que permitió entender las formalidades de forma y de fondo en base a un diagnóstico de problemas que adolece la empresa investigada, utilizando métodos de trabajo que prevengan los riesgos laborales existentes en los procesos de almacenamiento. Concluyendo que la implementación del estudio revela una tasa interna de retorno (TIR) del 46,4% y el flujo de caja demuestra un VAN positivo del \$ 42.931, con una tasa de descuento aleatoria del 12%, por lo cual se vuelve factible la propuesta

Estudio que demuestra que la aplicación de un diseño de gestión de seguridad es una propuesta factible tanto económica como de beneficio para los trabajadores. (32)

El trabajo de investigación de León (2015) Ecuador, sobre la incidencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral diseño de un plan de intervención y medidas preventivas de los riesgos psicosociales, en un centro Hospitalario, tiene como objetivo identificar y evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores del Hospital Naval de Guayaquil y diseñar un plan de intervención y medidas preventivas de los riesgos psicosociales, la metodología aplicada es el método FPSICO 3.0, que consiste en la aplicación de un cuestionario a través del programa informático proporcionado por el INSHT de España, el mismo que fue aplicado a una muestra de 229 trabajadores, de una población total de 600 trabajadores. Se concluye que existe elevados factores de riesgo psicosocial lo cual afecta el desempeño laboral del personal, además se aplicó medidas para mitigar estos factores lo cual mejoró el desempeño laboral.

Estudio que demuestra que la disminución de factores de riesgo psicosocial puede tener un efecto positivo sobre el desempeño laboral (30)

El trabajo de investigación de Sandoval (2015) Ecuador, sobre un diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional aplicable en una para mejorar el desempeño laboral, con el objetivo principal de identificar y determinar

el nivel de riesgo a que están expuestos los trabajadores y así prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales y accidentes graves relacionadas con las actividades realizadas en los proyectos constructivos a alto nivel y las multas consiguientes por falta de medidas preventivas, estudio de tipo mixto no experimental, Se realizó un análisis económico para determinar si la propuesta de implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo era justificado versus la responsabilidad patronal en caso de un accidente producto del trabajo realizado en el proceso constructivo, se concluye que es beneficioso invertir en medidas de seguridad y dotar a los obreros de equipos de protección personal que pagar multas e indemnizaciones

Estudio que demuestra desde el punto de vista económico la inversión en sistemas de seguridad para evitar accidentes o enfermedades profesionales es beneficioso tanto para los trabajadores como para la empresa (31)

Antecedentes nacionales

En su trabajo de investigación de Mendoza (2021) sobre seguridad y salud en el trabajo y la influencia el desempeño laboral de una empresa, con el objetivo de relacionar seguridad y salud con el desempeño laboral, se realizó una encuesta a los 22 trabajadores de la empresa se demostró que la seguridad y salud en el trabajo, estudio de tipo descriptivo correlacional no experimental, concluyen que existe una relación directa y significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral,

Este estudio demuestra que la seguridad y salud en el trabajo percibidos por el trabajador genera una influencia positiva en el desempeño laboral (19)

El trabajo de investigación de Palomino (2021) sobre seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de una minera, el objetivo de la investigación es determinar la relación de la seguridad, salud ocupacional y el desempeño laboral de los obreros de una minera, el estudio es de tipo básico, de nivel descriptivo y correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, siendo la técnica empleada la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados de la investigación permiten concluir que la seguridad y salud ocupacional tienen relación de forma significativa con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera.

El presente estudio permite deducir que el desempeño laboral tiene interdependencia respecto a la seguridad y salud en el trabajo en función de las condiciones de seguridad, condiciones de higiene, condiciones ergonómicas y condiciones psicosociales (22)

El trabajo de investigación de Marcelo y Salazar (2021) sobre seguridad y salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp, tiene como objetivo establecer cómo la seguridad y salud ocupacional está relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores, presenta un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y del tipo transversal, y es aplicada con nivel correlacional, la población se compuso por 132 colaboradores, se concluye que la seguridad y salud ocupacional sobre el desempeño laboral de los colaboradores se correlaciona significativamente, una correlación muy alta de 0.856 conforme al estadístico de Spearman con nivel de significancia de 0.000 entre ambas variables así lo evidenció.

En el presente trabajo que relación a las variables seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral se encuentra una alta correlación entre las dos variables. (28)

El trabajo de investigación de Solier (2020) sobre gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, el objetivo fue determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores, enmarcada en el enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, transversal. La población es de 74 y la muestra del mismo tamaño, es decir es población censal, se concluye que la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral con un nivel bajo de correlación.

Resultado que demuestran que las condiciones de seguridad y salud ocupacional adecuados favorables, favorecen un adecuado desempeño laboral, aunque en el presente trabajo la intensidad fue débil, pero si existe relación (23)

En el trabajo de investigación de Landa (2020) sobre un programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, con el objetivo de determinar la influencia del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, investigación de tipo

descriptivo con un nivel correlacional y diseño no experimental. La población fue de 34 trabajadores, realizando una encuesta, con un cuestionario de 28 ítems, se concluyó que, sí existe una relación significativa, con una correlación de Rho de Spearman de 73.50% alta y directa entre la variable independiente Programa de Seguridad y Salud Ocupacional y la variable dependiente Desempeño Laboral (24)

Estudio que demuestra que un programa de seguridad y salud ocupacional si tiene influencia en el tiempo en el desempeño laboral de los trabajadores beneficiados.

En su trabajo de investigación Sangama (2019) en relación a la Influencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de laborantes de agua potable y alcantarillado, tuvo como objetivo: Determinar la influencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado; el estudio fue de tipo correlacional, no experimental, observacional, utilizando la técnica de la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos, teniendo como población de estudio a 28 trabajadores y como muestra a 26 trabajadores de campo que laboran en la obra; en conclusión existe una relación directa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores.

Ello implica que a mayor aplicación de seguridad y salud se presentará mayor desempeño laboral, como relación de influencia causa efecto (20)

En el trabajo de investigación de Atencia y García (2019) sobre los indicadores de gestión de seguridad y salud para mejorar el desempeño del trabajo, que tiene como objetivo establecer la relación entre la gestión de seguridad y salud con la mejora del desempeño laboral, la presente tesis ha propuesto indicadores de gestión de seguridad y salud para mejorar el desempeño del trabajo en una obra de pavimentación, el método de estudio es deductivo, de enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), se concluye que una adecuada gestión de seguridad y salud en el trabajador mejora el desempeño en el trabajo

En este estudio de tipo mixto se encuentra una relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el mejoramiento del desempeño laboral, a diferencia de los anteriores estudios este tiene el componente cualitativo que

ahonda en la investigación y que demuestra que si tiene una influencia de tipo positiva sobre la variable independiente (27)

El trabajo de investigación de Ichuta, (2018) sobre la Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de una Municipalidad Provincial, tiene como objetivo demostrar la Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores. En la metodología se utilizó el método hipotético deductivo con un diseño no experimental, tipo de investigación explicativo, para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta aplicado a 86 trabajadores de limpieza pública. Según el coeficiente de Chi-cuadrado la salud ocupacional influye en el rendimiento laboral con una probabilidad de error de 0.007 inferior al 0.05.

