



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES OPERATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE CHORRILLOS -
2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

EVA JULIETA HUERTA MINAYA
ORCID: 0000-0002-4086-7616

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2022



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Huerta Minaya, E. J. (2022). *Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Eva Julieta Huerta Minaya
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47101649
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4086-7616
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Julio Bryan Saldaña Narro
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	76743585
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Pablo Enrique Cabral Byrne
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10280491
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: MG. JULIO BRAYAN SALDAÑA NARRO quien lo preside y los miembros del Jurado MG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE y DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

“SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE CHORRILLOS - 2022”

Presentada por la tesista:

EVA JULIETA HUERTA MINAYA

Para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADO POR UNANIMIDAD

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, a los 16 días del mes de Noviembre del 2022.



**MG. JULIO BRAYAN SALDANA
NARRO**
Presidente (a)



**MG. PABLO ENRIQUE CABRAL
BYRNE**
Secretario (a)



**DR. LUIS ALBERTO MARCELO
QUISPE**
Vocal

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de CIENCIAS DE GESTIÓN y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor (a) de la tesis titulado(a)

“SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE CHORRILLOS - 2022”

del (de la, los) estudiante(s) EVA JULIETA HUERTA MINAYA constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta. (Ver reporte de Turnitin adjunto) El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 6 de diciembre de 2022



(Firma)

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
DN: 40612463

DEDICATORIA

A mis hijos, para que sepan que nunca es tarde para poder cumplir y terminar cualquier sueño.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por haberme dado una segunda oportunidad de vivir, por permitirme superar muchos obstáculos y pruebas de fe hacia él, agradezco a la Universidad Autónoma del Perú, por formarme como la profesional que actualmente soy, a mi asesor por sus correcciones que me motivan a culminar con este trabajo, a mis padres María Elisa Minaya Navarro y Remigio Huerta Mendoza por haber confiado plenamente en mí y por apoyarme en cada paso académico, doy gracias a mi esposo José Chuyes Zapata por entenderme y ser mi soporte en cada paso que he dado, y finalmente, gracias a mis hijos Emiliano e Isabella; por comprender mis ausencias y perdonar mis desavenencias ya que todo ello fue para demostrarles que nunca es tarde para cumplir tus objetivos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación	18
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico	19
1.4 Limitaciones de la investigación	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios	22
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	27
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	39
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	42
3.2 Población y muestra	43
3.3 Hipótesis	44
3.4 Variables – Operacionalización	45
3.5 Métodos y técnicas de investigación	47
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	48
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos	50
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento	53
4.1.1 Análisis de fiabilidad	54
4.2 Resultados descriptivos de las variables	55
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones	57
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas	66
4.5 Prueba de normalidad para la variable de estudio	67
4.6 Procedimientos correlacionales	68
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones	75

5.2	Conclusiones	79
5.3	Recomendaciones	81

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Cuadro de operacionalización de la variable seguridad y salud en el trabajo.
- Tabla 2 Cuadro de operacionalización de la variable desempeño laboral.
- Tabla 3 Ficha técnica del cuestionario de seguridad y salud en el trabajo.
- Tabla 4 Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral.
- Tabla 5 Resultados de validación del cuestionario de seguridad y salud en el trabajo.
- Tabla 6 Resultados de validación del cuestionario de desempeño laboral.
- Tabla 7 Resultados de fiabilidad del cuestionario de seguridad y salud en el trabajo.
- Tabla 8 Resultados de fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral.
- Tabla 9 Análisis descriptivos de la variable seguridad y salud en el trabajo.
- Tabla 10 Análisis descriptivos de la variable desempeño laboral.
- Tabla 11 Análisis descriptivos de la dimensión ambientes de seguridad.
- Tabla 12 Análisis descriptivos de la dimensión exigencia de puesto.
- Tabla 13 Análisis descriptivos de la dimensión distribución de trabajo.
- Tabla 14 Análisis descriptivos de la dimensión organización de la prevención.
- Tabla 15 Análisis descriptivos de la dimensión formación profesional.
- Tabla 16 Análisis descriptivos de la dimensión supervisión.
- Tabla 17 Análisis descriptivos de la dimensión disposición de trabajo.
- Tabla 18 Análisis descriptivos de la dimensión trabajo en equipo.
- Tabla 19 Análisis descriptivos de la dimensión compromiso institucional.
- Tabla 20 Análisis descriptivos de la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral.
- Tabla 21 Prueba de normalidad de las variables de estudio.
- Tabla 22 Resultados de correlación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral.
- Tabla 23 Resultados de correlación entre los ambientes de seguridad y el desempeño laboral.
- Tabla 24 Resultados de correlación entre la exigencia del puesto y el desempeño laboral.

- Tabla 25 Resultados de correlación entre la distribución del trabajo y el desempeño laboral.
- Tabla 26 Resultados de correlación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral.
- Tabla 27 Resultados de correlación entre la formación profesional y el desempeño laboral.
- Tabla 28 Resultados de correlación entre la supervisión y el desempeño laboral.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis porcentual de la variable seguridad y salud en el trabajo.
- Figura 2 Análisis porcentual de la variable desempeño laboral.
- Figura 3 Análisis porcentual de la dimensión ambientes de seguridad.
- Figura 4 Análisis porcentual de la dimensión exigencia de puesto.
- Figura 5 Análisis porcentual de la dimensión distribución de trabajo.
- Figura 6 Análisis porcentual de la dimensión organización de la prevención.
- Figura 7 Análisis porcentual de la dimensión formación profesional.
- Figura 8 Análisis porcentual de la dimensión supervisión.
- Figura 9 Análisis porcentual de la dimensión disposición de trabajo.
- Figura 10 Análisis porcentual de la dimensión trabajo en equipo.
- Figura 11 Análisis porcentual de la dimensión compromiso institucional.
- Figura 12 Análisis porcentual de los resultados de la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral.
- Figura 13 Gráfico de dispersión de las variables seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral.

**SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES OPERATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE CHORRILLOS
2022**

EVA JULIETA HUERTA MINAYA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo el evidenciar el nivel de relación que presenta la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022. Esta investigación es de tipo básica, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 250 trabajadores operativos de la municipalidad y la muestra estuvo conformado por 152 trabajadores siendo una muestra no probabilística intencional. Los cuestionarios aplicados estuvieron conformados por 27 ítems para la prueba de seguridad y salud en el trabajo y 22 ítems para el cuestionario de desempeño laboral, ambos cuestionarios presentan altos niveles de confiabilidad cuyos resultados de alfa de Cronbach fueron de 0.880 para el primer cuestionario y un resultado alfa de Cronbach de 0.880 para el segundo cuestionario. Debido a que las puntuaciones presentan una distribución normal se aplicó el coeficiente de correlación R de Pearson cuyo resultado en la prueba de hipótesis general fue de 0.787 con un nivel de significancia de 0.000, concluyendo que las variables de estudio se relacionan a un nivel alto según las consideraciones de los trabajadores de la Municipalidad de Chorrillos.

Palabras clave: seguridad y salud ocupacional, desempeño laboral, compromiso institucional.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AND JOB PERFORMANCE OF OPERATIONAL WORKERS OF THE MUNICIPALITY OF CHORRILLOS 2022

EVA JULIETA HUERTA MINAYA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of the research was to demonstrate the level of relationship between occupational health and safety and job performance in the operative workers of the Municipality of Chorrillos - 2022. This research is of a basic type, correlational level and quantitative approach. The population consisted of 250 operational workers of the municipality and the sample consisted of 152 workers, being an intentional non-probabilistic sample. The applied questionnaires were made up of 27 items for the safety and health at work test and 22 items for the job performance questionnaire, both questionnaires have high levels of reliability whose Cronbach's alpha results were 0.880 for the first questionnaire and a Cronbach's alpha result of 0.880 for the second questionnaire. Due to the fact that the scores present a normal distribution, the Pearson's R correlation coefficient was applied, whose result in the general hypothesis test was 0.787 with a significance level of 0.000, concluding that the study variables are related at a high level according to the considerations of the workers of the Municipality of Chorrillos.

Keywords: occupational health and safety, job performance, institutional commitment.

INTRODUCCIÓN

El bienestar de los trabajadores se ha convertido en los últimos años en un tema de mucha importancia para los empleadores, ya que en la última década los constantes accidentes laborales mortales y no mortales, así como las enfermedades laborales causan bajas temporales y permanentes que generan gran pérdida de liquidez para las empresas públicas y privadas. A consecuencia de esto los gerentes de recursos humanos prestan mayor atención a temas como la salud física y mental de sus colaboradores, con el fin de lograr un mejor desempeño laboral y mejorar la permanencia dentro de la empresa.

Este análisis permitió formular la hipótesis que busca establecer el nivel de relación que existe entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos, 2022. El sustento o justificación de la investigación tiene una aproximación legal que respalda la calidad de vida de todo trabajador, puesto que permite reducir los riesgos en cuanto a accidentes y patologías como consecuencias de estas, aparte que se atribuye al hecho de elaborar a posteriori un plan de capacitación con los resultados observados.

Esta investigación pretende mejorar el bienestar de los trabajadores, quienes a su vez serán instruidos en riesgos laborales para reducir las amenazas latentes en las empresas al realizar trabajos forzosos o inseguros.

En el capítulo I, se describió el problema de investigación basado en el análisis a nivel mundial, nacional y en la municipalidad, este análisis permitió formular los problemas de investigación, los objetivos y la fundamentación de la justificación y las limitaciones que se presentaron en el estudio.

En el capítulo II, se desarrolló los antecedentes a nivel internacional como nacional, asimismo, se desarrolló las bases teóricas científicas que brindan el

sustento de las variables y las definiciones conceptuales de los términos principales de las bases teóricas.

En el capítulo III, se desarrolló la parte metodológica que comprende el tipo y diseño de investigación, la identificación de la población y muestra, se formularon las hipótesis de investigación, las variables y su operacionalización que comprende la formulación de los cuestionarios, finalmente, se explicaron las técnicas y los procedimientos estadísticos desarrollados en la investigación.

En el capítulo IV, se desarrolló los procedimientos estadísticos que comprenden el análisis de confiabilidad, los estadísticos tanto descriptivos como inferenciales, la prueba de normalidad de las variables de estudio y las tablas cruzadas que explican la relación de las variables y dimensiones.

Finalmente, en el capítulo V, se desarrolló la discusión de los resultados precisando las conclusiones y recomendaciones a las que llegó la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

La seguridad en el trabajo es entendida como un conjunto de medidas técnicas, económicas y psicológicas que implementan las organizaciones con la finalidad de prevenir los accidentes y controlar los riesgos de los colaboradores dentro de sus instalaciones. Es decir, la seguridad y la seguridad en el trabajo es como un conjunto de actividades interdisciplinarias que promueven, educan, previenen, controlan, restauran y rehabilitan a los trabajadores, para protegerlos de los peligros en su ocupación y ponerlos en un ambiente de trabajo adecuado a su condición psicológica y fisiológica. Por otro lado, la percepción que tienen los colaboradores de su seguridad y su salud dentro de la organización le brinda una confianza que le permite desempeñarse adecuadamente logrando mejoras en su productividad, producto de un mejor desempeño laboral.

La necesidad de que las actividades de los trabajadores sean más eficientes y al mismo tiempo seguras ha hecho que la salud y la seguridad en el trabajo sean de suma importancia para las empresas y organizaciones. El sistema de seguridad y salud en el trabajo se ha desarrollado muy rápidamente en los últimos años, junto con una serie de normativas nacionales e internacionales, orientadas a la prevención de accidentes, así como principios de responsabilidad.

La seguridad y salud en el trabajo es una ciencia interdisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores mediante la prevención y control de enfermedades y accidentes laborales. Los gobiernos locales y regionales del sector público deberían de velar por la integridad del trabajador y el entorno de su desenvolvimiento, tanto por el cumplimiento del contexto legal existente en materia en el país, así como la representatividad del sector y su capacidad de influencia en el sentido de responsabilidad de la sociedad. Sin embargo, a nivel local, el desarrollo de

la seguridad y salud en el trabajo en el sector público, que aún no se ha convertido en nuestra realidad, es una de las necesidades que hay que atender. Para ser claros, las ciudades y sus alcaldes carecen de iniciativas de seguridad y salud en el trabajo, por lo que la siniestralidad laboral en este sector sigue siendo una figura común consistente. Ante lo mencionado, permite demostrar que es necesario promover la causa en cuestión, considerando también el desarrollo de un proyecto de seguridad y salud en el trabajo en un área metropolitana urbana, siendo esta la Municipalidad de Chorrillos, ya que está destinada a ser publicada en otros sectores del país, por lo que se puede aprovechar una oportunidad sensible, cuando otros municipios se animen a estudiar este tema.

A nivel mundial, se tiene referencias de la Organización Internacional del Trabajo (2021) donde se menciona que cada día mueren muchas personas a consecuencia de accidentes laborales, a decir de esta investigación, se calcule que alrededor de 1,9 millones de personas pierden la vida al año producto de accidentes laborales, asimismo, 90 millones de personas quedan discapacitadas por daños producto de accidentes laborales y finalmente, se explica que 360 millones de accidentes laborales no mortales traen como consecuencia días no laborales siendo perjudiciales para las organizaciones, pues son atribuidas o asimiladas a las pérdidas en su rentabilidad.

Por otro lado, según información de la revista GanaMas (2022) cerca de 7 500 personas al día pierden la vida, 1 000 de estos casos se dan a causa de accidentes laborales y cerca de 6 500 por enfermedades laborales.

A nivel nacional, Servir (2022) señala que, la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo, prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Para eso, las entidades

públicas deberán proporcionar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

Según el Boletín Estadístico Mensual (2021) en el informe anual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el 2021 se presentaron 214 accidentes laborales mortales, más de 25 000 accidentes laborales no mortales y 7 casos de enfermedad laboral. Solo en Lima Metropolitana se han producido 2 089 notificaciones de accidentes de trabajo no mortales y mortales lo que representa el 78.8% respecto al número de notificaciones a nivel nacional, lo cual resulta proporcional con el número de trabajadores en planilla electrónica de la región Lima que representa el 80,2% del total nacional, sin embargo, el nivel de actividad informal de muchas empresas es alto y se debe asumir que estas cifras están aumentando significativamente.

A nivel local, en los últimos 3 años la Municipalidad de Chorrillos ha tenido un aumento del 4.5% de accidentes laborales no mortales, así como un incremento del 1.5% de enfermedades laborales a causa del confinamiento producida por la crisis sanitaria mundial por la propagación del COVID-19 (Reporte de accidentes laborales, 2022).

Respecto a la seguridad y salud en el trabajo en el área de desarrollo urbano de la Municipalidad de Chorrillos, se ha señalado que las condiciones y factores que afectan la comodidad y el desempeño laboral de los trabajadores se ven afectados por la falta de un sistema de seguridad y salud en el trabajo. Por ello, los trabajadores necesitan un ambiente de trabajo seguro, que asegure su bienestar personal y les permita realizar su trabajo al máximo, ya que es un factor positivo para el desempeño

laboral, la productividad y la satisfacción del desarrollo económico de la municipalidad. A causa de estas bajas laborales la Municipalidad tuvo una baja de desempeño laboral debido a la preocupación por parte de los trabajadores hacia posibles contagios de la COVID-19, lo cual generó deficiencia en la atención a los contribuyentes de la Comuna Municipal.

Para la Municipalidad de Chorrillos la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral resulta importante, pues dicha Institución no contaba con un comité de seguridad y salud en el trabajo hasta el año 2020, por lo que dichos miembros aún desconocen el alcance de sus funciones y responsabilidades, más sin embargo por la cantidad de trabajadores la Municipalidad de Chorrillos deberá de contar con subcomités de seguridad y salud en el trabajo por cada local Municipal. Por lo tanto, los empleadores no deben ser vistos como personas que desean maximizar la funcionalidad a costa de muertes o lesiones graves pues dicha situación repercute en la calidad de los servicios que presta la Institución y el compromiso de esta con la sociedad.

Problema general

¿Qué relación existe entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre los ambientes de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022?

¿Qué relación existe entre la exigencia del puesto y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022?

¿Qué relación existe entre la distribución de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022?

¿Qué relación existe entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022?

¿Qué relación existe entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022?

¿Qué relación existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022?

1.2 Justificación e importancia de la investigación

Esta investigación es importante, porque permite determinar el grado de vínculo o correlación que existe entre la salud y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, que es la columna vertebral de todo país para su desarrollo, ya que éste, a su vez, representa una estrategia para promover y proteger la seguridad y salud de los trabajadores, y para prevenir los accidentes, enfermedades provocadas por las condiciones de trabajo y riesgos en diversas actividades económicas. Respecto a la seguridad y salud ocupacional en el país, existe un amplio marco legal a favor de los trabajadores establecido por el estado, así como diversas instituciones que garantizan la integridad de los trabajadores y el ambiente laboral. Sin embargo, aún existe una gran brecha en la aplicación de la seguridad y salud en el trabajo, debido a la necesidad de fortalecer el interés y la responsabilidad de la sociedad civil.

En cuanto a la justificación teórica, la investigación explica de forma detallada y sustentada con fuentes especializadas sobre las variables de estudio. Asimismo, estos conocimientos alcanzados permiten poner al alcance a investigaciones futuras que relacionen las variables de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral. Por otro lado, la variable seguridad y salud en el trabajo permite su desarrollo con las consideraciones teóricas de Chamocho (2014) y la variable desempeño laboral considera los aportes teóricos de Chiavenato (2002).

En cuanto a la justificación práctica, la investigación fue adecuada para la Municipalidad de Chorrillos, pues como resultado, permite proponer un plan de capacitación en eficiencia laboral, salud y seguridad, basado en la mejora del desempeño laboral. Ante los aspectos donde aparezcan deficiencias, las estrategias de mejora propuestas se aplicarán en beneficio de la organización y sus empleados.

En cuanto a la justificación metodológica, la investigación presenta a la comunidad académica dos cuestionarios que tienen por finalidad medir las variables seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral, siendo dos pruebas que pasaron por procesos de validez de contenidos y consistencia interna, siendo óptimos para medir las variables en el contexto de la municipalidad.

En cuanto a la justificación social, hoy en día, son muchas las empresas y organizaciones a las que no le dan mucha importancia o no les importan los temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral, mismos que se realizan en las instalaciones públicas en el Perú considerando estas como un sistema precario. Por estos motivos, esta tesis permitió una mejor protección de los trabajadores frente a los accidentes laborales y las enfermedades a las que están expuestos, garantizando una mayor eficiencia en el trabajo.

1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Establecer la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Objetivos específicos

Establecer la relación entre los ambientes de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Establecer la relación entre la exigencia del puesto y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Establecer la relación entre la distribución de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Establecer la relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Establecer la relación entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Establecer la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

1.4 Limitaciones de la investigación

Limitaciones relacionadas a las bases teóricas

Las fuentes bibliográficas impresas son escasas, asimismo, existen pocos estudios que relacionen las variables y que sean actuales para que sean un aporte importante a la investigación.

Limitación institucional

El acceso a las bibliotecas universitarias está restringido por permisos especiales o horarios distintos a los del investigador, en ese sentido, es preciso mencionar que la investigadora por motivos laborales no puede acceder a libros físicos de las bibliotecas.

Limitación temporal

El poco tiempo que tiene la investigadora por motivos laborales dificulta el avance de la redacción de la tesis, así como la búsqueda de información primaria y secundaria que ayude a fundamentar la investigación.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Gómez (2021) publicó un artículo científico titulado “Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador”, donde el objetivo principal fue evidenciar las condiciones de seguridad y salud que tienen los jóvenes trabajadores de Ecuador, con la finalidad de proponer algunos mecanismos de mejora de las condiciones de trabajo que no afecten su salud física. Este estudio se desarrolló en una muestra de jóvenes comprendidos entre los 16 y 18 años. Los resultados evidencian que las organizaciones de este se preocupan poco o nada por la seguridad o salud de su personal, puesto que los resultados indican que existen una prevalencia del 50% a presentar molestias en la espalda, dolor de cabeza con un 40%, dolores en las extremidades superiores en un 26%, entendiéndose que las condiciones laborales de las organizaciones no garantizan una buena salud física de sus integrantes. En ese sentido, urge la necesidad de analizar con mayor profundidad las condiciones laborales de salud y empleo no solo del sector formal sino también del sector informal, teniendo como una de las primeras acciones la sensibilización y concientización que impulsen a generar una política de estado que favorezcan la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores de Ecuador.

Valero y Riaño (2020) publicó un artículo científico titulado “Teletrabajo: gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia”, donde el objetivo principal de dicho estudio fue proponer algunas prácticas aplicadas en las organizaciones que mejoren las condiciones de seguridad y salud cuando los trabajadores realicen sus actividades de forma remota. Metodológicamente se consideró la aplicación de una propuesta de gestión de seguridad en la modalidad teletrabajo para analizar las condiciones en que se desarrolla y ver las mejoras que se pueden implementar. En sus resultados se

indica que las organizaciones persisten en continuar con las condiciones habituales de salud en el trabajo sin diferenciar el tipo de funciones que desempeñan. Se concluye en este artículo que las prácticas habituales de trabajo deben considerar la mejora de condiciones que les permita evitar riesgos, considerando implementaciones como tecnología adecuada a la organización, planeación, aplicación de sistemas adecuados de salud y seguridad de las personas en sus ambientes laborales.

LlumiQuinga (2020) realizó una tesis titulada *Propuesta de medidas de control de riesgos laborales debido a las condiciones ambientales de trabajo y la carga postural en el personal del observatorio astronómico de la Escuela Politécnica Nacional*, con el objetivo de proponer algunos alcances o recomendaciones que disminuyan los riesgos laborales debido a las condiciones climatológicas y de carga postural de los trabajadores. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. En sus conclusiones se explica que el riesgo de iluminación es moderado y necesita acciones correctivas por parte de la empresa, el nivel de ruido es moderado afectando la salud del personal y las actividades que se desarrollan en el taller. En ese sentido, la propuesta que de iluminación incluye un cambio de luminarias sobre el área donde los colaboradores desarrollan sus funciones. Finalmente, se concluye en este estudio que un buen desempeño laboral requiere de condiciones mínimas tanto de materiales, tecnológicas y de seguridad que la empresa tiene que proveer a los colaboradores de la empresa.

López (2019) realizó una investigación titulada *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Ferrecentero Chinchiná en el año 2019*, con la finalidad de diseñar un sistema GSS. Metodológicamente este estudio es de nivel descriptivo y analítico, realizada con una información que presentaron los

colaboradores de la empresa. Los resultados de esta investigación muestran que el operador tiene una postura incorrecta mientras realiza las funciones por las que fue contratado, lo que provoca dolor lumbar y trastornos musculoesqueléticos que afectan su salud física. Además, las condiciones de trabajo hacen que el personal se encuentra expuesto a lesiones en las extremidades superiores e inferiores, provocando agotamiento físico y mental y descompensación, debido al desconocimiento de las medidas de seguridad para realizar el trabajo de forma segura para su cuerpo. Finalmente, la calificación de riesgo da una condición material de 7.5%, por lo que la empresa debe aumentar su porcentaje de calificación para lograr una calificación aceptable mientras implementa acciones y acciones correctivas.

Antecedentes nacionales

Vela (2022) realizó en la Universidad Cesar Vallejo una investigación titulada *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en la Empresa Constructora MIMAFÁ S.A.C. Tarapoto - 2022*, que tuvo como objetivo estudiar el nivel de influencia que tiene la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño de los colaboradores de la empresa. El estudio es de tipo básico, enfoque cuantitativo y método deductivo, asimismo, se consideró una muestra de 30 colaboradores de la empresa en mención. En sus resultados se explica que la seguridad y salud en el trabajo presentan una correlación altamente significativa con el nivel de desempeño laboral ($\rho=0.874$; $\text{Sig.}=0.000$), en ese sentido, se menciona que una buena gestión de seguridad y salud en el trabajo afecta en el desempeño laboral de los colaboradores con un indicador del 94.98%. Por otro lado, se demuestra que los ambientes de trabajo se relacionan moderadamente con el desempeño laboral ($\rho=0.509$; $\text{Sig.}=0.000$), asimismo, la ergonomía y la formación profesional se relacionan moderadamente con el nivel de desempeño laboral que desarrollan los

colaboradores en el cumplimiento de sus funciones ($\rho=0.588$; $\text{Sig.}=0.000$), en este estudio se demuestra que es importante para los colaboradores que en la empresa se gestione adecuadamente la seguridad y la salud que garanticen una seguridad en el desempeño laboral.

Landa (2020) realizó en la Universidad Cesar Vallejo una investigación titulada *Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019*, que tuvo como objetivo analizar el impacto de la aplicación de un programa de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha empresa. El estudio es descriptivo de nivel correlación y diseño no experimental, siendo desarrollado en una población fue de 34 trabajadores. Los resultados de esta investigación indican que el 41,2% cree que el programa de seguridad y salud ocupacional está siempre presente en el lugar de trabajo, mientras que 55,9% dijo que siempre está presente. Por otro lado, la prueba estadística Rho de Spearman muestra que los programas de seguridad y salud ocupacional afectan directamente el desempeño laboral, demostrado mediante un coeficiente de correlación de 0,735. Finalmente, se demuestra que existe una relación estadísticamente significativa con la correlación alta y directa ($\rho=0.763$; $\text{Sig.}=0.000$) entre la organización de la prevención y la efectividad del desempeño laboral de los trabajadores.

Solier (2020) realizó en la Universidad Cesar Vallejo una investigación titulada *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020*, en este estudio se tuvo como objetivo estudiar el nivel de relación que presenta la gestión de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los trabajadores. Metodológicamente este estudio es de diseño no experimental transversal desarrollado en una muestra

de 74 colaboradores. Los resultados mostraron que la gestión de la seguridad y salud ocupacional se correlaciona con el desempeño laboral a un nivel bajo ($\rho=0,345$ y $p\text{-valor}=0,000$). Por otro lado, la dimensión de distribución de trabajo se correlaciona con el desempeño laboral a un nivel moderado ($\rho=0.535$ y $\text{valor } p\text{-valor}=0.000$); la dimensión exigencia de puesto se asocia con el desempeño laboral a un nivel moderado ($\rho=0.424$ y $p\text{-valor}=0.000$), finalmente, la dimensión lugar de trabajo se asocia con el desempeño laboral a un nivel moderado ($\rho=0.572$, $p\text{-valor}=0.000$), estos resultados evidencian que los factores de la seguridad laboral se relacionan con el desempeño de las funciones de los colaboradores.

Sangama (2019) realizó una investigación en la Universidad Cesar Vallejo titulada *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*, con el objetivo de analizar el nivel de incidencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño de los colaboradores de las empresas de agua potable y alcantarillado. Respecto a la metodología, el estudio es de tipo correlacional, diseño no experimental y considera que una muestra de 26 colaboradores. Los resultados de la investigación indican que existe una correlación directa y altamente significativa entre la seguridad y salud en el trabajo con el nivel de desempeño laboral que tienen los colaboradores ($r=0.869$; $\text{Sig.}=0.000$). Por otro lado, exigencia del puesto en la gestión de seguridad se relaciona a un nivel moderado ($r=0.563$; $\text{Sig.}=0.000$) con el nivel de desempeño laboral. Otra de las conclusiones importantes, indica que la gestión de supervisión se relaciona con el desempeño laboral a un nivel de correlación moderado ($r=0.0521$; $\text{Sig.}=0.000$). Finalmente, es importante mencionar que la empresa debe garantizar a los colaboradores condiciones mínimas de salud y seguridad que les permita desenvolverse adecuadamente en su trabajo.

2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas de la variable seguridad y salud ocupacional

2.2.1.1. Definición de seguridad y salud ocupacional.

La Organización Mundial del Trabajo (2022) sostiene que: “Son todas actividades interdisciplinarias destinadas para incentivar, educar, prevenir, controlar, rehabilitar y rehabilitar a los trabajadores, protegerlos de los riesgos laborales y colocarlos en un entorno laboral adecuado a sus condiciones psicológicas y fisiológicas” (p. 120).

Chamocho (2014) menciona:

La gestión de seguridad es el centro de atención al ser humano en sus múltiples actividades de trabajo, el trabajo no solo debe producir utilidades económicas a la empresa o el estado, sino que además debe estar rodeado de todas las medidas de seguridad aplicadas al trabajo, debe existir compatibilidad entre las condiciones ambientales, la salud del trabajador y el trabajo como medio de satisfacción y de realización personal. (p. 13)

Por otro lado, Sunafil (2017) define a la seguridad y salud en el trabajo como:

El sector de la salud tiene como objetivo promover y mantener los niveles más altos de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir cualquier daño a la salud causado por las condiciones laborales y los factores de riesgo; detallando el trabajo, teniendo en cuenta sus habilidades y capacidades. (p. 153)

En este sentido, el nombre de cada trabajador y de cada uno de los factores que cambia la seguridad del trabajador también indica que estos costos pueden reducirse mediante inversiones y medidas preventivas de bajo costo, ya que toda empresa debe tener un sistema de salud ocupacional. La gestión de la seguridad

ayuda a proteger la salud de los empleados, contribuye a un mejor desempeño en el trabajo y brinda mayores beneficios como menores costos por accidentes, accidentes, indemnizaciones, jornada laboral perdida, etc.

Finalmente, se entiende que la seguridad y salud en el trabajo se refiere al conjunto de normas y métodos que tienen la finalidad de disminuir los niveles de incidencia de accidentes, riesgos y enfermedades ocupacionales de los colaboradores ya sea dentro o fuera de las instalaciones laborales.

2.2.1.2. Importancia de la seguridad y salud en el trabajo.

Tabasco (2009) explica algunos alcances sobre la importancia de mantener una seguridad y salud en el trabajo como:

- Asegura el cumplimiento de los estándares de las normas nacionales como internacionales.
- Permite mejorar los niveles de productividad.
- Busca disminuir los gastos de la empresa y permite aumentar los niveles de rentabilidad de la organización.
- Mejora la confianza de los colaboradores al desarrollar su trabajo puesto que se sienten seguros en las actividades que desarrollan.
- Permite motivar o incentivar actitudes de liderazgo entre los colaboradores de una misma área.
- Transmite una imagen favorable para la empresa tanto de forma interna como externa.
- Mejora las relaciones positivas entre los colaboradores de las diferentes áreas de la organización.
- Permite el ahorro de las primas y seguros que tienen los colaboradores para el desarrollo de sus funciones.

2.2.1.3. Causas de los accidentes laborales.

Chamochumbi (2014) explica que las causas de los accidentes laborales varían desde un simple descuido hasta un accidente grave. Entre las causas más comunes se tiene:

- Causas sociales. Estas asociadas a factores de índole psicológico y materiales, en caso uno de estos falle entra en conflicto y puede sufrir un accidente, aquí se tiene a las siguientes causas, como un mal sueldo que genera preocupación y distracción, los conflictos personales dentro y fuera de la empresa, un bajo nivel educativo en las funciones que realiza, una alimentación deficiente disminuye los reflejos del colaborador,
- Causas de la dirección. Está asociada a la responsabilidad y obligación que tiene el empleador al brindarle todas las condiciones necesarias de protección que asegure una labor productiva y segura. Entre las causas tenemos, protección personal, programación o falta de entrenamiento, ambiente de trabajo, falta de iluminación, temperaturas inadecuadas y eliminación de residuos sólidos,
- Causas del trabajador. Está relacionado cuando el único responsable es el trabajador, los factores asociados a estas causas son: accidentabilidad, posiciones negativas, acciones peligrosas

2.2.1.4. Prevención de accidentes laborales.

La prevención de accidentes consiste en realizar un conjunto de estudio sistemático que permita recopilar minuciosamente hechos que relacionen las causas y con ellas asumir medidas correctivas correspondientes para que los accidentes no vuelvan a ocurrir. Al respecto, Chamochumbi (2014) explica: "Prevenir es actuar antes que aparezcan los problemas o estos se conviertan en estilo de trabajo equivocados.

Es importante después de estudiar las innumerables causas y consecuencias de los accidentes. Investigación de accidentes e incidentes” (p. 92).

Dentro de las acciones de prevención se tiene a las inspecciones de seguridad, que consiste en observar sistemáticamente las irregularidades que ocurren en una situación determinada que permite plantear alternativas de solución y desarrollarlo.

La seguridad integral es importante por las siguientes razones:

- Se desarrolla y aplica las 24 horas del día.
- Es aplicable a todo tipo de establecimiento.
- Sus actividades se aplican más allá de las medidas de prevención, se proyecta durante el antes, durante y después de la emergencia.
- Permite asumir todos los campos de la seguridad, higiene industrial, protección interna, control de incendios, control de vigilancia, entre otros.

Chamochumbi (2014) menciona que: “La seguridad integral se apoya en una serie de disciplinas que la ayudan a cumplir sus objetivos, como: la medicina del trabajo, la ergonomía, la psicología aboral, la ingeniería, la arquitectura, la física, la química, la biología” (p. 49).

2.2.1.5. Requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Según la Organización Mundial del Trabajo (2022) la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo implica conocer e implementar los siguientes aspectos:

- Implementar una política de seguridad en las organizaciones.
- Analizar el sistema de gestión de prevención que se desea implementar.
- Delegar responsabilidades y organizar comités de prevención.
- Realizar la evaluación de los riesgos en el establecimiento.

- Proponer y formular metas y objetivos del sistema de prevención de accidentes.
- Elaboración del manual y documentación necesaria que explique la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Supervisar las acciones que se han planificado.
- Crear las condiciones para establecer una comunicación efectiva.