La salud ocupacional tiene un efecto positivo no solo en el bienestar de los trabajadores, sino también tienen un efecto que beneficia a la organización o empresa puesto que mejora el rendimiento laboral (21)

En el trabajo de investigación de Salazar (2018) sobre la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución de un proyecto, objetivo fue determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal, el diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional. La muestra utilizada en la investigación estuvo conformada por 309 trabajadores, a las cuales se le aplicó dos encuestas, la primera encuesta para evaluar la seguridad y salud ocupacional, se concluye que existe una correlación directa significativa con grado de correlación alta entre la variable seguridad y salud ocupacional, y el desempeño del personal

El presente trabajo demuestra que existe influencia de la seguridad y salud en el desempeño del personal en un proyecto, es decir que no importa el tipo de trabajo o el tipo de organización la influencia es permanente (25)

En el trabajo de investigación de Delgado (2018) sobre la salud ocupacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de transportes, El presente trabajo de investigación tiene como propósito analizar de qué manera se relaciona la salud ocupacional en el desempeño de los trabajadores de una empresa de Transportes, con la finalidad de mejorar el desempeño de los colaboradores orientados al cumplimiento de los objetivos y metas

organizacionales, estudio de tipo correlacional, no experimental de acción, se realizó un primer estudio y luego se implementó un programa de mejora, la investigación llega a la conclusión que la salud ocupacional de la empresa Transportes Luchito E.I.R.L. en los servicios que ofrece está relacionada significativamente con el desempeño de los trabajadores de la misma

Estudio que tiene dos fases una primera de diagnóstico y otra de implementación de un programa de mejora y estudio, donde se concluye que la mejora en relación a la salud ocupacional tiene un efecto positivo inmediato en el desempeño laboral (26)

2.2 Bases teóricas

Teoría X y teoría Y de Douglas Murray McGregor

Dentro de las teorías más reconocidas que implican el comportamiento humano en las organizaciones es la conocida como Teoría X y Teoría Y, esta teoría es establecida por el economista estadounidense Douglas McGregor, en esta teoría están implicadas dos tipos de actitudes donde se concentran distintas concepciones y prácticas con relación a la gestión de los recursos humanos. Esta teoría tiene una concepción donde los responsables de equipos tengan sobre las personas serán las que condicionen su estilo de dirección (27)

El Taylorismo enfoca que los trabajadores no quieren trabajar y se esfuerzan por evitarlo, en este sentido el líder debe fomentar, controlar y motivar por medio del dinero, McGregor entonces propuso otro enfoque, según el autor establece que existen dos enfoques básicos que puede tener el individuo frente al trabajo: la teoría X y la teoría Y. ambas teorías se contraponen desde dos puntos de vista extremos sobre la conducta humana en el trabajo (27)

la teoría X es un compuesto de propuestas y creencias subyacentes, que adoptan un enfoque de mando y control a la administración rígido y vertical, basado en un punto de vista de naturaleza negativa del ser humano, en este sentido la teoría X establece que el ser humano no quiere trabajar y para ello el responsable o los directivos deben controlar y mandar en el trabajo, esta teoría X son supuestos que vienen de sistemas y organizaciones antiguas y ya desfasadas (27)

La teoría Y es el conjunto de propuestas y creencias que adoptan un enfoque de liderazgo y empoderamiento en la administración, basado en un punto de vista de naturaleza positiva del ser humano, en el entendido de que el ser humano desea sobresalir, tienen ganas de ser independientes y autónomos respondiendo de manera adecuada y correcta, son disposición de obtener encargos mayores (27)

La teoría X indica:

- El ser humano siente repugnancia intrínseca hacia el trabajo
- Debido a dicha tendencia de evitar el trabajo las personas se sienten obligadas, controladas dirigidas y amenazadas para el logro de los objetivos de la organización
- El ser humano necesita que lo dirijan no se quiere hacerse responsable (28)

La teoría Y indica

- La aplicación de esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como jugar o descansar
- El control externo y la amenaza no son los únicos medios de dirigir el esfuerzo humano, el hombre debe dirigirse y controlarse en los que se compromete
- El compromiso con los objetivos es función de las recompensas asociadas (28)

Modelo teórico de Campbell

El modelo de Campbell surge por una necesidad de poder mensurar de manera completa e integral el desempeño laboral mediante un constructo multidimensional, este modelo se origina en el ejército de EEUU cuando requerían medir el desempeño de manera integral, el modelo de Campbell establece que cada componente o dimensión pueda ser útil para identificar una parte del desempeño y poder establecer estrategias de mejora, de esta manera Campbell establece ocho elementos básicos que conforman el desempeño laboral, los cuales son: dominios de tareas específicas, habilidades en tareas no

específicas, comunicación oral y escrita, mantenimiento de la disciplina personal, facilitación del rendimiento en equipo, supervisión, y administración (29)

Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad en el trabajo se basa en criterios, normas y resultados pertinentes. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos (30)

Es la disciplina que tiene como objetivo principal la prevención de los accidentes laborales en los que se produce un contacto directo entre el agente material, sea un equipo de trabajo, un producto, una sustancia o bien una energía y el trabajador con unas consecuencias habitualmente (31)

En el desarrollo de su labor, los trabajadores se exponen a condiciones que afectan su salud, positiva o negativamente. Dichas condiciones involucran las características de la organización del trabajo, el ambiente y su entorno inmediato, que pueden ser considerados como factores de riesgo fisicoquímicos, psicosociales, mecánicos, locativos, entre otros. Por ello, se establecen condiciones de seguridad y salud en el trabajo, relacionadas con la implementación de medidas que permitan eliminar o reducir el riesgo de sufrir lesiones o daño en la salud, o daños materiales en equipos, máquinas o infraestructura de las organizaciones. De igual modo, involucran la gestión de la salud de los trabajadores, así como actividades y recursos preventivos dentro de las organizaciones (32)

Uno de ellos, denominado tradicional y ligado a las condiciones objetivas que rodean el proceso de trabajo, enfoca principalmente los problemas de higiene, seguridad y medicina del trabajo como aspectos manifiestos y visibles de la situación de trabajo. Al mismo tiempo, propone concepciones indemnizatorias o

reparadoras de los daños relacionados con el trabajo, con menos énfasis en la prevención de riesgos (33)

El segundo enfoque, conocido como renovador, que fue desarrollado a partir de las demandas de distintas organizaciones sindicales y de estudios científicos sobre la temática, revaloriza las dimensiones subjetivas de las condiciones de trabajo y del medio ambiente en que este se realiza, sin dejar de lado el análisis de las dimensiones objetivas implicadas en ese proceso (33)

Este concepto es un proceso basado en el principio del Ciclo Deming “Planificar-Hacer-Verificar-Actuar” (PHVA), concebido en el decenio de 1950 para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua. Al aplicarse a la seguridad, “Planificar” conlleva establecer una política de seguridad del trabajo, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos. La fase “Hacer” hace referencia a la aplicación y puesta en práctica del programa de seguridad del trabajo. La fase “Verificar” se centra en evaluar los resultados tanto activos como reactivos del programa. Por último, la fase “Actuar” cierra el ciclo con un examen del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo (29)

Prevención, son las medidas que apuntan a disminuir el riesgo de aparición de enfermedades y accidentes en el lugar de trabajo y minimizar sus consecuencias en caso de que aparezcan. Se deberá tener en cuenta la dimensión física, ambiental y procedimental, y se fomentará un mejor clima organizacional. Se buscará una gestión idónea del estrés y se contemplarán aspectos sobre vacunación, seguridad, consejos sanitarios y actividades preventivas sobre enfermedades (34). La prevención de los riesgos es un instrumento eficaz para evitar que se produzcan accidentes, por lo que se ha impuesto a los empresarios y a otros sujetos con responsabilidad en las empresas la obligación de adoptar las medidas y precauciones necesarias para evitar que se produzcan los siniestros (33) (35)

En definitiva, la cultura de la prevención supone el compromiso de la sociedad, de las organizaciones y de los individuos con la salud y la seguridad, lo que se manifiesta en un conjunto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y

prácticas de orden individual y colectivo. Podría decirse que los pilares de una cultura de la prevención son la información, el compromiso y la participación.

- Informarse supone identificar y evaluar los riesgos a los que están expuestos trabajadores y trabajadoras en sus actividades, incluyendo la multiplicidad de puntos de vista de los actores involucrados.
- Comprometerse se refiere a la necesidad de tomar conciencia y educar para la adopción de conductas responsables que cuiden las vidas de las personas en situación de trabajo, así como el entorno en que estas acciones se desarrollan;
- Participar implica formar parte de acciones colectivas compartidas por todos los miembros de una comunidad u organización con el objetivo de cambiar situaciones riesgosas. Para ello es necesario asumir comportamientos proactivos independientemente de que exista o no un peligro inminente. En ese sentido, la implementación de estrategias participativas hace posible que la tarea se realice de forma más creativa, flexible, con mayor nivel de innovación y mayores posibilidades de mejora (33).