2.2.1.6. Principios fundamentales de la seguridad y salud en el trabajo.

Según la Organización Mundial del Trabajo (2022) los principios principales de la implementación de la seguridad y salud en el trabajo son:

- Asumir el compromiso y desarrollar actitudes de liderazgo ante la seguridad y salud en el trabajo.
- Exigir la implementación de políticas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.
- Implementar programas de evaluación de riesgos y activar procedimiento de prevención.
- Buscar colaboradores competentes formados en las actividades que desarrollan para evitar riesgos innecesarios.
- Implementar medidas de control de riesgos adecuados y eficaces que permitan evitar accidentes.
- Implantación acciones de supervisión y revisión de procedimientos continuos.

2.2.1.7. Teorías relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo.

Chamochumbi (2014) explica que existen dos teorías importantes relacionadas a la gestión de seguridad y salud en el trabajo, estas son:

Teoría de seguridad profesional. Esta teoría fue una de las primeras legislaciones que precisaba el pago de compensaciones por accidentes de los

colaboradores dentro de las instalaciones y durante el desarrollo de sus funciones, por enfermedad dentro del ejercicio de sus labores y por pérdida de capacidad laboral total o parcial.

Teoría de seguridad social. Esta teoría explica el interés que deben tener las organizaciones para prevenir los accidentes de los colaboradores en sus lugares de trabajo y no preocuparse solo de la indemnización producto de la ocurrencia ya del accidente.

En este estudio se considera las siguientes dimensiones que permite medir la variable seguridad y salud en el trabajo, que además son consideradas deficientes en los ambientes laborales de la municipalidad y que necesitan ser estudiadas.

A. Ambientes de seguridad.

Anduz et al. (2012) menciona: “Un sistema de seguridad y salud ocupacional, permite la identificación de riesgos, la prevención de peligros y la instalación de los controles necesarios en el lugar de trabajo para prevenir accidentes que puedan ocasionar lesiones” (p.78).

B. Exigencia del puesto.

Anduz et al. (2012) menciona: “La implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional muestra que las organizaciones tienen una clara obligación de reducir los riesgos y mejorar la seguridad en sus organizaciones, y esto los ayuda a sentirse más motivados, efectivos y productivos” (p.159).

C. Distribución de trabajo.

Anduz et al. (2012) menciona: “La distribución del trabajo consiste en asignar una unidad de trabajo, esta distribución debe ser de acuerdo con los conocimientos, capacidades y habilidades que tienen los colaboradores para desarrollar las actividades por las que han sido designados” (p. 199).

D. Organización de la prevención.

Chamochumbi (2014) explica que la organización de la prevención consiste en delegar funciones específicas y exclusivas a los colaboradores dentro de la empresa con la finalidad de evitar accidentes, asimismo, los colaboradores deben contar con los medios, materiales y las instalaciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones.

E. Formación profesional.

Chamochumbi (2014) menciona que la formación profesional lo conforman todos los aprendizajes aprendidos en su formación que le brinde las herramientas necesarias para por insertarse en el mundo laboral, en ese sentido, los conocimientos deben ser mejorados y perfeccionados para un mejor desempeño de sus actividades.

F. Supervisión.

Chamochumbi (2014) explica que: "Las funciones que competen a un supervisor están relacionadas a verificar las instalaciones, equipos, cumplimiento de procesos que permiten determinar y prever posibles accidentes en los puestos de labores" (p. 39).

2.2.2. Bases teóricas de la variable desempeño laboral

2.2.2.1. Definición de desempeño laboral.

Chiavenato (2002) define al desempeño laboral como:

La eficacia de los empleados que trabajan en la organización, que es esencial para que las organizaciones y las personas trabajen con satisfacción en el trabajo y un gran trabajo". En este sentido, el desempeño de las personas es una combinación de su comportamiento y sus resultados, por lo que lo que se ha hecho primero debe cambiarse para que la acción se pueda medir y monitorear. (p. 48)

Robbins y Coulter (2005) sostienen: “El desempeño laboral es cuando la actitud del empleado se refleja en su contribución a su trabajo diario a través de la eficiencia, describe un sentimiento positivo sobre el trabajo, mientras que el insatisfecho tiene sentimientos negativos” (p. 63).

Dessler y Varela (2011) señala que: “El desempeño laboral se definió en cuanto a las calificaciones del desempeño de los empleados, el nivel de competencia en la capacitación y datos personales como el nivel salarial” (p. 352).

De las definiciones dadas, se enfatiza que los factores que inciden en el desempeño laboral del empleado en el lugar de trabajo se ven afectados negativamente por la falta de desempeño de la gestión por parte de sus superiores y, por lo tanto, deben estar motivados en el desempeño de sus tareas y áreas. de contribución. A un buen clima laboral.

2.2.2.2. Características del desempeño laboral.

Calcina (2013) explica que el desempeño laboral presenta diferentes características como:

- Adaptabilidad. El desempeño que realiza una persona se adapta a las condiciones, responsabilidades y materiales del que dispone.
- Comunicación. Un buen desempeño necesita de expresiones claras y eficaces entre los colaboradores.
- Iniciativa. El desempeño laboral permite el logro de los objetivos de la organización.
- Conocimientos. Comprenden las capacidades técnicas y profesionales que necesita para desarrollar las funciones que comprende sus labores.
- Trabajo en equipo. Una participación grupal permite un trabajo articulado, sin embargo, el equipo debe ser sistemático y multidisciplinario.

- Retroalimentación. Todo desempeño necesita mejorarse en base a una retroalimentación positiva de las actividades que realiza.

2.2.2.3. Importancia del desempeño laboral.

El desempeño laboral es importante por las siguientes razones:

- La evaluación del desempeño laboral permite detectar deficiencias y proponer alternativas de mejoras a su desempeño.
- El desempeño laboral cuando es exitoso desarrolla sentimientos de logro en los colaboradores lo que ayuda a su nivel de motivación.
- El desempeño laboral permite mejorar el potencial humano de la organización que permite el cumplimiento de las metas de forma efectiva y eficiente.

2.2.2.4. Elementos que influyen en el desempeño laboral.

Dessler y Varela (2011) explicaron que hay una serie de factores que afectan el desempeño de los empleados en su lugar de trabajo, los cuales se ven afectados negativamente hacia los trabajadores, por lo que deben estar motivados para realizar una buena función de sus actividades, teniendo en cuenta:

Equipos y suministros. La calidad y cantidad de equipos en el lugar de trabajo significa que los empleados tienen un impacto directo en los resultados del trabajo; no todas las empresas pueden tener el mejor equipo en su organización, pero mantenerlo en buenas condiciones y el software actualizado puede generar una actitud positiva entre todos los empleados; Asegurarse de que todos tengan los suministros y el equipo de oficina necesarios para realizar su trabajo de manera eficaz mejorará su desempeño.

Lugar de trabajo. El espacio de la oficina necesita buena iluminación, buen control de temperatura y ventilación adecuada, lo cual no solo es conveniente para

los empleados, sino que también es bueno para su salud, por lo que, sin un entorno favorable, puede afectar el desempeño de los empleados.

Proyectos importantes: La gestión de proyectos integra los procesos de planificación, dotación de personal, activación, organización del talento y gestión de recursos para hacer todo el trabajo y cumplir con el alcance a tiempo y según lo programado.

Jefe de apoyo: Sin lugar a duda, la percepción de un apoyo superior y el aprecio por el trabajo de calidad es uno de los factores que influyen de manera efectiva en el desempeño de los empleados; por otro lado, es importante ayudar a cada empleado a supervisar sus esfuerzos individuales y grupales, ya que esto requiere encontrar una solución y no sentirse culpable si algo sale mal con la tarea en cuestión.

Bonificaciones, aumentos e incentivos: Para retener y motivar a los empleados en su trabajo, es necesario desarrollar un plan de incentivos comerciales; el mismo que ayudará a todos a ser lo más productivos posible y beneficiará a ambas partes; se pueden considerar tarjetas de regalo, tiempos de compensación u otros beneficios financieros y, cuando se acompañan de elogios, mejorar el desempeño laboral.

2.2.2.5. Evaluación del desempeño laboral.

Según Chiavenato (2011) la evaluación del desempeño es la calificación que obtiene un colaborador por las funciones que realiza. La evaluación del desempeño es considerada una técnica administrativa puesto que la ser dinámica hace que la evaluación sea continua a los colaboradores. Asimismo, la evaluación permite plantear acciones de mejora que permitan alcanzar los objetivos de la empresa.

De acuerdo con las consideraciones de Pereira et al. (2008) una evaluación del desempeño permite: realizar una retroalimentación, determinar el reconocimiento

económico, identifica la necesidad de una capacitación, motivar e incentivar al colaborador y rediseñar los puestos de trabajo.

Los tipos de evaluación más comunes según Alles (2008) son:

A. Evaluación 360°.

Allles (2008) señala que: “Es un esquema sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno: jefes, pares y colaboradores. Puede incluir otras personas como proveedores o clientes” (p. 148).

Esta evaluación permite la participación de toda la organización, promoviendo una retroalimentación, que permita generar propuestas de mejoras para potenciar el desempeño laboral y el desarrollo personal.

Allles (2018) explica que los procesos para realizar una evaluación 360° conforme permite:

- Define las competencias a evaluar de acuerdo con las consideraciones de la empresa y del puesto que se está evaluando.
- Permite diseñar el cuestionario a través de ítems de acuerdo con las competencias
- Elegir a los participantes de la evaluación, tales como jefes, compañeros de trabajo, subordinados, clientes o proveedores.

B. Evaluación 180°.

Allles (2008) menciona: “La evaluación de 180° es aquella en la cual una persona es evaluada por su jefe, sus pares y ocasionalmente los clientes. Se diferencia de la evaluación de 360° en que no incluye el nivel de subordinados (colaboradores)” (p. 205).

De acuerdo con estas consideraciones el proceso de esta evaluación es más rápido pues se conoce a los evaluadores, sus opiniones por lo tanto no es necesario

realizar un análisis exhaustivo y publicar los resultados. Asimismo, se entregan a cada evaluado los resultados de la evaluación, a través de una guía de forma personalizada, junto con una breve explicación de las competencias que debe mejorar.

2.2.2.6. Aspectos teóricos relacionados al desempeño laboral.

Chiavenato (2002) explica que la existencia de un buen desempeño laboral depende de diversos factores que permite su medición. Para el desarrollo del presente estudio se ha considerado los aspectos que en la municipalidad se identifican como factores que influyen de manera positiva o negativa al desempeño laboral de los colaboradores del área operativa, estos factores son:

Disposición de trabajo.

Chiavenato (2002) explica que la disposición hacia el trabajo viene definida por las actitudes positivas que tiene el colaborador frente a la función que tiene que desarrollar. Una actitud positiva o disposición hacia el trabajo es el optimismo y entusiasmo que debe demostrar no solo hacia el trabajo que tiene que realizar sino también a las personas que se involucran con él.

Trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es una forma adecuada de aprovechar los talentos de las personas que integran una organización convirtiéndose en un aspecto importante que tienen las empresas para sobrevivir en el mercado. El trabajo en equipo es entendido como el número de personas que tienen diferentes habilidades pero que se complementan con el logro de los propósitos de la empresa.

Compromiso institucional.

El compromiso institucional es una visión psicológica que tienen los colaboradores de una organización hacia el apego al lugar de trabajo, esta

característica del colaborador es importante para la empresa pues permite determinar el periodo de tiempo que permanecerán dentro de la organización, asimismo, el nivel de compromiso organizacional permite a las empresas lograr sus objetivos establecidos puesto que un colaborador comprometido asume los objetivos organizacionales como suyos propios.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Bonificación

Es la cantidad de dinero añadida a lo que una persona debe cobrar por el desempeño de las funciones que realiza dentro de una organización y que esta estipulado en el contrato que celebran.

Desempeño laboral

El desempeño laboral son las actividades que realiza un colaborador en el desarrollo de sus funciones, entendiéndose que las labores que realizan deben ser eficiente y eficaz.

Incentivos

Es un premio o recompensa económica que se otorga u otorga a una persona a cambio de realizar más trabajo o lograr un mejor resultado en un trabajo o actividad en particular.

Prevención

Son las acciones que permite anticiparse, adelantarse, actuar para evitar que ocurra algo que no queremos que pase, es brindar las condiciones necesarias que garantice seguridad a las labores de los colaboradores.

Seguridad

La seguridad es la sensación de total confianza que se tiene en algo o alguien al momento de desarrollar sus funciones.

Salud ocupacional

Es aquella actividad que promueve la protección de la salud de las personas activas, intentando controlar los accidentes y enfermedades causados por el desempeño laboral y reduciendo los riesgos.

Capacitación

El proceso permite adaptar la formación a un conocimiento determinado, capaz de modificar el comportamiento de las personas y la organización a la que pertenecen.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación pertenece al tipo básica, considerando que parte de un marco teórico con el fin de buscar nuevos conocimientos o modificar positivamente los que ya existen en base a los procedimientos del método científico. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) mencionan: “La investigación básica, es aquella que se realiza previamente a las investigaciones aplicadas y su finalidad de aplicar el conocimiento científico para mejorar nuevos conocimientos, este tipo de investigación se basa en la teoría y permanece en él” (p. 137).

Por otro lado, el nivel de investigación es correlacional, porque su finalidad es medir la relación positiva que existe entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores, estas mediciones se realizan considerando los factores de la seguridad y salud en el trabajo y la variable desempeño laboral. En ese sentido, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “La investigación correlacional tiene como finalidad conocer el nivel o grado de relación o asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular que se desea estudiar” (p. 93).

Asimismo, la investigación es de enfoque cuantitativo, porque la medición de la prueba de hipótesis se realiza con cálculos estadísticos o matemáticos exactos. Por otro lado, este enfoque de investigación sigue procesos secuenciales rígidos e inalterables que permiten lograr los objetivos formulados en su planteamiento. Al respecto, Ñaupas, et al. (2018) menciona: “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos, el análisis datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación” (p.140).

Diseño de investigación

La investigación es de diseño no experimental, porque no se manipula las variables de forma intencional, el estudio consiste en analizar las variables tal y como se encuentran desarrollándose en el lugar de estudio. Según Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “Son estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.152).

El estudio de investigación es de corte transversal, porque se realiza en un momento específico para medir la seguridad y salud en el trabajo en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.154).

3.2. Población y muestra

Población

La población objeto de investigación estuvo constituida por 250 colaboradores operativos de la Municipalidad de Chorrillos. Entiéndase a la población como la cantidad total de individuos a estudiar que presenten características especiales sujetas de estudio (Carrasco, 2008).

Muestra

El tamaño muestral en esta investigación está constituido por 152 colaboradores. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) indican: “La forma de definir a la muestra como una porción de la población que por lo tanto tienen las características necesarias para la investigación, es suficientemente clara para que no haya confusión alguna” (p. 334). Este cálculo de la muestra se definió con un nivel de confianza de 95 % y un margen de error del 5% calculándose mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{N \cdot E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Z es nivel de confianza : 0.95

N es la población: : 250

p es la probabilidad a favor : 0.5

q es la probabilidad en contra : 0.5

e es el error de estimación : 0.05

Reemplazando los datos:

$$n = \frac{0.95^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 250}{126 \cdot 0.05^2 + 0.95^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 152$$

El tipo de muestra de la tesis es no probabilístico porque no toda la población tiene la misma oportunidad de ser seleccionada como parte del estudio. En ese sentido, Ñaupas et al. (2018) afirman: “En este tipo de muestreo interviene el criterio del investigador para seleccionar a las unidades muestrales, de acuerdo con ciertas características que requiera la naturaleza de la investigación” (p. 342).

Por otro lado, la técnica de selección de muestra del trabajo de investigación es por conveniencia considerando la accesibilidad y disponibilidad de las personas para formar parte del estudio. Según Hernández y Mendoza (2018) señalan: “Estas muestras están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso” (p. 433).

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre los ambientes de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Existe relación significativa entre la exigencia del puesto y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Existe relación significativa entre la distribución de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Existe relación significativa entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Existe relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

3.4. Variables - operacionalización

Variable 1. Seguridad y salud ocupacional

Definición conceptual

Chamocho (2014) define a esta variable como: “Los procedimientos, técnicas y factores que se aplican para identificar, evaluar y controlar los factores nocivos que interfieren con las actividades laborales, con el fin de establecer medidas para prevenir accidentes o accidentes en el lugar de trabajo” (p. 25)

Definición operacional

Seguridad y salud ocupacional es una variable que fue medida de acuerdo con las seis dimensiones que indicaron los teóricos como los ambientes de seguridad, la exigencia del puesto, la distribución de trabajo, la organización de la prevención, la formación profesional y la supervisión, asimismo, estas dimensiones fueron desagregadas en indicadores que conformaron una prueba de 27 ítems en una escala de valoración de Likert de 5 alternativas.

Tabla 1*Cuadro de operacionalización de la variable seguridad y salud en el trabajo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Rangos
Ambientes de seguridad	- Maquinarias y equipos	1 al 6		
	- Espacios de trabajo			
	- Equipos de protección personal			
Exigencia de puesto	- Fatiga física	7 al 13		
	- Ergonomía			
	- Carga mental			
Distribución de trabajo	- Jornada de trabajo	14 al 20	1. Nunca	Bueno
	- Ritmo de trabajo		2. Casi nunca	[106 - 133)
	- Conocimiento del trabajo		3. A veces	Regular
	- Forma de mando y participación		4. Casi siempre	[83 - 106)
			5. Siempre	Malo [48 - 83)
Organización de la prevención	- Reglamentación	21 al 22		
Formación profesional	- Capacitación	23 al 25		
	- Evaluación			
Supervisión	- Control	26 al 27		
	- Monitoreo			

Variable 2. Desempeño laboral***Definición conceptual***

Ranaweera y Dharmasiri (2019) define al desempeño laboral como: “Las acciones escalables en el comportamiento y resultados que involucran a los empleados en lograr que se vinculen y contribuyan con los objetivos de la organización, es la aplicación adecuada de los conocimiento y habilidades para un trabajo eficiente” (p. 125).

Definición operacional

El desempeño laboral es una variable que fue medida de acuerdo con las tres dimensiones que indicaron los teóricos como la disposición por el trabajo, el trabajo en equipo y el compromiso con la institución; asimismo, estas dimensiones fueron desagregados en indicadores que conformaron una prueba de 22 ítems en una escala de valoración de Likert de 5 alternativas.

Tabla 2

Cuadro de operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Rangos
Disposición de trabajo	- Eficiencia	1 al 10	1. Nunca	Bueno
	- Eficacia			
	- Capacidad de solución de problemas			
	- Nivel de especialización			
Trabajo en equipo	- Nivel de supervisión	11 al 16	2. Casi nunca	Regular
	- Nivel de liderazgo		3. A veces	[62 - 77)
	- Comportamiento		4. Casi siempre	Malo
	- Nivel de productividad		5. Siempre	[43 - 62)
Compromiso institucional	- Nivel de compromiso	17 al 22		
	- Capacidad de apoyo y colaboración			
	- Ambiente laboral			

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Método de investigación

El método de investigación aplicado en la investigación es el deductivo, pues se realizó un análisis general del problema identificado en la Municipalidad de Chorrillos para poder identificar las posibles causas que involucra el problema. En ese

sentido, Gómez (2004) el método deductivo es entendido como: “La totalidad de reglas y procesos, con cuya ayuda es posible deducir conclusiones a partir de enunciados llamados premisas, es decir, de una hipótesis obtiene una consecuencia” (p. 49).

Técnica

La técnica aplicada en la investigación que permitió el recojo de datos es la encuesta, que consiste en buscar información a través de los colaboradores de la Municipalidad de Chorrillos seleccionados de la población. De acuerdo con Hernández et al. (2014) la encuesta es: “Un procedimiento dentro del diseño de la encuesta descriptiva donde el investigador recolecta datos a través de un cuestionario prediseñado, sin modificar el entorno o fenómeno en el cual la información fue recolectada” (p. 192).

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

El instrumento que se utilizó para los fines del estudio es un cuestionario, basado en la escala Likert, con respuestas múltiples relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y al desempeño laboral considerando las dos dimensiones formuladas en el cuadro de operacionalización de variables. Es importante señalar que los cuestionarios aplicados pasaron por procesos de validación y confiabilidad. Se entiende por validez el grado en que un cuestionario realmente mide la variable de indica medir y por confiabilidad el nivel de resultados similares que se obtiene al aplicar el cuestionario en la misma unidad de análisis varias veces.

Instrumento I. Cuestionario de seguridad y salud en el trabajo

El cuestionario de seguridad y salud en el trabajo ha sido estructurado en función de seis dimensiones tal como lo indica el autor base Chamochumbi (2014), estas dimensiones se encuentran evidenciadas en el contexto de la investigación y

que permiten su a su vez conocer la valoración de la percepción que tienen los colaboradores respecto a la seguridad y su salud laboral en el desarrollo de las funciones dentro de la Municipalidad de Chorrillos.

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario de seguridad y salud en el trabajo

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de seguridad y salud en el trabajo
Autores	Eva Julieta Huerta Minaya
Objetivo	Evaluación de los niveles de seguridad y salud en el trabajo que presentan los trabajadores en las funciones que son asignados por la Municipalidad de Chorrillos.
Ámbito de aplicación	Municipalidad de Chorrillos.
Informadores	Trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos durante un periodo del año 2022
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas designados por la Universidad Autónoma del Perú
Duración	15 minutos aproximadamente de acuerdo con el tiempo promedio en la prueba piloto.
Puntajes	Puntuaciones en la medida de bueno, regular y malo considerando la escala de baremos obtenido mediante los percentiles aplicados a los puntajes obtenidos de la muestra.
Material	Formulario de Google

Instrumento II. Cuestionario de desempeño laboral

El cuestionario de desempeño laboral ha sido estructurado en función de tres dimensiones considerando el autor principal de Dessler y Varela (2011), asimismo, estas dimensiones se encuentran desarrollándose dentro de la municipalidad y que permiten valorar la percepción que tienen los colaboradores respecto a la evaluación del desempeño de sus funciones que realizan dentro en la Municipalidad de Chorrillos.

Tabla 4*Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral*

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de desempeño laboral
Autores	Eva Julieta Huerta Minaya
Objetivo	Evaluación de los niveles de desempeño laboral que presentan los trabajadores en las funciones que son asignados por la Municipalidad de Chorrillos.
Ámbito de aplicación	Municipalidad de Chorrillos.
Informadores	Trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos durante un periodo del año 2022
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas designados por la Universidad Autónoma del Perú
Duración	15 minutos aproximadamente de acuerdo con el tiempo promedio en la prueba piloto.
Puntajes	Puntuaciones en la medida de bueno, regular y malo considerando la escala de baremos obtenido mediante los percentiles aplicados a los puntajes obtenidos de la muestra.
Material	Formulario de Google

3.7. Análisis estadísticos e interpretación de datos

Los procesos estadísticos se realizaron siguiendo los procesos que se explican a continuación:

Primero. Se elaboró una base de datos con los puntajes obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a los 152 colaboradores que conforman la muestra, esta base de datos se desarrolló en el software SPSS versión 26 y en el Microsoft Excel.

Segundo. Se realizó el análisis de confiabilidad de los cuestionarios mediante la aplicación del estadístico alfa de Cronbach puesto que presenta una escala de valoración de Likert.

Tercero. Se desarrolló el análisis estadístico descriptivo de las variables y dimensiones de ambas variables, este análisis se expresó mediante tablas de frecuencias y gráficos que barras que permitan explicar la problemática de la empresa.

Cuarto. Se desarrolló la prueba de normalidad de las variables de estudio mediante el estadístico Kolmogorov Smirnov considerando que las unidades de análisis son de 152 colaboradores de la municipalidad de Chorrillos.

Quinto. Se desarrolló la prueba de hipótesis general y específicas mediante la aplicación del estadístico R de Pearson puesto que la prueba de normalidad indica que las puntuaciones presentan una distribución normal.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de seguridad y salud en el trabajo

El análisis de validación del cuestionario de seguridad y salud en el trabajo se desarrolló mediante el criterio de jueces expertos que fueron designados por la universidad y que mediante aportes y sugerencias permitieron mejorar la intencionalidad de los ítems que miden la variable de estudio.

Tabla 5

Resultados de validación del cuestionario de seguridad y salud en el trabajo

Validador	Resultado de Aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Mag. Jorge Luis Bonilla Ferreyra	Aplicable

Validez del instrumento de desempeño laboral

El análisis de validación del cuestionario de desempeño laboral se desarrolló mediante el criterio de jueces expertos que fueron designados por la universidad y considerando sus observaciones permitieron mejorar la redacción de los ítems que miden la variable de estudio.

Tabla 6

Resultados de validación del cuestionario de desempeño laboral

Validador	Resultado de Aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Mag. Jorge Luis Bonilla Ferreyra	Aplicable

Según los resultados de la tabla 5 y 6, los cuestionarios de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral consideran ítems que realmente permiten medir las variables que indican, los ítems fueron corregidos y mejorados según las indicaciones de los expertos considerados en el estudio.

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Análisis de fiabilidad del cuestionario de seguridad y salud en el trabajo.

El cuestionario de la variable seguridad y salud en el trabajo pasó por análisis de confiabilidad mediante la aplicación de los puntajes obtenidos de la prueba piloto aplicada a una parte de la muestra y siendo procesadas mediante el alfa de Cronbach puesto que cada ítem considera una escala múltiple de cinco alternativas.

Tabla 7

Resultados de fiabilidad del cuestionario de seguridad y salud en el trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	27

Se puede observar en la tabla 7, que el cuestionario de seguridad y salud en el trabajo presenta una confiabilidad muy alta (alfa=0.880) demostrado que es adecuado para el recojo de datos de la muestra.

Análisis de fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral.

El cuestionario de la variable desempeño laboral pasó por análisis de consistencia interna mediante la aplicación de los puntajes obtenidos de la prueba piloto y siendo procesadas mediante el alfa de Cronbach puesto que cada ítem considera una escala Likert de cinco alternativas.

Tabla 8

Resultados de fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	22

Los resultados observados en la tabla 8, indica que el cuestionario de desempeño laboral presenta una confiabilidad muy alta (alfa=0.832) demostrado que el cuestionario es adecuado para la recolección de datos de las unidades de analisis considerados en el estudio.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable seguridad y salud en el trabajo

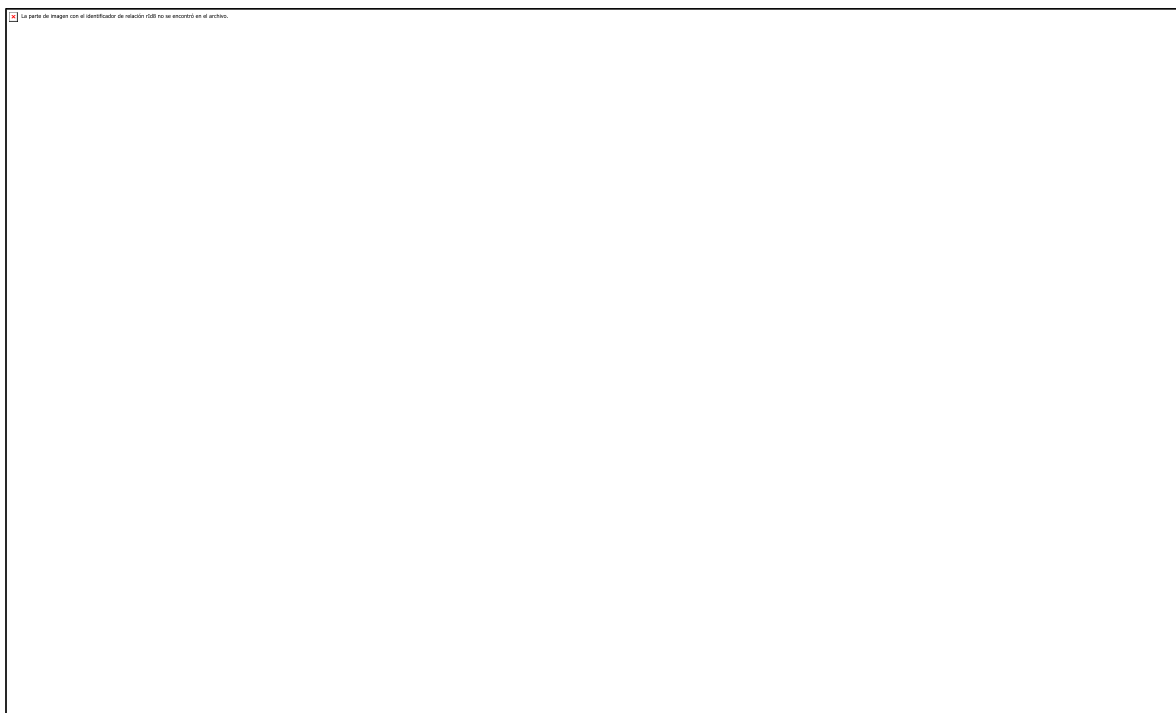
Tabla 9

Análisis descriptivos de la variable seguridad y salud en el trabajo

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	34	22,4
Regular	84	55,3
Bueno	34	22,4
Total	152	100,0

Figura 1

Análisis porcentual de la variable seguridad y salud en el trabajo



Los resultados observados en la tabla 9, indican que 84 colaboradores que representan el 55.26% perciben que la Municipalidad de Chorrillos se preocupa por la seguridad y salud en el trabajo en un nivel regular, 34 colaboradores que representan el 22.37% lo perciben en un nivel malo y finalmente, 34 colaboradores que representan el 22.37% lo perciben en un nivel bueno.

Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

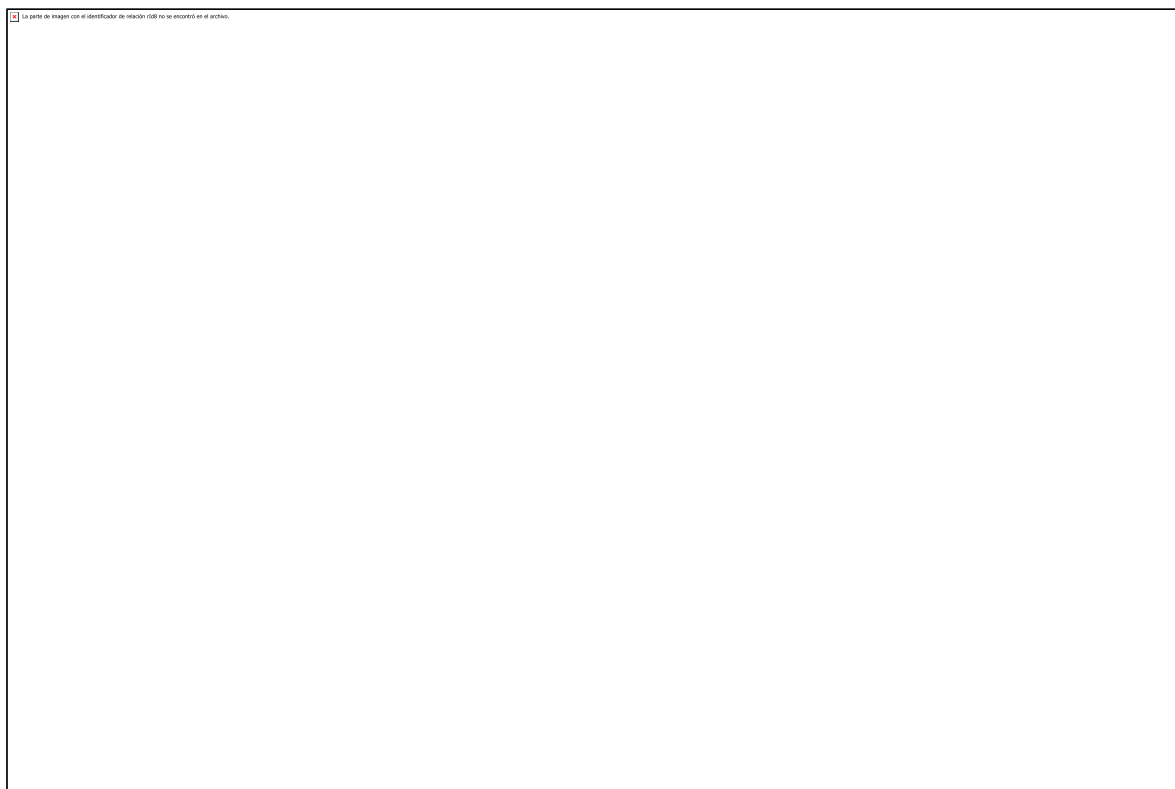
Tabla 10

Análisis descriptivos de la variable desempeño laboral

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	31	20,4
Regular	89	58,6
Bueno	32	21,1
Total	152	100,0

Figura 2

Análisis porcentual de la variable desempeño laboral



Los resultados observados en la tabla 10, indican que 89 colaboradores que representan el 58.55% presentan un desempeño laboral en un nivel regular, 32 colaboradores que representan el 21.05% presentan un desempeño laboral en un nivel bueno y finalmente, 31 colaboradores que representan el 20.39% presentan un desempeño laboral en un nivel malo. Esto demuestra deficiencia en el desempeño del personal lo que propicia el bajo de nivel de cumplimiento de metas.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de la seguridad y salud en el Trabajo