Las características fundamentales de los servicios de prevención son las siguientes:

- Constituyen el conjunto de medios materiales y humanos necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes, y a los órganos de representación especializados.
- Tendrá carácter interdisciplinario. El número de componentes y sus recursos técnicos estarán en función del tamaño de la empresa y del tipo y distribución de los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores. (36)

Funciones de los servicios de prevención

- Diseño y aplicación de los planes y programas de actuación preventiva.6
- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores (34)

Las funciones preventivas se clasifican a tenor del reglamento en las siguientes categorías, siendo necesaria la formación de expertos para el desarrollo de esas funciones:

- Funciones de nivel básico.
- Funciones de nivel intermedio.
- Funciones de nivel superior, correspondientes a lo que denominan especialidades o disciplinas preventivas (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada (35)

- Protección

Los elementos de protección personal se deben utilizar sólo como último recurso; la primera acción debe ser la eliminación o control de los riesgos”; considero que la imposición del uso de los elementos de protección personal, debe ser uno de los últimos esfuerzos de la organización en el programa de seguridad ocupacional. (36) tiene la función de minimizar las consecuencias del accidente. Es complementaria a la prevención. Por ejemplo, instalando resguardos en máquinas (protección colectiva), o utilizando equipos de protección individual (protección personal) (37)

Protección para la cabeza: Los tradicionales cascos o sombreros de protección personal en el caso de industrias, en el ambiente de salud es el gorro que en el actual contexto es descartable.

- Protección respiratoria

Tal vez uno de los sistemas del cuerpo humano que sufre más los efectos del medio ambiente nocivo y que mayor impacto en el hombre tiene ante los avances de la tecnología es el sistema respiratorio. Humos, vapores, partículas en suspensión, emanaciones industriales, efectos de la combustión, nuevas materias primas y procesos modernos generan todo tipo de riesgo al cuerpo humano, en los ambientes de salud son las partículas víricas o microbianas las que pueden generar problemas de salud por lo cual se utiliza los barbijos N95.

- Protección visual

La inadecuada o ausente protección de los ojos puede generar irritación, Conjuntivitis, cataratas, reducción de la visión y llegar hasta la pérdida de ellos, Teniendo por lo tanto como consecuencia la incapacidad de ver y la limitación Para ejercer gran parte de nuestras actividades.

- Protección auditiva

Entre los efectos que produce el ruido al organismo humano se pueden citar:

Irritabilidad, insomnio, fatiga, conflictos interpersonales y sociales, interferencia en las comunicaciones, imprecisión en las actividades, y alteración en los sistemas cardiorrespiratorios, el nervioso y en el metabolismo y sistema endocrino entre otros. Por eso cada vez es más importante controlar los ruidos y reducir la exposición a ellos.

- Protección de manos, brazos y dedos

Estadísticamente más del 33 por ciento de las lesiones por accidentes de trabajo ocurren en manos, dedos y brazos, en el caso de salud los accidentes se relacionan con cortes y punzadas de jeringas.

- Protección de pies y piernas

Muchas son las calidades, tamaños, materiales y usos de los elementos de protección personal para pies y piernas, y cada uno se produce con un fin específico

- Protección de cara y cuello

Impactos, goteos, partículas en suspensión, calor, frío, electricidad y otros riesgos, requieren de protecciones especiales en la cara, el pecho, y otras partes Del cuerpo humano.

- Uso de equipo de protección

La prevención primaria ha sido hasta el momento el punto crucial en la atención a la salud para evitar la propagación del COVID-19. Diferentes estudios han puesto en evidencia la utilidad de los equipos de protección personal, a fin de identificar cuál es el más efectivo, así como las medidas colectivas y las de protección individual; y es aquí donde interviene la decisión de cuál es el tipo de equipo de protección respiratoria que provee la mejor disminución de la exposición y, entre ellos, las mascarillas son evidentemente la elección. Hay diferentes tipos de mascarillas, desde el cubrebocas quirúrgico hasta la tecnología en mascarillas con el N95 utilizado previamente en la pandemia de influenza AH1N1 y en el área ocupacional de más tiempo atrás en exposiciones a partículas de polvos y gases, ahora popularizado para la protección específica del personal de salud. Otro complemento que se agregó para su uso fue la protección ocular con lentes de protección y caretas, en casos ya específicos,

para la toma de muestras médicas o atención de pacientes con diagnóstico de sospecha o confirmados con COVID-19 (38)

2.3. Conceptual

La norma OHSAS 18001 y la ley 28783

La norma OHSAS 18001 es una familia de normas internacionales orientadas hacia implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de carácter voluntario en el marco de una mejora continua (39)

La implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) basado en un estándar reconocido internacionalmente como la norma OHSAS 18001:2007 en cualquier organización, sea cual sea su tamaño, país de origen o sector supone añadir valor a la misma y generar una ventaja competitiva: dos elementos fundamentales en una economía tan globalizada y competitiva como la actual (40)

El término OHSAS está configurado por las siglas del acrónimo en lengua inglesa Occupational Health and Safety Assessment Series y que en español se traduciría simplemente por Salud y Seguridad Laboral. La correcta y eficaz gestión de los riesgos y de la salud de sus trabajadores permite a las empresas alcanzar una serie de beneficios fundamentales para aumentar su productividad y mejorar su imagen tanto interna (entre los propios trabajadores, proveedores y otros grupos de interés) como externa (clientes potenciales y reales y la sociedad en su conjunto) (41)

La implementación de la norma OHSAS 18001 tiene como beneficios

- Disminución de la siniestralidad laboral a través de la identificación, evaluación, análisis y control de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo. De esta forma se evitan las causas que originan los accidentes y enfermedades profesionales, lo cual redundará en un aumento de la rentabilidad y productividad de las organizaciones (40)
- Percepción de un entorno más seguro por parte de trabajadores y grupos de interés, como los proveedores y los sindicatos. Esta es una línea de actuación que conlleva un aumento del bienestar y satisfacción de los empleados,

posibilitando la fidelidad y retención de los miembros del equipo de trabajo más capaces y talentosos (40)

- Ahorro de costos por bajas laborales, sustituciones e interrupciones innecesarias, consiguiendo así una fluida continuidad del negocio (40)
- La adopción de una norma como la OHSAS 18001, que fundamenta los Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo permite cumplir con la legislación vigente en cada país y sector, lo que implica la eliminación o reducción considerable de multas y sanciones administrativas derivadas de su incumplimiento (40)

La ley 29783 y su reglamento (D.S. 005) es la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia, es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia, establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma (40)

Desempeño Laboral

La definición de desempeño laboral tiene como autor a Chiavenato (2000) como los actos realizados en el puesto de trabajo observado en el trabajador que son de importancia para alcanzar los objetivos de la institución. Bittel (200) refiere que el desempeño laboral es influenciado por la expectativa que el trabajador tiene en su puesto de trabajo, Ghiselli (1998) indica que el desempeño laboral está influenciado por cuatro elementos: habilidades, personalidad, motivación y aceptación del rol (41)

Entonces el desempeño se relaciona con los deberes laborales, también está la capacitación y la habilidad natural; este puede verse influenciado de manera

negativa por el entorno laboral en el sentido estricto visto desde el punto de vista integral (tipo de trabajo, moral, presencia de estrés, horas trabajo). Condiciones no adecuadas y ambientes de elevado estrés pueden generar hábitos perjudiciales como fumar, beber o trastornos alimentarios, en la otra acera entornos adecuados y amigable generan un aumento en el desempeño laboral este es importante en la seguridad en el trabajo y más importante en la productividad, El desempeño es el reflejo del crecimiento y la producción de una institución, una fuerza laboral motivada, sana, en adecuadas condiciones de trabajo influye positivamente en la producción, reduciendo los riesgos laborales, además el desempeño se puede predecir con cierta seguridad en un empleado con la aplicación de pruebas de personalidad y de competitividad. Pero también el desempeño real ya lo comentamos puede ser afectado por múltiples factores y las consecuencias e impacto solo se podrán evidenciar cuando recién afecte el desempeño. (41)

El desempeño laboral para la presente investigación será en base a tres dimensiones las cuales son la primera es la calidad de los servicios brindados, la segunda sería la eficacia de los servicios concedidos y la tercera sería la eficiencia de los servicios otorgados (42)

- Dimensiones de desempeño laboral

se tienen las siguientes

- Dimensión eficiencia

En la dimensión eficiencia se contempla la conducta del trabajador, la producción que se genera, la actitud de los trabajadores como puntos básicos de que delimitan la eficiencia de los laborantes, ello debe ser mientras el trabajador se encuentre laborando en su puesto de trabajo realizando las actividades que le son de su responsabilidad, estos para generar eficiencia de estar cotejada con la experiencia en el trabajo, los conocimientos y sobre todo con la motivación. Un elemento importante que se debe tomar en cuenta aparte de los mencionados es la equidad, que debe ser un fundamento importante de conducta personal y laboral, que son sumamente necesarias para lograr la eficiencia en el logro de los objetivos que una institución se traza, la inequidad sin lugar a dudas va generar en una organización la falta de eficiencia, ello por sí mismo va generar esta baja de la eficiencia (43).