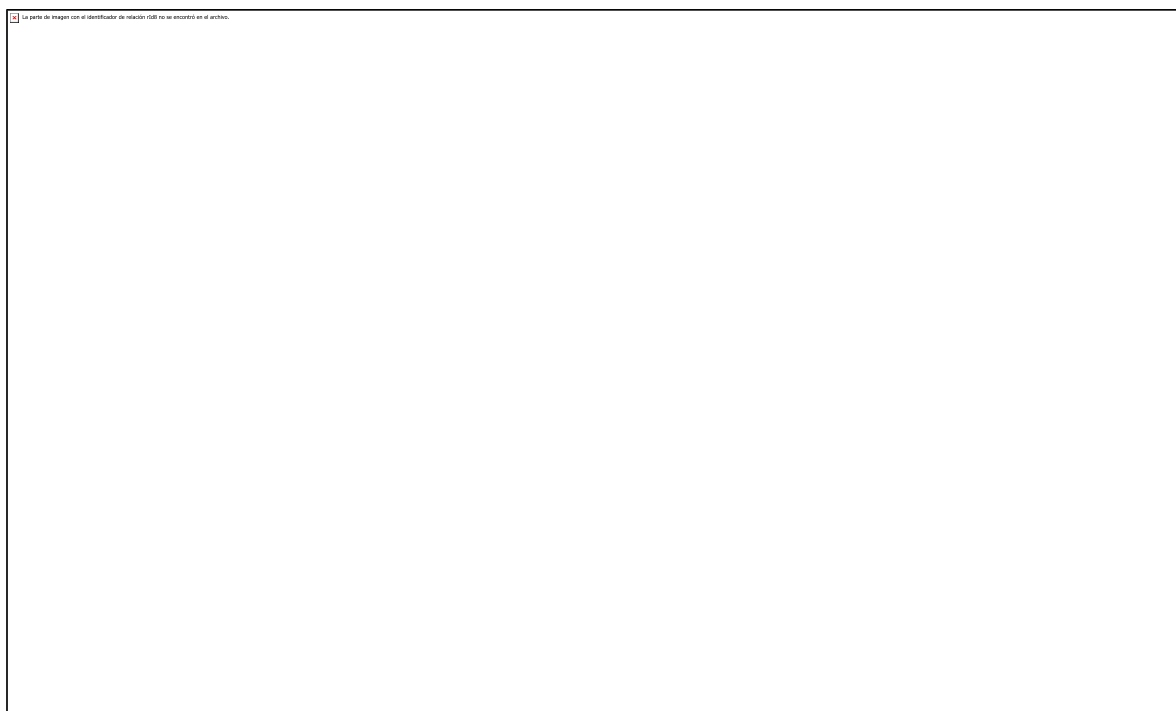
Tabla 11

Análisis descriptivos de la dimensión ambientes de seguridad

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	41	27,0
Regular	78	51,3
Bueno	33	21,7
Total	152	100,0

Figura 3

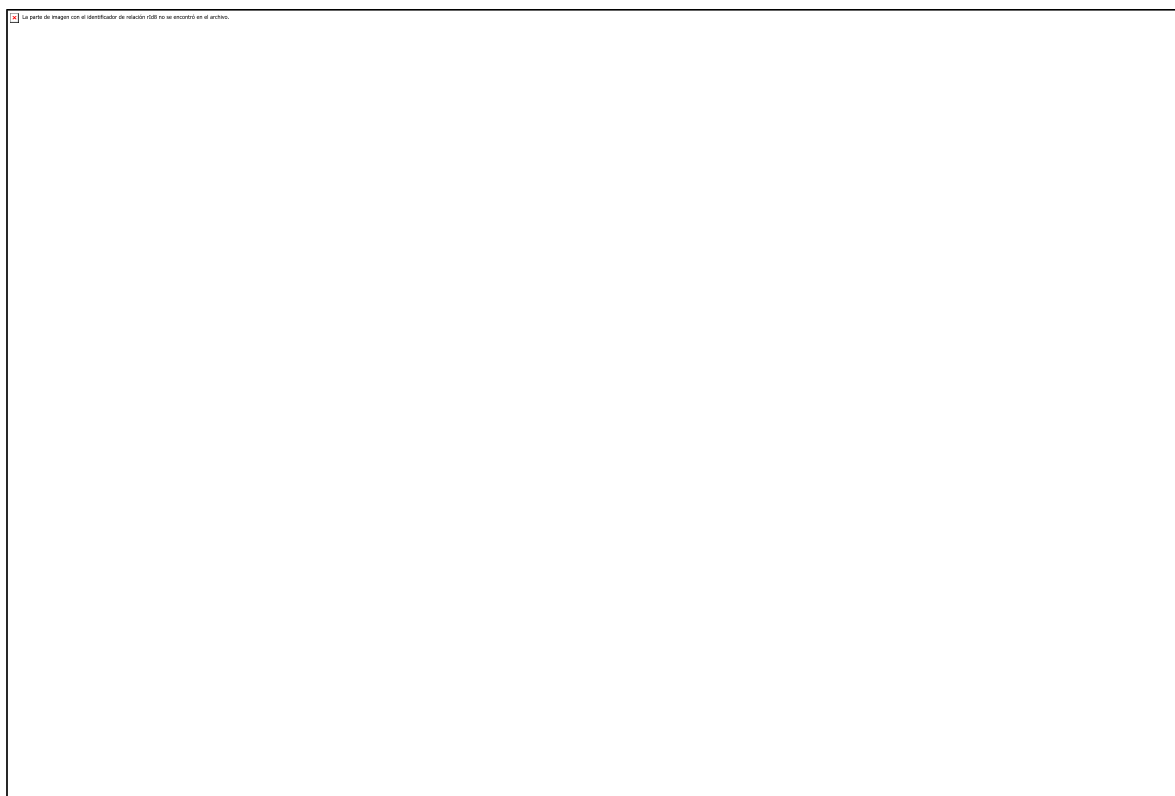
Análisis porcentual de la dimensión ambientes de seguridad



Los resultados observados en la tabla 11, indican que 78 colaboradores que representan el 51.32% perciben que los ambientes de seguridad son de nivel regular, 41 colaboradores que representan el 26.97% perciben a estos ambientes en un nivel malo y finalmente, 33 colaboradores que representan el 21.71% perciben a los ambientes de seguridad en un nivel bueno.

Tabla 12*Análisis descriptivos de la dimensión exigencia de puesto*

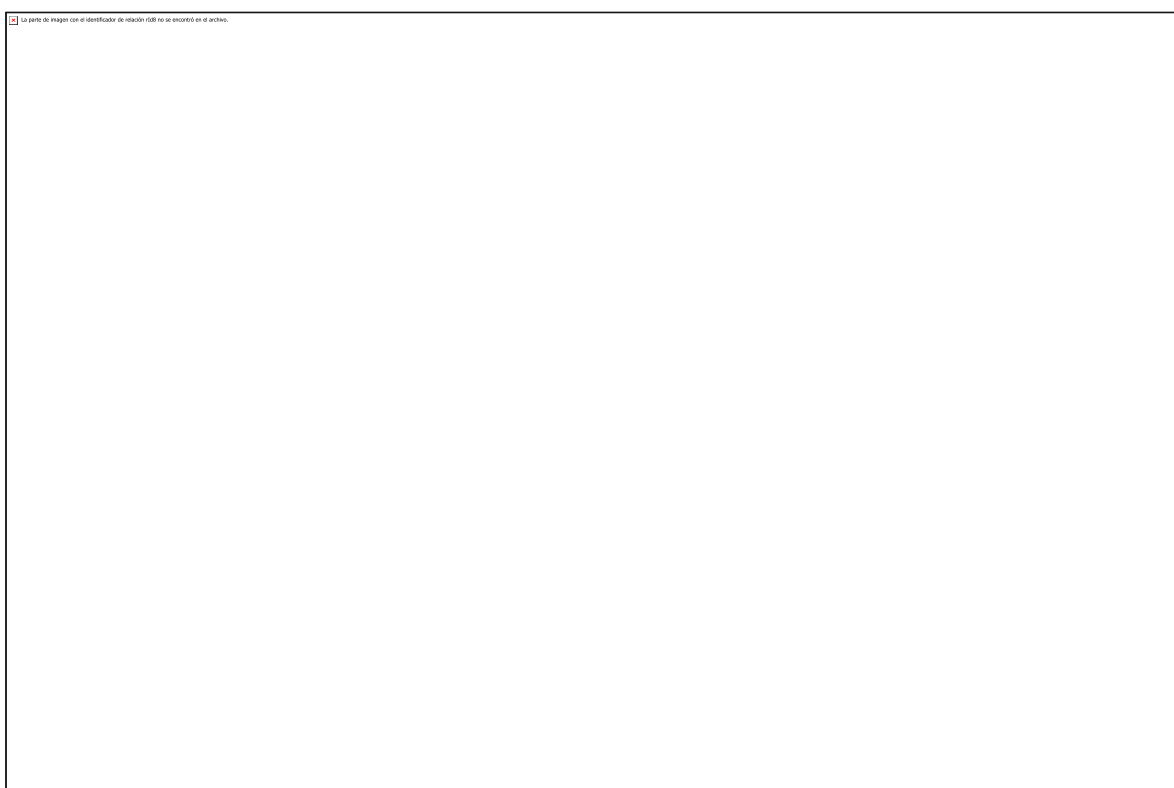
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	40	26,3
Regular	84	55,3
Bueno	28	18,4
Total	152	100,0

Figura 4*Análisis porcentual de la dimensión exigencia de puesto*

Los resultados observados en la tabla 12, indican que 84 colaboradores que representan el 55.26% perciben que la exigencia del puesto es de nivel regular, 40 colaboradores que representan el 26.32% perciben a la exigencia del puesto en un nivel malo y finalmente, 28 colaboradores que representan el 18.42% perciben a la exigencia del puesto en un nivel bueno. Este resultado demuestra que el puesto es exigente y en algunos casos no es concordante con la preparación de algunos colaboradores.

Tabla 13*Análisis descriptivos de la dimensión distribución de trabajo*

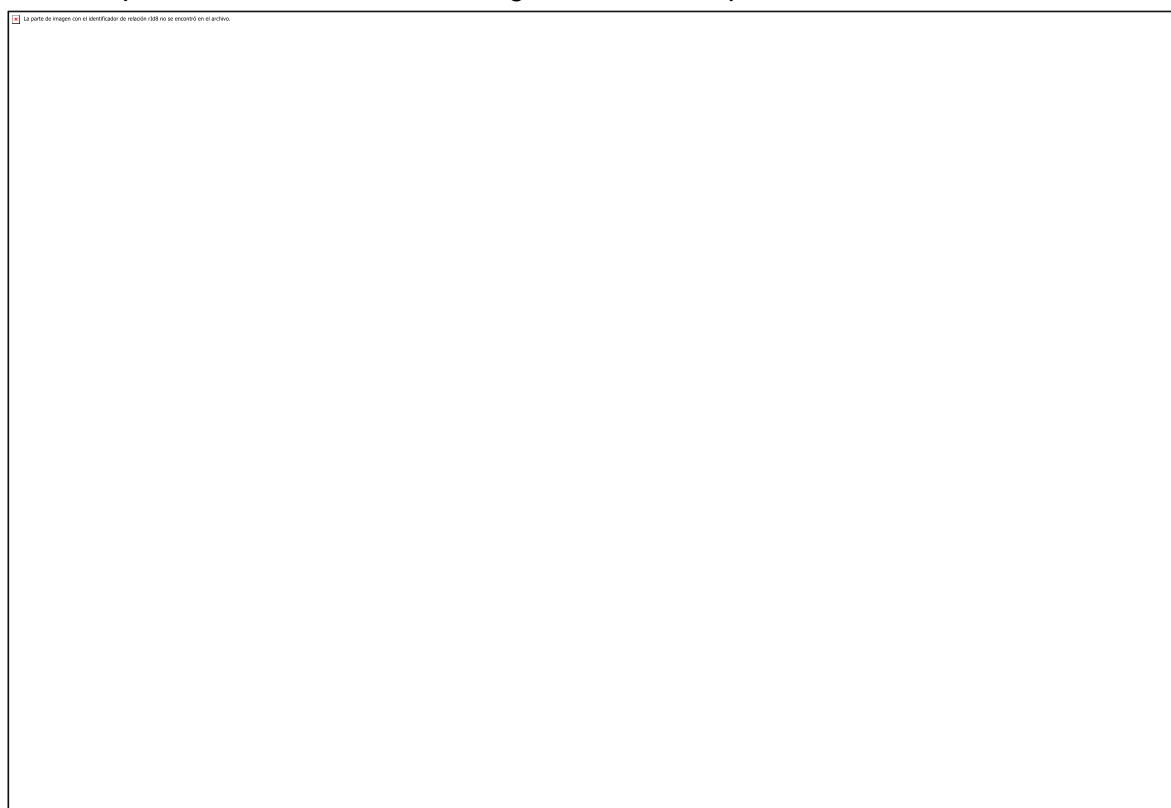
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	38	25,0
Regular	83	54,6
Bueno	31	20,4
Total	152	100,0

Figura 5*Análisis porcentual de la dimensión distribución de trabajo*

Los resultados observados en la tabla 13, indican que 83 colaboradores que representan el 54.61% perciben que la distribución del trabajo es de nivel regular, 38 colaboradores que representan el 25% perciben a la distribución del trabajo en un nivel malo y finalmente, 31 colaboradores que representan el 20.39% perciben a la distribución del trabajo en un nivel bueno. Este resultado demuestra que la distribución de trabajo no es homogénea a veces existe sobrecarga de trabajo y los colaboradores no tienen suficiente capacidad para cumplirlo.

Tabla 14*Análisis descriptivos de la dimensión organización de la prevención*

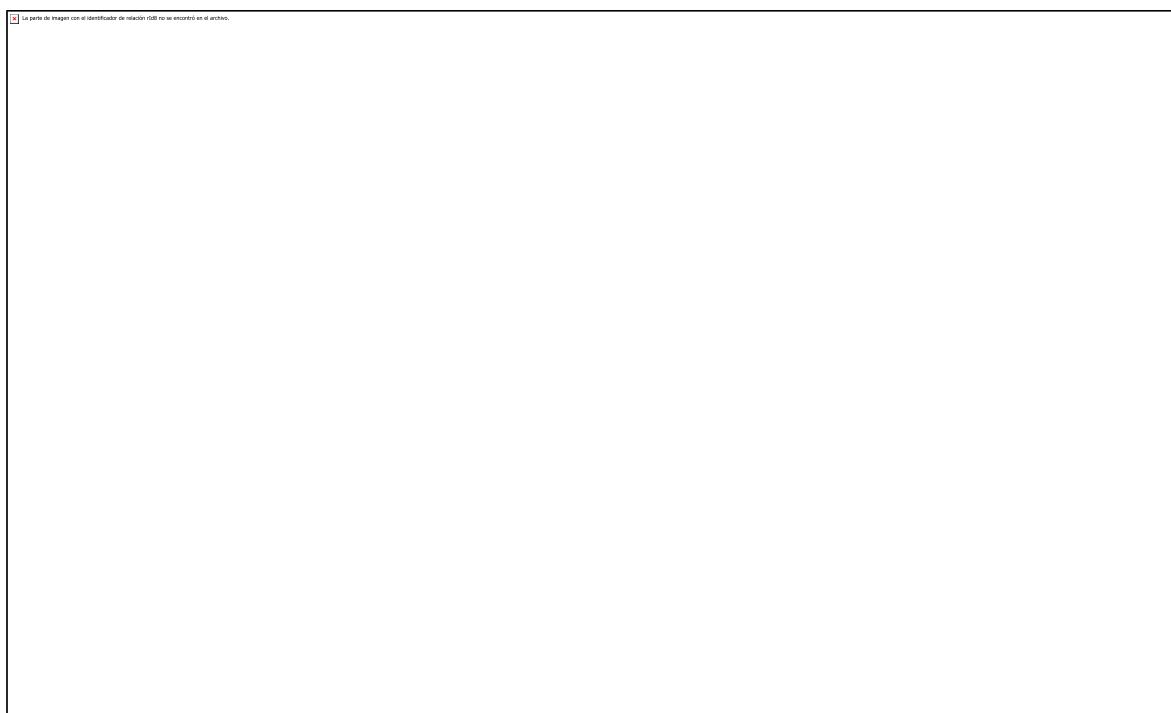
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	60	39,5
Regular	60	39,5
Bueno	32	21,1
Total	152	100,0

Figura 6*Análisis porcentual de la dimensión organización de la prevención*

Los resultados observados en la tabla 14, indican que 60 colaboradores que representan el 39.47% perciben que la organización de la prevención es de nivel regular, 60 colaboradores que representan el 39.47% perciben a la organización de la prevención en un nivel malo y finalmente, 32 colaboradores que representan el 21.05% perciben a la organización de la prevención en un nivel bueno. Este resultado demuestra que el plan de prevención de desastres no es el adecuado, todavía existen falencias que se deben mejorar para evitar riesgos durante las jornadas de trabajo.

Tabla 15*Análisis descriptivos de la dimensión formación profesional*

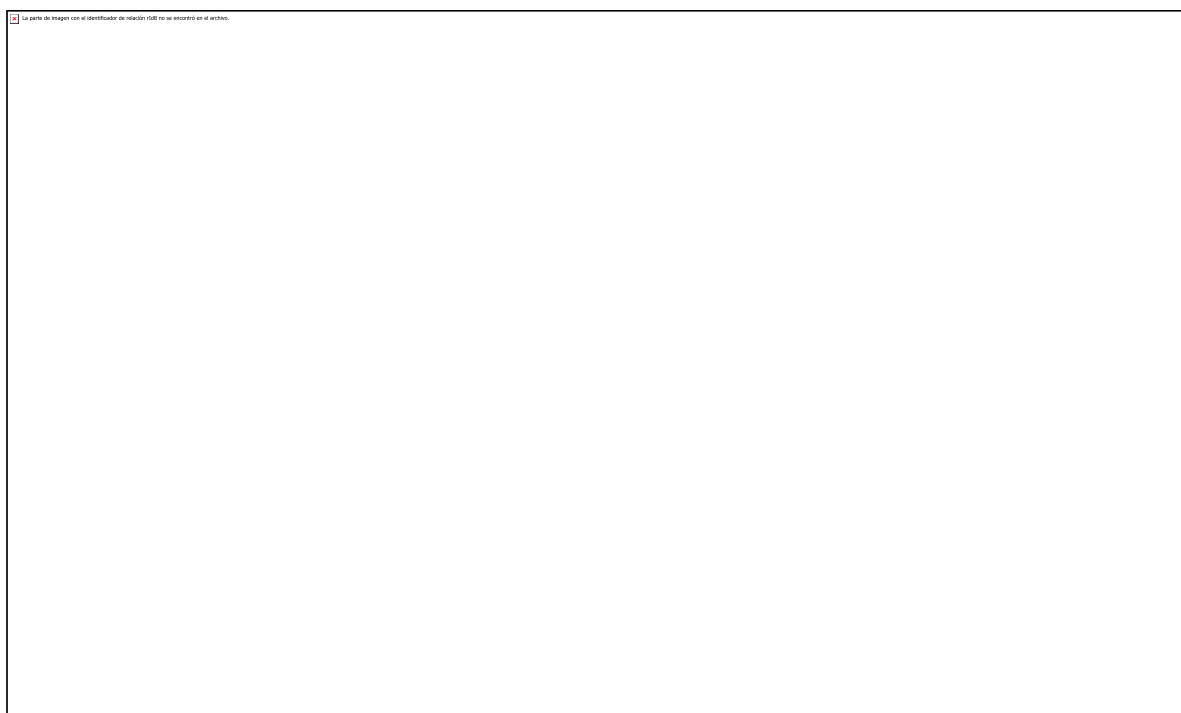
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	42	27,6
Regular	76	50,0
Bueno	34	22,4
Total	152	100,0

Figura 7*Análisis porcentual de la dimensión formación profesional*

Los resultados observados en la tabla 15, indican que 76 colaboradores que representan el 50% perciben que la formación profesional del personal es de nivel regular, 42 colaboradores que representan el 27.63% perciben que la formación profesional del personal es de nivel malo y finalmente, 34 colaboradores que representan el 22.37% perciben que la formación profesional del personal es de nivel bueno. Este resultado demuestra el personal destinado a trabajos que involucren riesgos necesitan estar mejor preparados o en todo caso la municipalidad debe preocuparse en capacitarlos.

Tabla 16*Análisis descriptivos de la dimensión supervisión*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	36	23,7
Regular	88	57,9
Bueno	28	18,4
Total	152	100,0

Figura 8*Análisis porcentual de la dimensión supervisión*

Los resultados observados en la tabla 16, indican que 88 colaboradores que representan el 57.89% perciben que la supervisión que se realiza en la municipalidad es de nivel regular, 36 colaboradores que representan el 23.68% perciben que la supervisión que se realiza en la municipalidad es de nivel malo y finalmente, 28 colaboradores que representan el 18.42% perciben que la supervisión que se realiza en la municipalidad es de nivel bueno. Este resultado demuestra no existe una buena supervisión o los criterios considerados en la supervisión no son los adecuados o debe mejorarse.

Resultados descriptivos de las dimensiones del desempeño laboral

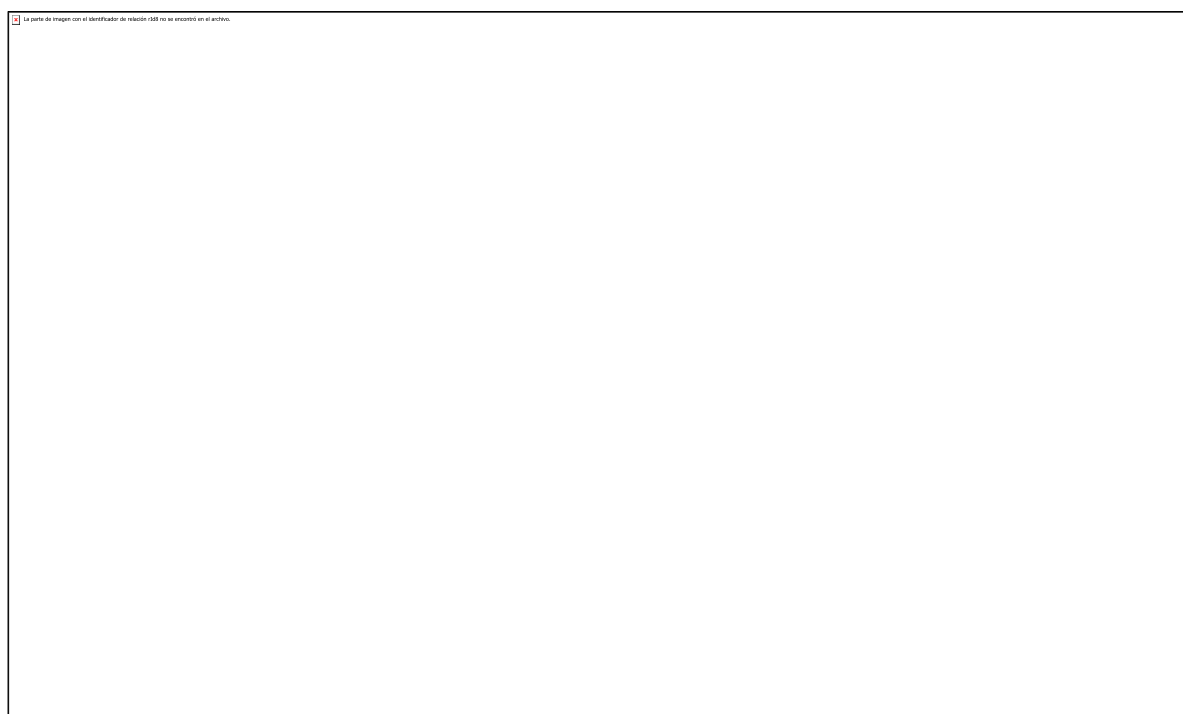
Tabla 17

Análisis descriptivos de la dimensión disposición de trabajo

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	35	23,0
Regular	93	61,2
Bueno	24	15,8
Total	152	100,0

Figura 9

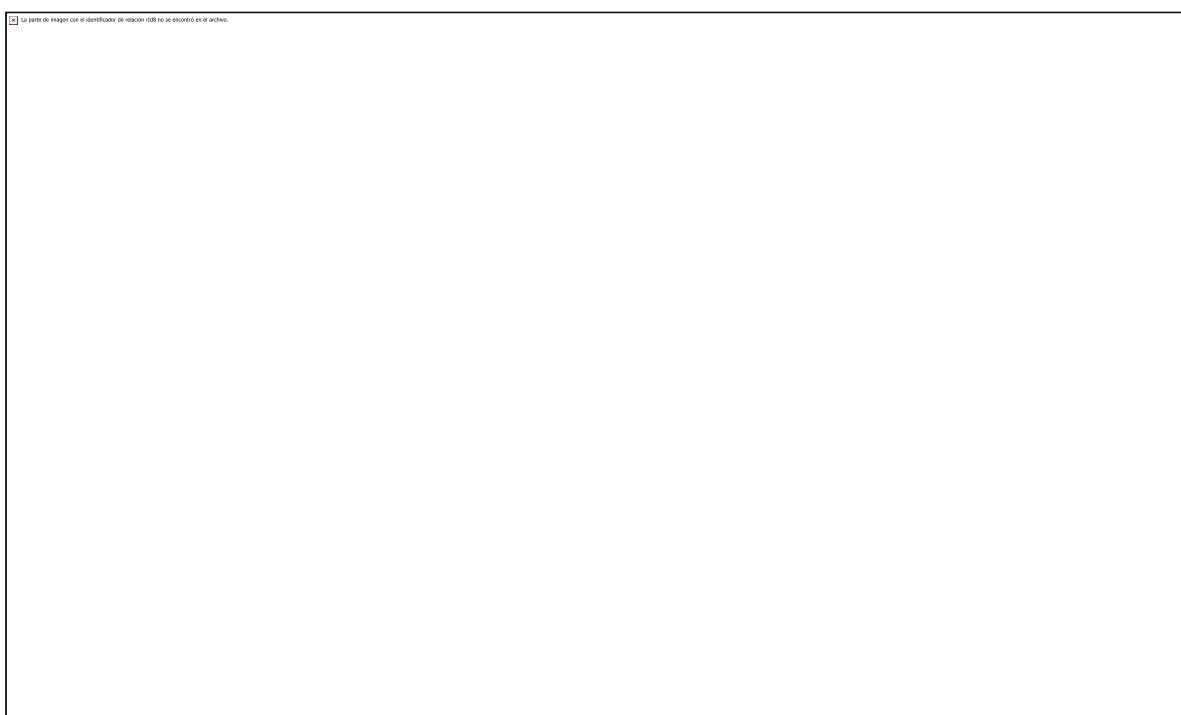
Análisis porcentual de la dimensión disposición de trabajo



Los resultados observados en la tabla 17, indican que 93 colaboradores que representan el 61.18% presentan una disposición hacia en trabajo en un nivel regular, 35 colaboradores que representan el 23.03% presentan una disposición hacia en trabajo en un nivel malo y finalmente, 24 colaboradores que representan el 15.79% presentan una disposición hacia en trabajo en un nivel bueno. Esto demuestra una falta de predisposición de los colaboradores por el cumplimiento de sus funciones en el plazo establecido.

Tabla 18*Análisis descriptivos de la dimensión trabajo en equipo*

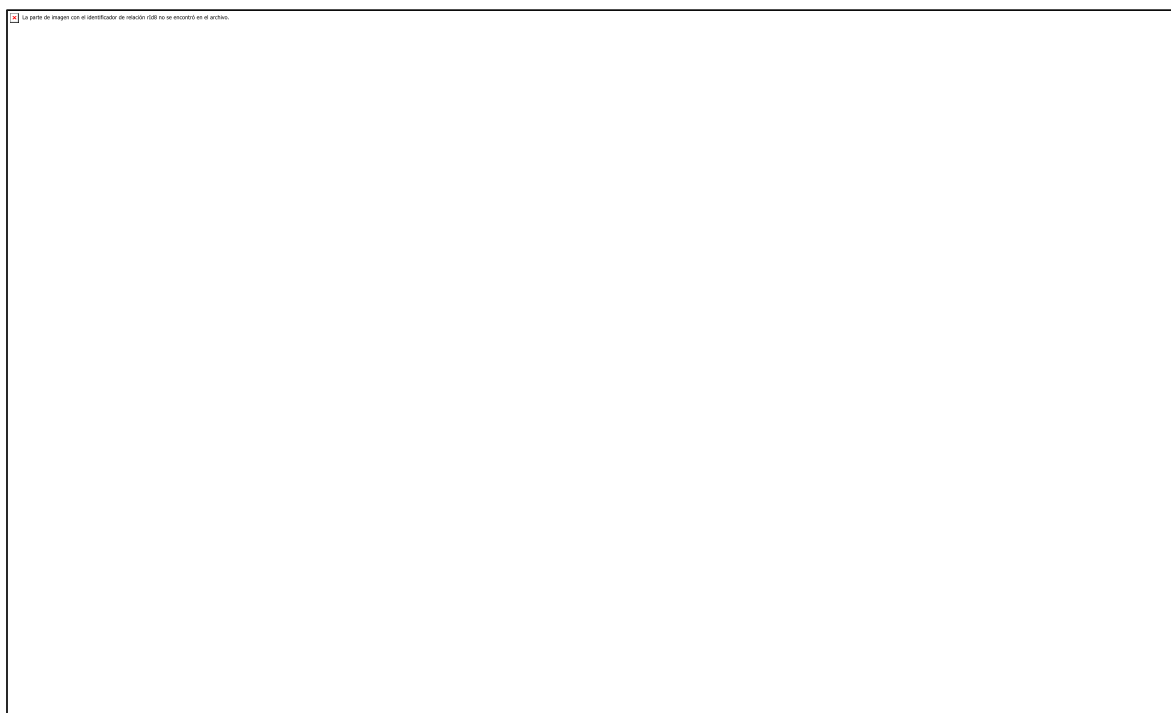
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	41	27,0
Regular	85	55,9
Bueno	26	17,1
Total	152	100,0

Figura 10*Análisis porcentual de la dimensión trabajo en equipo*

Los resultados observados en la tabla 18, indican que 85 colaboradores que representan el 55.92% desarrollan el trabajo en equipo en un nivel regular, 41 colaboradores que representan el 26.97% desarrollan el trabajo en equipo en un nivel malo y finalmente, 26 colaboradores que representan el 17.11% desarrollan el trabajo en equipo en un nivel bueno. Esto demuestra una falta de integración del jefe del área con los colaboradores, lo que hace ineficiente una correcta distribución de los equipos de trabajo afectando un trabajo integrado y sistémico que permita prevenir los accidentes en el trabajo.

Tabla 19*Análisis descriptivos de la dimensión compromiso institucional*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	39	25,7
Regular	84	55,3
Bueno	29	19,1
Total	152	100,0

Figura 11*Análisis porcentual de la dimensión compromiso institucional*

Los resultados observados en la tabla 19, indican que 84 colaboradores que representan el 55.26% muestran un nivel de compromiso con la institución regular, 39 colaboradores que representan el 25.66% muestran un nivel de compromiso con la institución malo y finalmente, 29 colaboradores que representan el 19.08% muestran un nivel de compromiso con la institución bueno. Esto demuestra una falta de identificación de los colaboradores con la municipalidad, por ende, no asumen los objetivos como suyos, esta falta de identidad afecta el cumplimiento de las metas en sus diferentes niveles.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

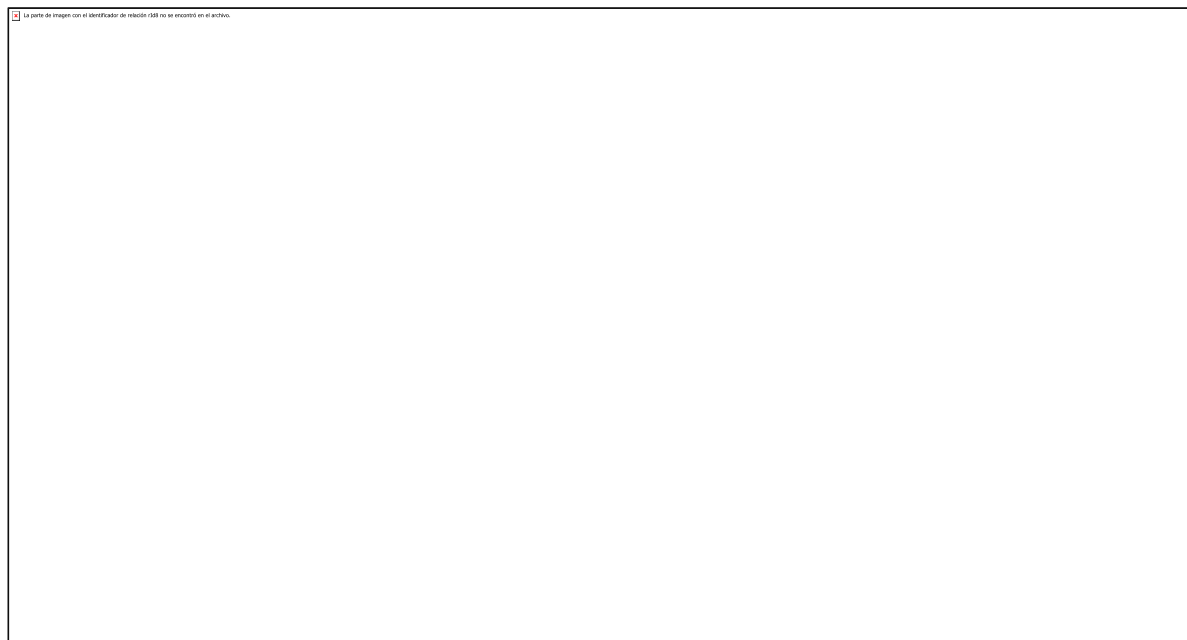
Tabla 20

Análisis descriptivos de la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral

Seguridad y salud en el trabajo	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	19	12.5%	15	9.9%	0	0.0%	34	22.4%
Regular	12	7.9%	62	40.8%	10	6.6%	84	55.3%
Bueno	0	0.0%	12	7.9%	22	14.5%	34	22.4%
Total	31	20.4%	89	58.6%	32	21.1%	152	100.0%

Figura 12

Análisis porcentual de los resultados de la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral



Los resultados indicados en la tabla 20 y figura 12 explican que el 22.4% considera que la seguridad y salud en el trabajo es un nivel malo, el 55.3% considera a esta variable en un nivel regular y el 22.4% considera a esta variable en un nivel bueno. Por otro lado, 21.1% considera que el nivel de desempeño laboral es bueno,

el 58.6% considera un nivel desempeño regular y el 20.4% considera un nivel de desempeño malo. Asimismo, 12.5% consideran que las variables presentan una relación mala, 40.8% considera que presenta una relación regular y finalmente, el 14.5% considera que las variables presentan una relación a un nivel bueno.