- Dimensión Eficacia

Es lograr un objetivo con mínimos recursos, es la base del triunfo, siendo una situación mínima para sobrevivir luego de alcanzado el éxito, esta se interesa por realizar de la mejor manera las cosas. La eficacia es la capacidad de lograr los objetivos propuestos por la toda organización, así es alcanzar los objetivos con las con la actividad laboral regular de una organización. Entonces la eficacia sería la medida que conseguimos o alcanzamos el logro (43).

- Dimensión Calidad

Donabedian (1980) Se refiere a la calidad cuando la atención genera un aumento en el beneficio del paciente, haciendo una resta entre los logros y pérdidas cuando en la atención. Es una cualidad que persigue el perfeccionamiento en una continua búsqueda de mejora. En el área pública, el trabajador público de salud demuestra su calidad al atender al usuario o paciente. (44)

El desempeño laboral tiene un papel fundamental en el servicio y ámbito de salud, la eficiencia, eficacia y calidad son esenciales a la hora de tratar a un paciente, las decisiones aplicables al tratamiento y el desempeño que va tener el profesional de salud va ser de suma importancia para la evolución del paciente. Entendiendo que el desempeño laboral influirá en toda la cadena de atención del paciente esta cobra real importancia. Thompson (1995) refiere que la importancia del desempeño laboral radica en que el desempeño laboral tiene gran influencia en los objetivos que la institución pretende alcanzar y para ello es importante el desempeño laboral que los trabajadores tienen en su centro de labores (45).

- Características de desempeño laboral

Existen características que pertenecen a las habilidades, conocimientos y capacidades necesarias en una persona para que puedan demostrar durante el desarrollo de su labor.

- Adaptabilidad: Ser efectivo en los diferentes puestos y ambientes asignados.
- Comunicación: Tener la capacidad de manifestar sus ideas de forma efectiva.

- **Iniciativa:** Influir vivamente en los hechos para cumplir con los objetivos y metas.
- **Conocimientos:** Está relacionado con el conocimiento profesional de los empleados.
- **Trabajo en equipo:** Relacionado con la suficiencia para laborar eficazmente en grupos o equipos.
- **Desarrollo de talentos:** Es la suficiencia para aumentar las competencias y habilidades de los empleados (45).

2.4. Definición de términos básicos

Accidente de trabajo: todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo (46)

Ergonomía: es la adaptación del puesto de trabajo al hombre (46)

Enfermedad profesional: enfermedad adquirida por la exposición a elementos de riesgo que se generan en el trabajo (46)

Condiciones de trabajo: son aquellos factores tales como la organización, el contenido y el tiempo de trabajo, la remuneración, la ergonomía (46)

Gestión integral: Integrar la promoción de la seguridad y salud en el trabajo dentro de las políticas nacionales y la gestión general de toda unidad productiva de bienes y servicios (47)

Medio ambiente de trabajo: señala el lugar donde se lleva a cabo la actividad y permite clasificar los riesgos según su naturaleza (46)

Prevención primaria: todas las acciones para eliminar, aislar, sustituir y proteger al trabajador, intentando que el peligro no se convierta en un riesgo (46)

Prevención secundaria: las acciones de control de la salud de los trabajadores para hacer una detección temprana de los posibles daños a la salud (46)

Prevención terciaria: cuando un trabajador sufre un deterioro en su salud, ya sea por un accidente, accidente in itinere o enfermedad laboral, se lo debe curar y rehabilitar (46)

Prevención: Establecer medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de toda trabajadora y trabajador, considerando todos los factores que inciden en la seguridad y salud en el trabajo (47)

Responsabilidad: Asumir oportunamente las implicancias económicas y las contempladas en las normas vigentes, derivadas de un accidente o enfermedad que sufra una persona en el desempeño de sus actividades productivas o a consecuencia de éstas (47)

Riesgo laboral: es la relación entre la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo con elementos peligrosos y la severidad de dicho daño (46)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

i. Hipótesis general

Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

ii. Hipótesis específicas

Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión eficiencia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión calidad en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

- Definición conceptual de variables

- Condiciones de Trabajo-Salud

Son los aspectos del trabajo que pudieran acarrear efectos negativos para la salud de los trabajadores. Entre estos aspectos, se incluyen los ambientales, los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. Cárdenas (2017).

- Desempeño Laboral

Son los actos realizados en el puesto de trabajo observado en el trabajador que son de importancia para alcanzar los objetivos de la institución. Chiavenato (2000).

III.1.1. Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método y técnica
Condiciones de Trabajo-Salud	Son los aspectos del trabajo que pudieran acarrear efectos negativos para la salud de los trabajadores. Entre estos aspectos, se incluyen los ambientales, los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. Cárdenas (2017)	Son los aspectos básicos del personal de salud en relación a las condiciones de trabajo-salud, divididas en cuatro dimensiones: higiene institucional, ergonomía, salud ocupacional y seguridad en el trabajo establecidas en 34 ítems	Higiene Institucional	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de ruido Existencia de vibraciones Exposición a Radiaciones Exposición a extremos de temperatura Exposición a sustancias tóxicas Exposición a materiales biocontaminados 	1-8	<u>Método</u> Hipotético deductivo <u>Técnica</u> Encuesta sobre Condiciones de Trabajo-Salud en el Trabajo (I ECSST-E).
			Ergonomía	<ul style="list-style-type: none"> Posiciones incómodas Levantamiento de objetos pesados Existencia de accidentes Existencia de enfermedades profesionales 	9-14	
			Salud ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> Molestias en tronco Molestias en miembros superiores Problemas respiratorios, digestivos, dermatológicos, Cardiocirculatorios, oftálmicos Problemas de salud mental 	15-23	
			Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Riesgo de caídas y golpes Riesgos de corte y pinchazos Riesgo de quemaduras Riesgo de mordeduras Riesgo de contacto eléctrico Riesgo de accidentes de tránsito 	24-33	

				• Existencia de equipo de protección		
DESEMPEÑO LABORAL	Son los actos realizados en el puesto de trabajo observado en el trabajador que son de importancia para alcanzar los objetivos de la institución Chiavenato (2000)	Conducta que demuestran los trabajadores de salud de la DISA Apurímac II, en relación al desempeño laboral, basado en las dimensiones eficiencia, eficacia y calidad y de 21 ítems.	Eficiencia	Producción Actitud Conducta Respuesta Ejecución Efectividad Satisfacción	1-7	<u>Método</u> Hipotético deductivo <u>Técnica</u> Encuesta sobre desempeño laboral mediante el Cuestionario de desempeño Laboral de Flores (2018)
			Eficacia	Cumplimiento Objetivos Normatividad Conocimiento Trato Logros Tareas	8-14	
			Calidad	Responsabilidad Servicio Cortesía Capacidad Interés Cooperación Equilibrio	15-21	

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

a) Tipo y diseño de investigación

Nuestro tipo de investigación es de enfoque Cuantitativo, Descriptivo, Retrospectivo, Correlacional.

b) Método de investigación

El método de la investigación es no experimental, transversal.

c) Población y muestra

El personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA APURÍMAC II, está constituido por 1232 profesionales.