4.5. Prueba de normalidad para la variable de estudio

H₀. Las variables seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral presentan una distribución normal.

H_a. Las variables seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral no presentan una distribución normal.

Tabla 21

Prueba de normalidad de las variables de estudio

		Seguridad y salud en el trabajo	Desempeño laboral
N		152	152
Parámetros normales ^{a,b}	Media	94,40	69,59
	Desv. Desviación	15,469	9,852
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,051	,081
	Positivo	,051	,057
	Negativo	-,041	-,081
Estadístico de prueba		,051	,081
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^{c,d}	,115 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Los resultados evidenciados en la tabla 21 indican que los puntajes de las variables seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral se distribuyen de forma normal considerando los resultados de significancia mayores a 0.50. Los resultados de significancia de 0.200 y 0.115 para las variables mencionadas permiten aceptar la

hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula. Por otro lado, los resultados permiten mencionar que el estadístico de correlación adecuado para la prueba de hipótesis es un estadístico paramétrico, siendo el estadístico aplicado la R de Pearson.

4.6. Procedimientos correlacionales

El análisis de procedimientos inferenciales realizados para la prueba de hipótesis se realiza con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5% que según diversos autores son adecuados para estudios de carácter social como el que está desarrollando.

Contrastación de la hipótesis general

H₀. No existe relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

H_a. Existe relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Tabla 22

Resultados de correlación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral
Seguridad y salud en el trabajo	Correlación de Pearson	,787**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	152

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

La tabla 22 muestra los resultados de la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia del 0.000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigación. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Pearson de 0.787 lo que evidencia que las variables de estudio presentan una correlación positiva alta según las

consideraciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos 2022.

Figura 13

Gráfico de dispersión de las variables seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral



Los resultados de la figura 18 indican que los puntajes de las variables seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral, presentan una tendencia positiva y directa, es decir, en la medida que las puntuaciones de la variable seguridad y salud en el trabajo aumenta, también aumentaran los puntajes de la variable desempeño laboral según los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀. No existe relación significativa entre los ambientes de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

H₁. Existe relación significativa entre los ambientes de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Tabla 23*Resultados de correlación entre los ambientes de seguridad y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	,499**
Ambientes de seguridad	Sig. (bilateral)	,000
	N	152

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

La tabla 23 muestra los resultados de la relación entre la dimensión ambientes de seguridad y la variable desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia del 0.000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Pearson de 0.499 lo que evidencia que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva moderada según las consideraciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₀. No existe relación significativa entre la exigencia del puesto y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

H₂. Existe relación significativa entre la exigencia del puesto y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Tabla 24*Resultados de correlación entre la exigencia del puesto y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	,708**
Exigencia del puesto	Sig. (bilateral)	,000
	N	152

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

La tabla 24 muestra los resultados de la relación entre la dimensión exigencia del puesto y la variable desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia del 0.000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y

rechazar la hipótesis nula. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Pearson de 0.708 lo que evidencia que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva alta según las consideraciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H₀. No existe relación significativa entre la distribución de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

H₃. Existe relación significativa entre la distribución de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Tabla 25

Resultados de correlación entre la distribución del trabajo y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Distribución del trabajo	Correlación de Pearson	,742**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	152

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

La tabla 25 muestra los resultados de la relación entre la dimensión distribución del trabajo y la variable desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia del 0.000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Pearson de 0.742 lo que evidencia que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva alta según las consideraciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H₀. No existe relación significativa entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

H4. Existe relación significativa entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Tabla 26

Resultados de correlación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Organización de la prevención	Correlación de Pearson	,530**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	152

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

La tabla 26 muestra los resultados de la relación entre la dimensión organización de la prevención y la variable desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia del 0.000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Pearson de 0.530 lo que evidencia que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva moderada según las consideraciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 5

H₀. No existe relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

H₅. Existe relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Tabla 27

Resultados de correlación entre la formación profesional y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Formación profesional	Correlación de Pearson	,535**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	152

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

La tabla 27 muestra los resultados de la relación entre la dimensión formación profesional y la variable desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia del 0.000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Pearson de 0.535 lo que evidencia que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva moderada según las consideraciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 6

H₀. No existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

H₆. Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.

Tabla 28

Resultados de correlación entre la supervisión y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Supervisión	Correlación de Pearson	,350**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	152

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

La tabla 28 muestra los resultados de la relación entre la supervisión y la variable desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia del 0.000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Pearson de 0.350 lo que evidencia que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva baja según las consideraciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos 2022.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

El objetivo de la investigación fue analizar el nivel de relación que presentan la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos, en ese sentido, se requirió de la aplicación de dos cuestionarios de recolección de datos válidos y confiables que permitieron medir las variables, el cuestionario de seguridad y salud en el trabajo presenta un nivel de confiabilidad de 0.880 y el cuestionario de desempeño laboral 0.832 mediante el alfa de Cronbach demostrando que el nivel de consistencia interna de las pruebas son muy altas.

En cuanto a los resultados de la hipótesis general se verifica que la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral presentan una correlación muy alta ($r=0.787$; $\text{Sig.}=0.000$) según las percepciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos. Estos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Vela (2022) en su investigación *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. Tarapoto - 2022*, donde concluye que la seguridad y salud en el trabajo se relaciona de manera alta y significativa con el nivel de desempeño laboral ($\rho=0.874$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados según los teóricos consultados indican que la salud y seguridad en el trabajo son importantes pues aseguran el cumplimiento de los estándares de cumplimiento de las normas internacionales y locales, por ende, mejora la productividad y el desempeño laboral de los colaboradores, pues en la medida que ellos se sientan seguros en las actividades que realizan mejora su nivel de desempeño laboral.

En cuanto a los resultados de la hipótesis específica 1 se verifica que la dimensión ambiente de seguridad y el desempeño laboral presentan una correlación

moderada ($r=0.499$; $\text{Sig.}=0.000$) según las percepciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos. Estos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Vela (2022) en su investigación *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en la Empresa Constructora MIMAFA S.A.C. Tarapoto - 2022*, donde se concluye que los ambientes de trabajo presentan una relación moderadamente significativa con el desempeño laboral ($\rho=0.509$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados corroboran los aportes de los teóricos que indican que la seguridad en los ambientes de trabajo ayuda a mantener un ambiente tranquilo y de calidad propiciando que el desempeño de las funciones de los colaboradores sea la adecuada, pues los trabajadores entienden que un accidente le puede cambiar la vida no solamente a él sino también a su familia, de esta manera un ambiente seguro aumenta la productividad y propicia el cumplimiento de los objetivos de la organización.

En cuanto a los resultados de la hipótesis específica 2 se verifica que la dimensión exigencia del puesto y el desempeño laboral presentan una correlación alta ($r=0.708$; $\text{Sig.}=0.000$) según las percepciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos. Estos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Solier (2020) en su investigación *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020*, donde se concluye que la dimensión exigencia de puesto presenta un nivel de asociación moderado con el desempeño laboral de los colaboradores ($\rho=0.424$ y $p\text{-valor}=0.000$). Estos resultados corroboran la información brindada por los teóricos, pues los colaboradores deben ser asignados a un puesto donde apliquen la preparación que han tenido en el transcurso de su experiencia personal o su formación especializada, en ese sentido, en los últimos

años la exigencia de los puestos son una herramienta esencial y básica de la gestión de las personas en las organizaciones, puesto que las decisiones en los procesos de selección del personal garantizan el desarrollo especializados en los puestos de trabajo.

En cuanto a los resultados de la hipótesis específica 3 se verifica que la dimensión distribución de trabajo y el desempeño laboral presentan una correlación alta ($r=0.742$; $\text{Sig.}=0.000$) según las percepciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos. Estos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Solier (2020) en su investigación *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020*, donde se concluye que la distribución de trabajo se correlaciona moderadamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores ($\rho=0.535$ y valor $p\text{-valor}=0.000$). Estos resultados verifican lo indicado por los teóricos pues en diferentes fuentes de información se evidencia que una adecuada distribución de los colaboradores en los espacios disponibles para el trabajo ayuda de manera significativa a la empresa teniendo procesos más eficaces teniendo además trabajadores distribuidos de acuerdo con sus cualidades, habilidades y tareas.

En cuanto a los resultados de la hipótesis específica 4 se verifica que la dimensión organización de la prevención y el desempeño laboral presentan una correlación moderada ($r=0.530$; $\text{Sig.}=0.000$) según las percepciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos. Estos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Landa (2020) en su investigación titulada *Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019*, donde se concluye que la organización

de la prevención se relaciona de manera alta y directa con el desempeño laboral de los colaboradores ($\rho=0.763$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados verifican lo indicado por los teóricos consultados en esta investigación, estos indican que la organización de la prevención de riesgos laborales es fundamental pues ayudan con crear las condiciones de seguridad y propiciando la salud de los trabajadores. Las organizaciones deben entender que el capital humano es uno de los recursos más importantes para la empresa por tanto se debe cuidar y proteger para garantizar su correcto funcionamiento y su crecimiento como organización.

En cuanto a los resultados de la hipótesis específica 5 se verifica que la dimensión formación profesional y el desempeño laboral presentan una correlación moderada ($r=0.535$; $\text{Sig.}=0.000$) según las percepciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos. Estos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Vela (2022) en su investigación *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. Tarapoto - 2022*, donde se concluyó que la ergonomía y la formación profesional se relacionan de manera moderada y significativa con el desempeño laboral de los colaboradores ($\rho=.588$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados demuestran la información brindada por los teóricos consultados en esta investigación, en la que indican que la formación continua en los trabajadores es importante porque mejoran la eficacia y eficiencia en las funciones que desarrollan, se entiende que la formación profesional es importante puesto que garantizan que el trabajador posea conocimientos específicos y especializados que le permitan ser eficiente en las funciones que desarrolla en el área que fue asignado.

En cuanto a los resultados de la hipótesis específica 6 se verifica que la dimensión supervisión y el desempeño laboral presentan una correlación baja

($r=0.350$; $\text{Sig.}=0.000$) según las percepciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos. Estos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Sangama (2019) en su investigación *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*, donde se concluye que la gestión de supervisión se relaciona a un nivel moderado y significativo con el desempeño laboral de los colaboradores ($r=0.0521$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados permiten afirmar lo indicado por los teóricos consultados, puesto que la supervisión del personal de manera planificada hace que el colaborador sea más eficiente en el desarrollo de sus funciones, asimismo, es pertinente afirmar que la supervisión debe ir acompañado de una retroalimentación positiva y constructiva que le permita al trabajador analizar sus deficiencias como sus potencialidades.

5.2. Conclusiones

En cumplimiento del objetivo general que consiste en analizar el nivel de relación que presentan la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022, se concluye que las variables de estudio se relacionan a un nivel alto ($r=0.787$; $\text{Sig.}=0.000$). En ese sentido, se entiende que en la medida que se implemente acciones adecuadas que permitan prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que atenten contra la salud física y mental de los trabajadores, estos trabajarán de manera más segura y por ende mejora notablemente el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la municipalidad.

En cumplimiento del objetivo específico 1 que consiste en analizar el nivel de relación que presenta la dimensión ambiente de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022, se concluye que

las variables de estudio se relacionan a un nivel moderado ($r=0.499$; $\text{Sig.}=0.000$). En ese sentido, se entiende que en la medida que se creen las condiciones y ambientes adecuados de trabajo entendidos como los elementos, agentes o factores que disminuyen los riesgos en el quehacer de los trabajadores, mejora significativamente el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la municipalidad.

En cumplimiento del objetivo específico 2 que consiste en analizar el nivel de relación que presenta la dimensión exigencia del puesto y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022, se concluye que las variables de estudio se relacionan a un nivel alto ($r=0.708$; $\text{Sig.}=0.000$). En ese sentido, se entiende que en la medida que se determinen adecuadamente las exigencias para un puesto específico de trabajo, es decir, se designa al trabajo de acuerdo con sus capacidades y habilidades, entonces mejora notablemente el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la municipalidad.

En cumplimiento del objetivo específico 3 que consiste en analizar el nivel de relación que presenta la dimensión distribución de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022, se concluye que las variables de estudio se relacionan a un nivel alto ($r=0.742$; $\text{Sig.}=0.000$). En ese sentido, se entiende que en la medida que se designe adecuadamente el personal para una tarea específica que tiene que desarrollar y no designándoles diferentes trabajos para un mismo plazo de tiempo hace que mejore notablemente el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la municipalidad.

En cumplimiento del objetivo específico 4 que consiste en analizar el nivel de relación que presenta la dimensión organización de la prevención y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022, se concluye que las variables de estudio se relacionan a un nivel moderado ($r=0.530$;

Sig.=0.000). En ese sentido, se entiende que en la medida que la organización establezca o cumpla con su obligación de garantizar las acciones de prevención tanto en la parte física como mental de los trabajadores entonces mejora considerablemente el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la municipalidad.

En cumplimiento del objetivo específico 5 que consiste en analizar el nivel de relación que presenta la dimensión formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022, se concluye que las variables de estudio se relacionan a un nivel moderado ($r=0.535$; Sig.=0.000). En ese sentido, se entiende que en la medida que la organización contrate a personal altamente calificado para el desarrollo de actividades específicas de trabajo, o se preocupe por la capacitación especializada permanente, entonces mejora notablemente el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la municipalidad.

En cumplimiento del objetivo específico 6 que consiste en analizar el nivel de relación que presenta la dimensión supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022, se concluye que las variables de estudio se relacionan a un nivel bajo ($r=0.350$; Sig.=0.000). En ese sentido, se entiende que en la medida que la organización desarrolle o programe planes de supervisión de trabajos de manera organizada y planificada hace que las actividades de los colaboradores sean más efectivas, por lo tanto, mejora notablemente el desempeño laboral de los trabajadores operativos.

5.3. Recomendaciones

En la relación a la conclusión general que demuestra la relación altamente significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los

trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos, se recomienda al gerente planificar de manera efectiva conforme a los requerimientos de los colaboradores que forman parte de cada grupo de trabajo, asimismo, se debe de implementar con los equipos de seguridad indicados para que no hayan accidentes a futuro, los mismos que salvaguarden la integridad física de los trabajadores, implementando simulación de simulacros que facilite al trabajador reaccionar ante alguna emergencia que se suscite en su jornada laboral, asimismo se le deben de brindar las facilidades médicas y de atención con la finalidad de prevenir futuros daños severos en su salud.

En la relación a la conclusión específica 1 que demuestra la relación moderadamente significativa entre los ambientes de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos, se recomienda al gerente disponer de espacios adecuados para el desarrollo de los trabajos, un aspecto importante en el sistema de seguridad y salud en el trabajo es identificar y señalar los espacios que se consideren como riesgos potenciales, asimismo, debe dotar a los trabajadores mobiliario e implementación adecuada para el desarrollo de sus funciones y evitar posibles accidentes o lesiones físicas.

En la relación a la conclusión específica 2 que demuestra la relación moderadamente significativa entre la exigencia del puesto y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos, se recomienda al gerente participar efectivamente en las charlas y capacitaciones que sus áreas organicen, ello servirá para que demuestren sus habilidades y conocimientos en la práctica de su jornada laboral, mejorando la calidad y desempeño de sus funciones en el trabajo. Por otro lado, también se recomienda implementar al personal con equipos de protección como máscaras guantes y otro equipamiento propio de las labores que realizan.

En la relación a la conclusión específica 3 que demuestra la relación moderadamente significativa entre la distribución de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos, se recomienda al gerente estandarizar los métodos de trabajo, elaborando una guía que explique las indicaciones de manera clara de las funciones que deben realizar. Por otro lado, se recomienda organizar el entorno de trabajo que permite optimizar las funciones y los resultados de las tareas que realizan los colaboradores mediante un adecuado control de calidad

En la relación a la conclusión específica 4 que demuestra la relación moderadamente significativa entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos, se recomienda al gerente asumir un compromiso de cambio y liderazgo, implementando mejoras en la práctica y las condiciones del entorno laboral, considerando que la seguridad y salud laboral es una gestión de prevención que debe desarrollarse desde la gerencia de tal manera que los colaboradores sientan que son parte importante de los cambios que se quiere implementar en pro de su bienestar y seguridad en los trabajados que realizan en la municipalidad.