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizará el siguiente algoritmo para la estimación del tamaño de muestra:

MUESTREO PROPORCIONAL datos			
n= tamaño de la muestra	1257		$(Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N)$
Z= margen de confiabilidad	1,96	n=	$\frac{((e^2) \cdot (N-1) + z^2 \cdot p \cdot q)}{z^2 \cdot p \cdot q}$
p=probabilidad de que el evento ocurra	0,5		
q=probabilidad de que el evento no ocurra	0,5		
e= error	0,05		
N= tamaño de la población	1232		
			$Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N$ 1207,2228
			$e^2 \cdot (N-1)$ 3,14
			$z^2 \cdot p \cdot q$ 0,9604
		n=	218

La muestra estará conformada por 218 profesionales de salud de la DISA Apurímac II

d) Lugar de estudio

La DISA APURÍMAC II, que se encuentra en la provincia de Andahuaylas y región Apurímac.

e) Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

- Encuesta sobre condiciones trabajo salud

Tomado de la Encuesta sobre Condiciones de seguridad y salud en el Trabajo para Ecuador (I ECSST-E).

- Ficha técnica del instrumento para medir el Desempeño laboral

f) Análisis y procesamiento de datos.

Como técnica de análisis y procesamiento de datos se hará siguiendo en base a los siguientes pasos:

Pedir permiso, mediante un documento enviado a la dirección de la universidad para la recolección de datos.

Seriación: se otorgará un número seriado a cada cuestionario contestado por los encuestados, ello contribuirá a un mejor control y sistematización del proceso.

Codificación: se dará una codificación a cada ítem de respuesta, ello servirá para un mejor control y cálculo en la tabulación.

Tabulación: se hará uso de la aritmética como mecanismo para conseguir información objetiva, estos serán graficados y ordenados en diferentes cuadros para una mejor explicación.

Graficación: ya teniendo los resultados se procederá a realizar gráficos de tablas de barras y de doble entrada.

Con todo ello se podrá establecer muy bien los resultados los cuales servirán para el análisis e interpretación de los resultados.

V. RESULTADOS

5.2 Resultados Inferenciales

TABLA 5.2.1 Relación entre condiciones trabajo – salud y desempeño laboral de la DISA APURIMAC II

			Desempeño Laboral (Agrupado)
Rho de Spearman	Condiciones Trabajo-salud (Agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,351**
n		N	,000 218

Fuente: Ficha técnica del instrumento para medir el Desempeño laboral

Prueba de Hipótesis general

Ho: Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud NO tienen influencia negativa en el desempeño laboral en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

H1: Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

Interpretación: En la tabla podemos evidenciar que $\rho = 0,351$ y el p valor es igual a 0,000, valor inferior a $\alpha = 0.05$, entonces, se objeta la hipótesis nula y admite la planteada, es decir las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

TABLA 5.2.2. Relación entre condiciones trabajo – salud y eficiencia de la DISA APURIMAC II

Rho de Spearman	Condiciones Trabajo-salud (Agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	Eficiencia (Agrupado) ,528** ,000
		N	218

Fuente: Ficha técnica del instrumento para medir el Desempeño laboral

PRUEBA DE HIPÓTESIS:

Ho: Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud NO tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión eficiencia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

H1: Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión eficiencia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

Interpretación: En la tabla podemos evidenciar que rho= 0,528 y el p valor es igual a 0,000, valor inferior a $\alpha= 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula y admite la planteada, es decir las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión eficiencia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

5.2.3. Relación entre condiciones trabajo – salud y eficacia de la DISA APURIMAC II

Rho de Spearman	Condiciones Trabajo-salud (Agrupado)	Coeficiente de correlación	Eficacia (Agrupado)
		Sig. (bilateral)	,282
		N	,000
			218

Fuente: Ficha técnica del instrumento para medir el Desempeño laboral

PRUEBA DE HIPÓTESIS:

Ho: Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud NO tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II

H1: Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II

Interpretación: En la tabla podemos evidenciar que $\rho = 0,281$ y el p valor es igual a 0,000, valor inferior a $\alpha = 0.05$, entonces, se objeta la hipótesis nula y admite la propuesta, es decir las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II

5.2.4. Relación entre condiciones trabajo – salud y calidad de la DISA APURIMAC II

Rho de Spearman	Condiciones Trabajo-salud (Agrupado)	Coeficiente de correlación	Calidad (Agrupado)
		Sig. (bilateral)	,184
		N	,006
			218

Fuente: Ficha técnica del instrumento para medir el Desempeño laboral

PRUEBA DE HIPÓTESIS:

Ho: Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud NO tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión calidad en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

H1: Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión calidad en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

Interpretación: En la tabla podemos evidenciar que $\rho = 0,184$ y el p valor es igual a 0,000, valor inferior a $\alpha = 0.05$, entonces, se objeta la hipótesis nula y admite la propuesta, es decir las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión calidad en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

a) Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

El nivel de variable condiciones de trabajo-salud en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II, tiene una media de (M= 121,05; DT= 17,569) con un regular nivel de condiciones de trabajo-salud (57,8%) de la misma manera en relacion a las dimensiones de condiciones de trabajo-salud se tiene la dimensión higiene institucional con una media de (M= 27,75; DT= 2,977) con un nivel de buena higiene institucional (50,46%) y regular higiene institucional (46,79%), en relacion a la dimensión ergonomía esta tiene una media de (M= 17,79; DT= 2,976) con un nivel de ergonomía regular (62,84%) y muy mala ergonomía (23,85%), en relacion a la dimensión salud ocupacional tiene una media de (M= 24,86; DT= 8,270) con un nivel de buena salud ocupacional (35,78%) y regular salud ocupacional (32,57%), en relacion a la dimensión seguridad en el trabajo tiene una media de (M= 33,43; DT= 8,023) con un nivel regular de seguridad en el trabajo (47,71%) y buena seguridad en el trabajo (30,28%). De la misma manera en relacion a la variable Desempeño laboral tiene una media de (M= 56,88; DT= 13,894) con un nivel de regular y buen Desempeño laboral (29,36%) de la misma manera en relacion a las dimensiones de la variable desempeño laboral, se tiene la dimensión eficacia con una media de (M= 18,93; DT= 5,391) con un nivel de mal nivel de eficacia (44,04%) y buen nivel de eficacia (32,57), en la dimensión eficiencia se tiene una media de (M= 17,22; DT= 5,538) con un nivel de mal nivel de eficiencia (29,82%) y regular nivel de eficiencia (26,15%), por último en la dimensión calidad se tiene una media de (M= 20,73; DT= 5,470) con un nivel de buen nivel de calidad (41,74%) y regular nivel de Calidad (33,03%).

b) Contrastación de los resultados con otros estudios similares

La prueba de hipótesis general mediante la correlación entre las Condiciones Trabajo-salud y Desempeño Laboral en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II, 2022, en esta prueba se alcanzó una correlación positiva ($r= 0,351$; $p= 0,000$), resultados que tienen similitud a los estudios de Palomino (2021) ($r= 0,980$; $p= 0,000$), Mendoza (2021) ($r= 0,509$; $p= 0,001$), Palomino (2021) ($r= 0,980$; $p= 0,000$), Marcelo y Salazar (2021) ($r= 0,856$; $p= 0,000$), Solier (2020) ($r= 0,345$; $p= 0,000$), Landa (2020) ($r= 0,708$; $p= 0,001$), Sangama (2019) ($r= 0,869$; $p= 0,000$), Ichuta (2018) (Chi-cuadrado de Pearson= 16,942), Salazar (2018) ($r= 0,716$; $p= 0,001$), Delgado (2018) ($r= 0,544$; $p= 0,000$), todos estos trabajos de investigación fueron realizados en diferentes grupos ocupacionales y de condiciones socioeconómicas diferentes por lo que en base a estos resultados se puede inferir que las condiciones de trabajo-salud se relacionan con el desempeño del trabajador.

La prueba de hipótesis 1 entre las condiciones de trabajo-salud y la eficiencia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II, 2022, en esta prueba se alcanzó una correlación positiva y de moderada intensidad ($r= 0,528$; $p= 0,000$) trabajo similar o que muestra cierta similitud es el de Ichuta (2018) (Chi-cuadrado de Pearson= 22,741) que encuentra relación entre la variable condiciones de trabajo salud y la eficiencia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

La prueba de hipótesis 2 entre las condiciones de trabajo-salud y la eficacia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II, 2022, en esta prueba se alcanzó una correlación positiva y de baja intensidad ($r= 0,282$; $p= 0,000$) no se encontró trabajos similares sin embargo en los trabajos de Mendoza (2021) ($r= 0,509$; $p= 0,001$), Palomino (2021) ($r= 0,980$; $p= 0,000$),

Marcelo y Salazar (2021) ($r= 0,856$; $p= 0,000$), Solier (2020) ($r= 0,345$; $p= 0,000$), Landa (2020) ($r= 0,708$; $p= 0,001$), se encuentra una relación global entre las condiciones de trabajo-salud y el desempeño laboral donde también se incluye la dimensión eficacia, por tanto los resultados hallados apoyan de manera indirecta o parcial lo hallado en la presente investigación

La prueba de hipótesis 3 entre las condiciones de trabajo-salud y calidad en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II, 2022, en esta prueba se alcanzó una correlación positiva ($r= 0,184$; $p= 0,006$) no se encontró un resultado similar sin embargo los estudios de Mendoza (2021) ($r= 0,509$; $p= 0,001$), Palomino (2021) ($r= 0,980$; $p= 0,000$), Marcelo y Salazar (2021) ($r= 0,856$; $p= 0,000$), Solier (2020) ($r= 0,345$; $p= 0,000$), Landa (2020) ($r= 0,708$; $p= 0,001$) encuentran o incluyen en la dimensión desempeño laboral la variable calidad por lo que estos resultados apoyan lo hallado en la presente investigación.

c) Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

La responsabilidad ética y los principios éticos y morales en investigación son normas y leyes que protegen a las personas a sufrir algún perjuicio o menoscabo producto de una investigación de acuerdo a la declaración de Helsinki, por tanto, la presente investigación cumple con lo establecido por el código de ética y los reglamentos vigentes de la Universidad Nacional del Callao. De la misma manera la presente investigación no supondrá para el personal del de la DISA Apurímac II ningún riesgo en su salud Mental o Física, ni actual ni futura, tampoco generará un riesgo en la atención a los pacientes o usuarios ni actual ni futura, de la misma manera la presente investigación cumple con la declaración de Helsinki y todas las demás declaraciones relacionadas a esta y las complementarias de bioética.

CONCLUSIONES

- a) Existe relación directa entre las condiciones trabajo – salud y el desempeño laboral en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.
- b) Existe relación directa entre las condiciones trabajo – salud en la dimensión calidad en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.
- c) Existe relación directa entre las condiciones trabajo – salud en la dimensión eficiencia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.
- d) Existe relación directa entre las condiciones trabajo – salud en la dimensión eficacia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.

RECOMENDACIONES

- a) Establecer planes de mejora en la seguridad y salud en el trabajo dirigido al personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II, 2022.
- b) Planificar acciones que busquen el nivel de eficacia en el desempeño laboral del personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II, 2022
- c) Establecer estrategias de mejora en la eficiencia en el desempeño laboral del personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II, 2022.
- d) Programar y proyectar planes que inciden en el mejoramiento de la calidad de atención en los trabajadores del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II, 2022.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gonzales O, Molina R, Patarroyo D. Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista Venezolana de Gerencia*. 2019; 24(85).
2. Hernández F. Principios de seguridad y salud en el trabajo. In Gisbert C. *Medicina legal y toxicología*. Madrid: Elseiver; 2019. p. 608-616.
3. Barba E, Fernández M, Morales, N, Rodríguez A. *Salud y Seguridad en el Trabajo, Aportes para una cultura de la prevención*. Primera edición ed. Franco R, editor. Buenos Aires; 2014.
4. Vera R, Navas Y, Guales I. Principales factores de riesgo labores que afectan a los trabajadores de la salud. *Dom. Cien*. 2017 marzo; 3(2).
5. Cullen M. Fundamentos de Medicina Laboral y Ambiental. In GOLDMAN-CECIL. *Tratado de Medicina Interna*. Madrid: Elseiver; 2021. p. 74-75.
6. Guillén C, Cabanillas J. Enfermedades Profesionales. In Hernández F. *Tratado de medicina del trabajo*. Madrid: Elseiver; 2019. p. 78-86.
7. Castejón J, Company A, Fábrega O. Riesgos laborales. In Martín A. *Compendio de Atención Primaria*. Madrid: Elseiver; 2021. p. 433-446.
8. Romero M, Moreno A, Santos A. Enfermería del Trabajo: competencia y experiencia para alcanzar la seguridad, la salud y el bienestar de la población laboral. *Enfermería Clínica*. 2019; 29(6).
9. Salazar L, San Lucas P. Condiciones de trabajo y salud ocupacional en trabajadores de una empresa ecuatoriana gestora de residuos. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*. 2018 julio-septiembre; 5(3).
10. Castejón J, Company A, Fábrega O. Riesgos laborales. In Ciurana M. *Atención primaria. Problemas de salud en la consulta de medicina de familia*. Madrid: Elseiver; 2018. p. 315-341.
11. Gómez A, Merino P, Espinoza C, Cajias P. I Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Quito: siniestralidad laboral. *PODIUM*. 2018 marzo;(33): p. 22-34.

12. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. quinta ed. Santa fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill; 2000.
13. Choukalas C, Michelow M, Fitzsimons M. Seguridad laboral, control de infecciones y consumo de sustancias. In Miller. Anestesia. Madrid: Elseiver; 2021. p. 2771-1794.
14. Mendoza J. La seguridad y salud en el trabajo y su influencia el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Peru SAC, de la región Moquegua 2020 [Repositorio] , editor. [Moquegua]: Universidad José Carlos Mariátegui; 2021.
15. Sangama M. Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018 [Repositorio]. [Tarapoto]: Universidad Cesar Vallejo; 2019.
16. Ichuta A. Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno - 2017 [Repositorio]. [Puno]: Universidad Nacional del Altiplano; 2018.
17. Palomino A. La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima, 2019 [Repositorio] [Tacna]: Universidad Privada de Tacna; 2021.
18. Solier R. Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020 [Repositorio] , editor. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2020.
19. Landa C. Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019 [Repositorio] , editor. [Piura]: Universidad Cesar Vallejo; 2020.
20. Salazar L. Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila [Repositorio]. [Tingo María]: Universidad Nacional Agraria de la Selva; 2018.

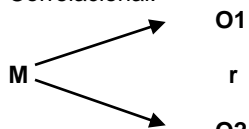
21. Delgado H. La salud ocupacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de transportes Luchito EIRL – Trujillo 2016 [Repositorio]. [Trujillo]: Universidad Privada del Norte; 2018.
22. Atencia N, Garcia C. Indicadores de gestión de seguridad y salud para mejorar el desempeño del trabajo, Lima Metropolitana, Año-2019 [Repositorio]. [Lima]: Universidad Ricardo Palma; 2019.
23. Marcelo E, Salazar E. Seguridad y salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C., 2020 [Repositorio]. [Lima]: Universidad Científica del Sur; 2021.
24. Díaz M. Seguridad en el trabajo y desempeño laboral [Repositorio]. [Quetzaltenango]: Universidad Rafael Landívar; 2017.
25. León C. Determinar la incidencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral diseño de un plan de intervención y medidas preventivas de los riesgos psicosociales, en el Hospital Naval Guayaquil de la Armada del Ecuador [Repositorio]. [Guayaquil]: Universidad de Guayaquil; 2015.
26. Sandoval J. Diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional aplicable en la Empresa Consulambiente CIA. LTDA., para mejorar el desempeño laboral. [Repositorio]. [Guayaquil]: Universidad de Guayaquil; 2015.
27. Madero S, Rodríguez D. Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. Ciencia UAT. 2018; 13(1).
28. McGregor D. El lado humano de las organizaciones. Primera edición ed. Rodríguez L, editor. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana; 1994.
29. Bautista R, Cienfuegos R, David E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado. 2020; 7(1).
30. Mero V. Diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para la Compañía Comercializadora de Plaguicidas Profiandina S.A. para mejorar el desempeño laboral en el área de almacén [Repositorio], editor. [Guayaquil]: Universidad de Guayaquil; 2016.