En la relación a la conclusión específica 5 que demuestra la relación moderadamente significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos, se recomienda al gerente implementar una política de capacitación especializada de forma permanente puesto que un buen indicador que está funcionando el sistema de seguridad y salud en el trabajo es que los trabajadores sean capaces de tomar decisiones de seguridad de manera informada en sus quehaceres diarios de trabajo.

En la relación a la conclusión específica 6 que demuestra la relación moderadamente significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos, se recomienda al gerente realizar acciones de monitoreo permanente que garantice una calidad de trabajo y seguridad para los colaboradores, para ello se debe implementar mejor los equipos de primeros auxilios así como contratar a un personal médico que permita realizar evaluación de salud a sus trabajadores operativos de la municipalidad.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). *Formación, capacitación, desarrollo*. Granica.
- Anduz , Y., Doria , B., Puga , R., Requena , D., y Rodríguez , R. (2012). *Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional (OHSAS 18000)*. Guayana.
- Boletín Estadístico Mensual (2021, marzo). *Boletín estadístico Mensual*. Mintra.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2800014-boletin-estadistico-mensual-edicion-diciembre-2021>
- Calcina, Y. (2013). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Comunicación*, 5(1), 22-29.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100003&script=sci_abstract
- Carrasco, D. (2008). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Chamochumbi, C. (2014). *Seguridad e higiene industrial*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Chiavenato, I. (2002). *Interacción entre personas y organizaciones en administración de recursos humanos* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato. I. (2011). *Administración de recursos humanos* (4ª ed.). McGraw-Hill.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano*. Pearson.
- GanaMás (2022, 19 de abril). En Perú ocurrieron más de 25 mil accidentes laborales no mortales en el 2021. *GanaMas*. <https://revistaganamas.com.pe/en-peru-ocurrieron-mas-de-25-mil-accidentes-laborales-no-mortales-en-el-2021/>
- Gómez, S. (2004). *Metodología de la investigación*. Red Tercer Milenio.

- Gómez, A. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 1-8.
<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.
- Landa, C. (2020). *Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46728>
- Llumiquinga, H. (2020). *Propuesta de medidas de control de riesgos laborales debido a las condiciones ambientales de trabajo y la carga postural en el personal del observatorio astronómico de la Escuela Politécnica Nacional* [Tesis de maestría, Escuela Politécnica Nacional]. Repositorio Institucional EPN.
<https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/21298>
- López, B. (2019). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Ferrecentero Chinchiná en el año 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Manizales]. Repositorio Institucional UTM.
<https://docplayer.es/170051522-Diseno-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-la-empresa-ferrecentero-chinchina-en-el-ano-2019.html>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

- Organización Internacional del Trabajo (2021, marzo). *El director general de la OIT pide protección social y salarios mínimos para responder a la crisis del costo de la vida*. OIT. <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial del Trabajo (2022, octubre). *Se necesita una protección más eficaz para los denunciantes de irregularidades del sector público*. OIT. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_858322/lang--es/index.htm
- Pereira, M., Gutiérrez, G., Sardi, H. y Villamil, P. (2008). Las competencias laborales y su evaluación mediante el modelo de 360 grados. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 4(6), 69-105. <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634349004.pdf>
- Ranaweera, C. y Dharmasiri, A. (2019). Generation Y and their job performance. *ResearchGate*, 2(4), 21, 256. https://www.researchgate.net/publication/330358965_Generation_Y_and_Their_Job_Performance
- Reporte de accidentes laborales (2022, marzo). *Boletín estadístico: notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Mintra. <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8ª ed.). Pearson.
- Sangama, M. (2019). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38327>

- Servir (2022, 24 de marzo). Suplemento Jurídica: Previsiones frente a la criminalización de la seguridad y salud en el trabajo. *Diario El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/156956-suplemento-juridica-previsiones-frente-a-la-criminalizacion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo#:~:text=23%2F05%2F2022&text=Seg%C3%BAn%20el%20portal%20de%20la,de%20trabajo%20y%20enfermedades%20ocupacionales>.
- Solier, R. (2019). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47638>
- Sunafil (2017, marzo). *Manual para la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo*. Lima, Perú. Slideshare. <https://es.slideshare.net/SafetyControlPeru/manual-paralaimplementaciondelsistemadegestionenseguridadysaludeneltrabajo-sunafil>
- Tabasco, M. (2009). *Seguridad y salud en el trabajo*. Ediciones de la U.
- Valero, I. y Riaño, M. (2020). Teletrabajo: gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia. *Archivos de prevención de riesgos labores*, 1(23), 1-12. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>
- Vela, R. (2022). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. Tarapoto – 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95883>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general ¿Qué relación existe entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre los ambientes de seguridad y el desempeño laboral	Objetivo general Establecer la relación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022. Objetivos específicos Establecer la relación entre los ambientes de seguridad y el	Hipótesis general Existe relación significativa entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022. Hipótesis específicas Existe relación significativa entre los ambientes de seguridad y el	Variable 1. Seguridad y salud en el trabajo				
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Ambientes de seguridad	- Maquinarias y equipos - Espacios de trabajo - Equipos de protección personal	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [106 - 133) Regular [83 - 106) Malo [48 - 83)	
			Exigencia de puesto	- Fatiga física - Ergonomía - Carga mental			
			Distribución de trabajo	- Jornada de trabajo - Ritmo de trabajo			

de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022? ¿Qué relación existe entre la exigencia del puesto y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022? ¿Qué relación existe entre la distribución de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022?	desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.	desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.		- Conocimiento del trabajo - Forma de mando y participación		
	Establecer la relación entre la exigencia del puesto y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.	Existe relación significativa entre la exigencia del puesto y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.	Organización de la prevención	- Reglamentación		
	Establecer la relación entre la exigencia del puesto y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.	Existe relación significativa entre la distribución de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.	Formación profesional	- Capacitación - Evaluación		
	Establecer la relación entre la distribución de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.	Existe relación significativa entre la distribución de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.	Supervisión	- Control - Monitoreo		
	Variable 2. Desempeño laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Disposición de trabajo	- Eficiencia - Eficacia - Capacidad de solución de problemas	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	Bueno [77 - 92) Regular [62 - 77)

<p>¿Qué relación existe entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los</p>	<p>Municipalidad de Chorrillos – 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.</p>	<p>Municipalidad de Chorrillos – 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de especialización - Nivel de supervisión 	<p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>Malo [43 - 62)</p>
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de liderazgo - Comportamiento - Nivel de productividad 		
		<p>Municipalidad de Chorrillos – 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.</p>	<p>Municipalidad de Chorrillos – 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.</p>	Compromiso institucional		

trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos - 2022?	Establecer la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.	Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad de Chorrillos – 2022.				
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadísticos utilizados	
Tipo Básica Diseño No experimental Nivel Correlacional	Población 250 colaboradores operativos de la Municipalidad de Chorrillos Muestra 152 colaboradores que conforman la población.		Variable 1: Gestión y salud en el trabajo Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Variable 2: Desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Estadística descriptiva - Tablas de frecuencia - Gráfico de barras Estadística inferencial - R de Pearson.	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Instrucciones. Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes la seguridad y salud en el trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
AMBIENTES DE SEGURIDAD						
1	Las herramientas están ordenadas y guardadas en su lugar.	1	2	3	4	5
2	Se realizan mantenimientos a las herramientas de trabajo.	1	2	3	4	5
3	La distancia entre los equipos de trabajo (herramientas) son prudentes, sin que sus elementos móviles puedan golpear a otras personas.	1	2	3	4	5
4	En su zona de trabajo renuevan o dan mantenimiento a los extintores o señaléticas de emergencia.	1	2	3	4	5
5	Recibe usted equipos de protección personal durante su jornada laboral.	1	2	3	4	5
6	Le renuevan los equipos de protección personal.	1	2	3	4	5
EXIGENCIA DEL PUESTO						
7	Las actividades realizadas en su trabajo están de acuerdo con su edad y condición física.	1	2	3	4	5
8	Los esfuerzos realizados durante su trabajo están de acuerdo con su condición física.	1	2	3	4	5
9	Al finalizar su horario de trabajo, se cansa más de lo normal.	1	2	3	4	5

10	La altura de la superficie donde trabaja es adecuada para el trabajo realizado.	1	2	3	4	5
11	Tiene espacio en su lugar de trabajo para cambiar de posición las piernas o rodillas según su trabajo realizado.	1	2	3	4	5
12	El trabajo que realiza le permite dormir por las noches con tranquilidad.	1	2	3	4	5
13	Considera que la carga laboral le genera estrés.	1	2	3	4	5
DISTRIBUCION DEL TRABAJO						
14	En su lugar de trabajo le piden opinión para el cambio de turno.	1	2	3	4	5
15	Considera adecuada la distribución de las horas de trabajo que usted realiza.	1	2	3	4	5
16	Puedes ausentarte de tu trabajo por unos minutos sin necesidad de ser remplazado por un compañero, durante la jornada laboral.	1	2	3	4	5
17	Puedes variar tu ritmo de trabajo sin interrumpir la jornada laboral programada, si afectar las tareas encomendadas.	1	2	3	4	5
18	Las actividades que realizas en tu jornada laboral te permiten aplicar tus conocimientos y habilidades.	1	2	3	4	5
19	Existe control sobre seguridad laboral por parte de su centro de trabajo.	1	2	3	4	5
20	Puedes conversar fácilmente con tu jefe o supervisor.	1	2	3	4	5
ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN						
21	Con que frecuencia lees el reglamento de seguridad y salud en el trabajo de la municipalidad, frente a un incidente o accidente.	1	2	3	4	5
22	Considera usted que su área de trabajo cumple con lo estipulado en el reglamento de seguridad y salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
FORMACION PROFESIONAL						
23	Recibe formación o capacitación en materia de seguridad laboral (accidentes).	1	2	3	4	5

24	Recibe capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
25	Su jefe inmediato evalúa el cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo (uso de EPP, charlas de seguridad, medidas de bioseguridad, etc.).	1	2	3	4	5
SUPERVISIÓN						
26	Existe control por parte de los jefes (supervisores y coordinadores), respecto a seguridad y salud en el trabajo en su área.	1	2	3	4	5
27	Con que frecuencia se realizan simulacros en su área de trabajo.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones. Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el desempeño laboral. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
DISPOSICION DE TRABAJO						
1	Organiza adecuadamente las actividades a efectuar en el desarrollo de su trabajo.	1	2	3	4	5
2	El material entregado cumple el trabajo encomendado.	1	2	3	4	5
3	Cumple con las metas propuestas en su área de labor.	1	2	3	4	5
4	La distribución actual de trabajo permite cumplir los objetivos.	1	2	3	4	5
5	Si tu grupo de trabajo comete un error brindas alternativas de soluciones.	1	2	3	4	5
6	Se permite la participación del trabajador para solucionar problemas.	1	2	3	4	5
7	Sus labores para desempeñar requieren algún tipo de especialización.	1	2	3	4	5
8	Consideras que se te permite desarrollar tu especialización.	1	2	3	4	5
9	El jefe de área los supervisa la realización de la tarea encomendada.	1	2	3	4	5
10	Los supervisores trasladan las inquietudes de los trabajadores al jefe del área.	1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO						

11	Se siente capaz de resolver conflictos en su área de trabajo.	1	2	3	4	5
12	Con que frecuencia su jefe ejerce el liderazgo en su área	1	2	3	4	5
13	Considera que realiza sus labores continuamente de manera adecuada.	1	2	3	4	5
14	Considera que el clima laboral influye negativamente en su comportamiento.	1	2	3	4	5
15	termina con las actividades encomendadas en el día.	1	2	3	4	5
16	Considera que su área cumple con las metas establecidas.	1	2	3	4	5
COMPROMISO INSTITUCIONAL						
17	Alguna vez la Municipalidad reconoció su trabajo.	1	2	3	4	5
18	Se siente identificado con la Institución donde laboral.	1	2	3	4	5
19	Participa en actividades extralaborales si se lo solicitan.	1	2	3	4	5
20	Participa en los eventos culturales y deportivos, que realiza la Municipalidad.	1	2	3	4	5
21	Con que frecuencia su jefe inmediato colabora con la mejora del clima laboral.	1	2	3	4	5
22	Con que frecuencia las actividades laborales entre compañeros se realiza dentro de un clima de respeto y compañerismo.	1	2	3	4	5


Anexo 3. Ficha de validación por criterio de jueces expertos

La parte de imagen con el identificador de imagen (ID) no se encontró en el archivo.

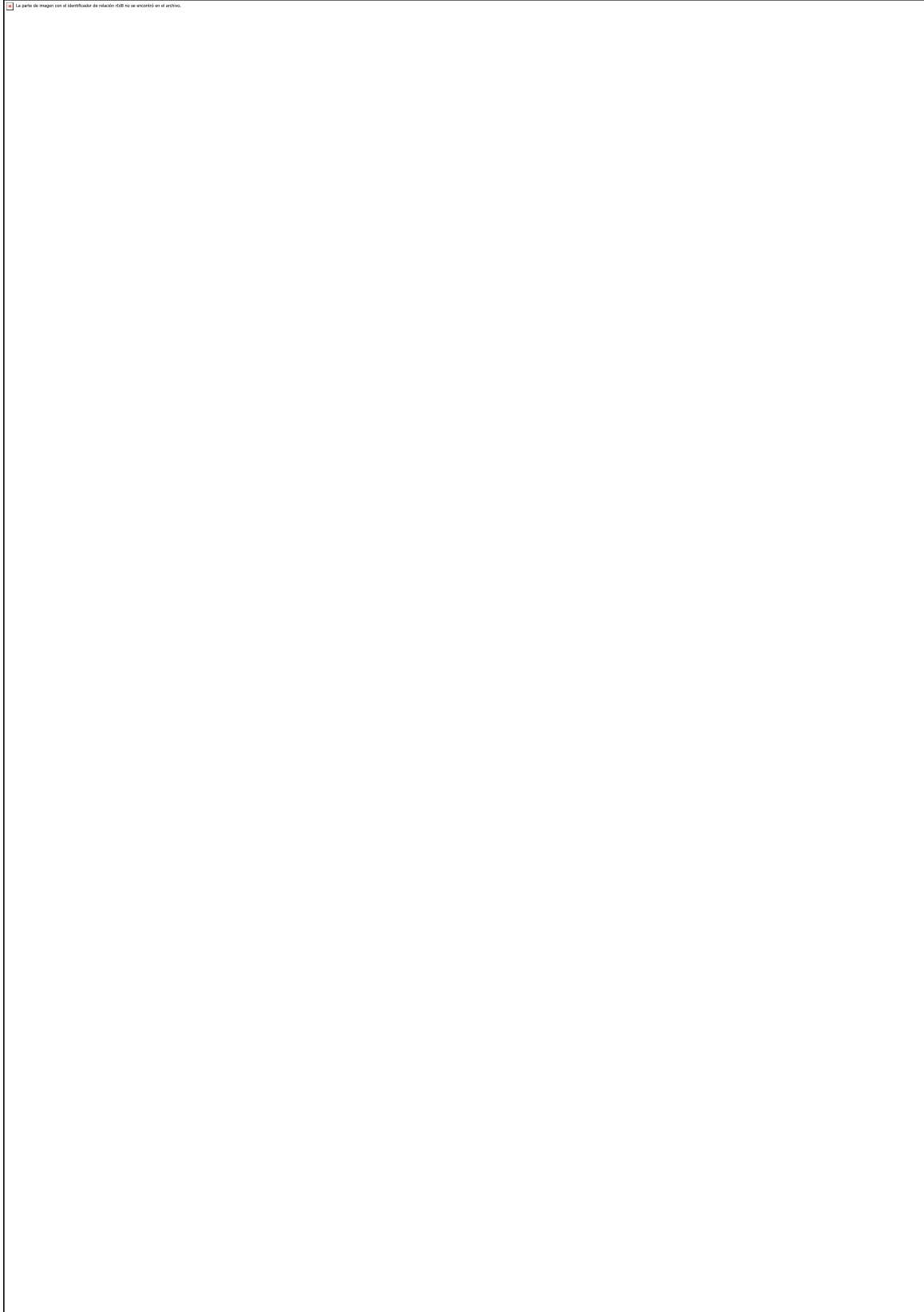
La parte de imagen con el identificador de relación (R5B) no se encontró en el archivo.

La parte de imagen que el identificador de imagen (id) no se encontró en el archivo.

Anexo 4. Informe de índice de coincidencia

 La parte de imagen con el identificador de relación está sujeta a cambios en el activo.

Anexo 5. Constancia de la realización del estudio en la Municipalidad de Chorrillos



Anexo 6. Base de datos

Base de datos de seguridad y salud en el trabajo

La parte de imagen con el identificador de relación (IDR) no se encontró en el archivo.

 La parte de imagen con el identificador de relación (IRI) no se muestra en el archivo.

La parte de imagen con el identificador de relación (IR) no se encontró en el archivo.

Base de datos de desempeño laboral

 La parte de imagen con el identificador de relación (IR) no se encontró en el archivo.

La parte de imagen con el identificador de relación GIB no se encontró en el archivo.