28. Granados C, Vargas Z. Relaciones entre las condiciones psicosociales del trabajo y el desempeño laboral de trabajadores en un Hospital Universitario de la Ciudad De Bogotá [Repositorio]. [Bogotá]: Universidad de los Andes; 2020.
29. Rodríguez L. Como el agotamiento físico, emocional y mental de los trabajadores de la salud influye en su desempeño laboral [Repositorio]. [Tunja]: Universidad Santo Tomas; 2018.
30. Oseda D, Gutierrez S, Oseda M, Carruitero N. Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación HORIZONTES. 2021 febrero; 5(1).
31. Obregón M, Márquez M. Impacto del Factor Iluminación y Psicosocial en el Desempeño Laboral del Personal de Apoyo a la Asistencia a la Educación. Caso: UPIICSA. European Scientific Journal. 2018 febrero; 14(4).
32. Cuesta K. Diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo [Repositorio]. [Bogotá]: Universidad La Gran Colombia; 2018.
33. Freire J, Corrales N. Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. Didáctica y Educación. 2018 octubre-diciembre; 9(4).
34. Organización Internacional del Trabajo. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Primera edición ed. Turin: Centro Internacional de Formación de la OIT; 2011.
35. Sabastizagal I, Astete J, Benavides F. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2020 jan-mar; 37(1).
36. Toro M, Ruiz J, Alvira J. Trabajo y salud. In Hernández F. Tratado de medicina del trabajo. Madrid: Elseiver; 2019. p. 15-30.
37. Torres M. La responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales. In Hernández F. Tratado de medicina del trabajo. Madrid: Elseiver; 2019. p. 148-159.

38. Martínez M. La formación del personal sanitario y técnico en materia de prevención de riesgos laborales. In Hernández F. Tratado de medicina del trabajo. Madrid: Elseiver; 2019. p. 206-213.
39. Trujillo R. Seguridad Ocupacional. quinta edición ed. Bogotá: Ecoe ediciones; 2011.
40. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Seguridad en el trabajo Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones - INSHT; 2011.
41. Moreno L. Salud ocupacional en la era de COVID 19. Revista Medica del IMSS. 2021 151-156; 59(2).
42. La norma OHSAS 18001. Una herramienta para la gestión de la seguridad y salud ocupacional. 2015..
43. ediciones A, editor. OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Primera edición ed. Génova; 2007.
44. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Gestión de la Seguridad y la Salud Laboral en las PYMES. 2010..
45. Congreso de la Republica. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2016.
46. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. Salud y seguridad en el trabajo. Primera edición ed. Franco R, editor. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina; 2014.
47. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2017-2021. Primera edición ed. Trabajo DdSySee, editor. Lima; 2018.

Anexos

- Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Las condiciones de trabajo-salud tienen influencia en el desempeño laboral en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación que existe entre las Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.</p>	<p>GENERAL Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.</p>	<p>Variable de estudio 1: CONDICIONES DE TRABAJO-SALUD Variable de estudio 2: DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Nivel: Descriptivo. Tipo: El nivel de investigación básico-descriptivo Diseño: Correlacional.</p>  <p>M → O1 → O2 r</p>
<p>ESPECÍFICOS ¿Las condiciones de trabajo-salud tienen influencia en el desempeño laboral en su dimensión eficiencia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II? ¿Las condiciones de trabajo-salud tienen influencia en el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II? ¿Las condiciones de trabajo-salud tienen influencia en el desempeño laboral en su dimensión calidad en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II?</p>	<p>ESPECÍFICOS Determinar la influencia de las condiciones de trabajo-salud en el desempeño laboral en su dimensión eficiencia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II. Determinar la influencia de las condiciones de trabajo-salud en el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II. Determinar la influencia de las condiciones de trabajo-salud en el desempeño laboral en su dimensión calidad en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.</p>	<p>ESPECÍFICOS Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión eficiencia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II. Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión eficacia en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II. Las inadecuadas condiciones de trabajo-salud tienen influencia negativa en el desempeño laboral en su dimensión calidad en el personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA Apurímac II.</p>	<p>DIMENSIONES V. Independiente Nombre: CONDICIONES DE TRABAJO-SALUD Dimensiones -Higiene Institucional -Ergonomía -Salud ocupacional -Seguridad en el trabajo V. Dependiente Nombre: DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones: -Eficiencia -Eficacia -Calidad</p>	<p>M. Muestra de estudio O1: condiciones de trabajo-salud O2: Desempeño laboral r: Relación directa entre las condiciones de trabajo-salud y el desempeño laboral.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: Personal del primer nivel y segundo nivel de atención en salud de la DISA APURÍMAC II, 2022 N=1232 Muestra: Margen: 5% Nivel de confianza: 95% Población: 294 voluntarios</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Técnica Instrumento encuesta Cuestionario</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS. Para el procesamiento de datos se utilizarán dos paquetes SPSS-25.</p>

- Instrumentos validados

Ficha técnica del instrumento para medir el Desempeño laboral

Nombre: Encuesta sobre Condiciones de seguridad y salud en el Trabajo para Ecuador (I ECSST-E).

Autor (s): Gomez, A; y col., (2017)

Adaptado y validado por: Riofrío O: (2019)

Lugar: Lima, Perú

Fecha: 2019

Objetivo: Medir los valores éticos en una Institución

Tiempo: 15-20 minutos

Margen de error: 0.05

Encuesta sobre condiciones trabajo salud

Tomado de la Encuesta sobre Condiciones de seguridad y salud en el Trabajo para Ecuador (I ECSST-E).

La presente técnica del cuestionario, busca recoger información relacionada a la salud y seguridad en el trabajo en los trabajadores de salud de la DISA Apurímac II, en la cual se les solicitó a los trabajadores que elijan la respuesta que consideren apropiadas a las preguntas que se les presentó, y a la cual deberán marcar con un aspa (X). La técnica aplicada fue anónima y se les agradeció su grata colaboración.

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	2	3	4	5

DATOS GENERALES

A. SEXO

Femenino ()

Masculino ()

B. EDAD

18-29 años ()

30-59 años ()

60 años a mas ()

C. ESTADO CIVIL

Soltero ()

Conviviente ()

Casado ()

Divorciado ()

D. PROFESIÓN

Medico ()

Lic. Enfermería ()

Obstetra ()

Odontólogo ()

Psicólogo ()

Tec. Enfermería () Otro. ()

E. TIEMPO DE SERVICIO

Menos de 1 año () 1 a 2 años ()

2 a 5 años ()

5 a 10 años ()

Más de 10 años ()

F. NÚMERO DE HIJOS

Sin hijos ()

1 hijo ()

2 a 3 hijos ()

Más de 3 hijos ()

Pregunta		Respuesta				
DIMENSION HIGIENE INSTITUCIONAL						
1	En el trabajo ¿está expuesto a ruido tan alto que tiene que elevar la voz para habla con otra persona?	1	2	3	4	5
2	En el trabajo ¿está expuesto a vibraciones?	1	2	3	4	5
3	En su trabajo ¿está expuesto a radiaciones? (luz UV, Laser, Rayos X, Rayos Gamma)	1	2	3	4	5

4	En su trabajo ¿está expuesto a extremos de temperatura? (frio o calor intenso)	1	2	3	4	5
5	En su puesto de trabajo ¿está expuesto a humedad?	1	2	3	4	5
6	En su puesto de trabajo ¿manipula sustancias químicas o tóxicas o productos que considere un posible daño a su salud?	1	2	3	4	5
7	En su puesto laboral ¿respira o inhala polvos, humos, gases o vapores nocivos o tóxicos?	1	2	3	4	5
8	En su puesto laboral tiene contacto o manipula material contaminado o con fluidos corporales, secreciones, ¿material de laboratorio o trabajo biocontaminados?	1	2	3	4	5
DIMENSION ERGONOMIA						
9	En su puesto de trabajo ¿adopta posiciones incómodas?	1	2	3	4	5
10	En su puesto de trabajo ¿levanta, arrastra o traslada objetos voluminosos?	1	2	3	4	5
11	En su puesto de trabajo ¿levanta, arrastra o traslada objetos pesados?	1	2	3	4	5
12	En su puesto de trabajo ¿realiza movimientos repetitivos?	1	2	3	4	5
12	Producto de su trabajo usted ¿ha tenido accidentes laborales?	1	2	3	4	5
14	Producto de su trabajo usted ¿ha tenido alguna enfermedad profesional?	1	2	3	4	5
DIMENSION SALUD OCUPACIONAL						
15	Producto de su trabajo usted ¿ha tenido molestias o dolor en la espalda?	1	2	3	4	5
16	Producto de su trabajo usted ¿ha tenido molestias o dolor en los miembros superiores?	1	2	3	4	5

17	Producto de su trabajo usted ¿ha tenido problemas respiratorios?	1	2	3	4	5
18	Producto de su trabajo usted ¿ha tenido problemas digestivos?	1	2	3	4	5
19	Producto de su trabajo usted ¿ha tenido problemas dermatológicos?	1	2	3	4	5
20	Producto de su trabajo usted ¿ha tenido cardiocirculatorios?	1	2	3	4	5
21	Producto de su trabajo usted ¿ha tenido problemas oftálmicos?	1	2	3	4	5
22	Producto de su trabajo usted ¿ha tenido molestias o dolor de cabeza?	1	2	3	4	5
23	Producto de su trabajo usted ¿ha tenido problemas de tensión nerviosa, depresión o problemas emocionales?	1	2	3	4	5
DIMENSION SEGURIDAD EN EL TRABAJO						
24	Durante su jornada laboral ¿con qué frecuencia está expuesto a riesgos de caída?	1	2	3	4	5
25	Durante su jornada laboral ¿con qué frecuencia está expuesto a riesgos de caída de objetos, material o insumos?	1	2	3	4	5
26	Durante su jornada laboral ¿con qué frecuencia está expuesto a riesgos de cortes y pinchazos?	1	2	3	4	5
27	Durante su jornada laboral ¿con qué frecuencia está expuesto a riesgos de golpes?	1	2	3	4	5
28	Durante su jornada laboral ¿con qué frecuencia está expuesto a exposición del sol? (quemaduras, insolación, golpe de calor, etc.)?	1	2	3	4	5

29	Durante su jornada laboral ¿con qué frecuencia está expuesto a daños por animales? (mordeduras, patadas, picaduras, etc.)	1	2	3	4	5
30	Durante su jornada laboral ¿con qué frecuencia está expuesto a contactos eléctricos?	1	2	3	4	5
31	Durante su jornada laboral ¿con qué frecuencia está expuesto a accidentes de tránsito?	1	2	3	4	5
32	Durante su trabajo ¿con que frecuencia no usa equipo de protección individual?	1	2	3	4	5
33	Durante su trabajo ¿con que frecuencia existe equipo de protección individual para ser usado?	1	2	3	4	5

Ficha técnica del instrumento para medir el Desempeño laboral

Nombre: Cuestionario para medir Desempeño Laboral.

Autor (s): Sotelo Estacio, Carlos (2016)

Adaptado por: Cuadros, Elba (2017)

Lugar: Lima, Perú

Fecha: 2019

Objetivo: Medir los valores éticos en una Institución

Tiempo: 15-20 minutos

Margen de error:0.05

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

La presente técnica del cuestionario, busca recoger información relacionada al desempeño laboral en los trabajadores de salud de la DISA Apurímac II, en la cual se les solicitó a los trabajadores que elijan la respuesta que consideren apropiadas a las preguntas que se les presentó, y a la cual deberán marcar con un aspa (X). La técnica aplicada fue anónima y se les agradeció su grata colaboración.

Siempre	De vez en cuando	Nunca	No opina
1	2	3	4

CUESTIONARIO		Valoración			
		1	2	3	4
EFICIENCIA					
1	¿Usted percibe que el personal de la DISA Apurímac II, demuestra empatía con el usuario cuando lo atiende?	1	2	3	4
2	¿El empleado del Centro de Salud San Jerónimo, demuestra actitud de respeto cuando se relaciona con el usuario?	1	2	3	4
3	¿Considera que el personal de la DISA Apurímac II, mantiene equidad en sus relaciones administrativas mientras presta el servicio al usuario?	1	2	3	4
4	¿El personal de la DISA Apurímac II, es leal a sus principios, a su jefe, su Institución y a sus compañeros de labores?	1	2	3	4
5	¿Usted considera que el personal de la DISA Apurímac II, se identifica y solidariza con los objetivos de la Institución?	1	2	3	4
6	¿El personal de la DISA Apurímac II, se desenvuelve con autenticidad en sus relaciones laborales y compañeros de la	1	2	3	4

	institución y con los externos dejando de lado las ventajas personales y de terceros?				
7	¿Considera que el personal de la DISA Apurímac II, actúa en forma imparcial, recta, honrada y honesta procurando satisfacer los intereses de la Entidad, asegurados y proveedores, desechando el provecho o ventaja personal a favor propio o de terceras personas?	1	2	3	4
EFICACIA					
8	¿Sus compañeros de trabajo se presentan puntualmente a la Oficina de atención al público?	1	2	3	4
9	¿El patrimonio destinado al trabajador de la DISA Apurímac II, es debidamente de uso adecuado por el trabajador o permite que otros los empleen para fines particulares?	1	2	3	4
10	¿El funcionario de la DISA Apurímac II, actúa con represalias o ejerce coacción al trabajador de la Institución?	1	2	3	4
11	¿El personal de la DISA Apurímac II, se involucra en actividades que pueden afectar la imagen de la Institución?	1	2	3	4
12	¿El personal de la DISA Apurímac II, es absolutamente imparcial en asuntos políticos, económicos u otra índole en el desempeño de sus funciones?	1	2	3	4
13	¿El personal de la DISA Apurímac II, actúa con transparencia al realizar su labor y actos públicos, y son pasibles de conocimiento de toda persona natural o jurídica?	1	2	3	4
14	¿El personal de la DISA Apurímac II, guardar reserva sobre hechos o informaciones de los que tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones?	1	2	3	4
CALIDAD					
15	¿El personal de la DISA Apurímac II, tiene actitudes que puedan afectar la dignidad del trabajador o inducirlo a la realizar acciones dolosas, ejerciendo discriminación, presión,	1	2	3	4

	amenaza o acoso sexual o laboral contra otros servidores o terceros durante el ejercicio de sus funciones?				
16	¿El personal de la DISA Apurímac II, utiliza el cargo en forma directa o indirecta en algún proceso de selección, para favorecer a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio incluyendo las uniones?	1	2	3	4
17	¿Diga si el personal de la DISA Apurímac II, aprovecha su nivel funcional para hacer mal uso de la información que el MINSa, produzca y que no es requerida por su función o cargo que desempeña?	1	2	3	4
18	¿El personal de la DISA Apurímac II, obtiene dinero, premios, comisiones, ventajas, participación, concesiones o cualquier otro beneficio similar de parte de un tercero, de proveedores, postores, o contratistas de bienes, servicios u obras que pudieran comprometer las decisiones institucionales, o el ejercicio de las funciones asignadas?	1	2	3	4
19	¿El personal de la DISA Apurímac II, divulga información a la que como trabajador del MINSa tiene acceso en el ejercicio de su actividad funcional, obligación que subsiste aún después de cesar en sus funciones?	1	2	3	4
20	¿El personal de la DISA Apurímac II participa o se relaciona en situaciones de interés personal, laboral y económico que pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes, funciones y labores a su cargo?	1	2	3	4
21	¿El personal de la DISA Apurímac II, realiza actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus labores o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos de la institución?	1	2	3	4