

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño
laboral de los trabajadores, Municipalidad Provincial
de Tumbes, 2023**

TESIS

Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autor: José Luis Cruzado Díaz

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Merino Velásquez, Jesús (presidente)

Dr. Luy Navarrete, Wayky Alfredo (secretario)

Mg. Guerrero García, Galvani (vocal)

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño
laboral de los trabajadores, Municipalidad Provincial
de Tumbes, 2023**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma:**

Br. Cruzado Díaz, José Luis (Autor)

Mg. Galvani Guerrero García (Asesor)

Tumbes, 2024

ACTA DE SUSTENTACION



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

*“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
Commemoración
de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”*

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los dos días del mes de julio del dos mil veinticuatro, siendo las diecinueve horas, se reunieron mediante la modalidad presencial en el auditorio de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, los miembros del jurado calificador constituido con la Resolución N° 485-2023//UNTUMBES-EPG-D, del 01 de julio del 2024 presidido por el Dr. Jesús Merino Velásquez e integrado por el Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete (secretario), el Mg. Galvani Guerrero García (vocal y asesor).

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: **“Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023”** para optar el grado académico de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**, presentada por el:

Egresado: **JOSÉ LUIS CRUZADO DÍAZ**

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante aprobado, con el calificativo de **MUY BUENA**

Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las diecinueve horas y cincuenta minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes 2 de julio del 2024

Dr. Jesús Merino Velásquez
Presidente

DNI: 00240035

Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete)
Secretario

DNI: 03585602

Código ORCID: 0000-0003-0334-2498

Mg. Galvani Guerrero García
(Vocal y asesor)

DNI: 45101586

Código ORCID: 0000-002-3151-806x

REPORTE TURNITIN

Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.

por José Luis Cruzado Díaz



Mg. Galvani Guerrero García
ORCID: 0000-0002-3151-806X
Asesor

Fecha de entrega: 16-ene-2024 09:21a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2271883246

Nombre del archivo: Tesis_CRUZADO_DIAZ_2024-01-16_T1.docx (273.5K)

Total de palabras: 16453

Total de caracteres: 94988


Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.


INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	7%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.icte.ejercito.mil.pe Fuente de Internet	<1%


Mg. Galvani Guerrero García
ORCID: 0000-0002-3151-806X
Asesor

9	www.higieneocupacional.com.br Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	revistas.upt.edu.pe Fuente de Internet	 Mg. Galvani Guerrero García ORCID: 0000-0002-3151-806X Asesor

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

DEDICATORIA

A nuestro creador por darme fortaleza espiritual para hacer efectiva esta obra académica. A mi madre Lucía y hermanos, por su confianza y aliento que hicieron posible proseguir con el éxito académico, y hasta la eternidad a mi señor padre Teófilo por su abnegada vida.

AGRADECIMIENTO

Con mucha gratitud a la Universidad Nacional de Tumbes, por ser fuente de progreso y desarrollo profesional. A mi asesor Mg. Galvani García Guerrero, por su contribución académica. A mis compañeros de estudio de posgrado por su motivación positiva

INDICE

RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	19
2.1. Bases teórico - científicas	19
2.2. Antecedentes.....	39
2.3. Definición de términos básicos	44
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	46
3.1. Hipótesis.....	46
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.....	46
3.3. Población, muestra y muestreo.....	48
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos	50
3.5. Procesamiento y análisis	52
3.6. Confiabilidad del instrumento.....	52
3.7. Variables y operacionalización	54
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	57
4.1 Resultados.....	57
4.2 Discusión	65
VI. RECOMENDACIONES	74
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
VIII. ANEXOS	85

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población laboral de la MPT	48
Tabla 2. Fiabilidad de variable seguridad y salud ocupacional	53
Tabla 3. Fiabilidad de variable desempeño laboral	53
Tabla 4. Dimensiones, indicadores y preguntas de variable seguridad y salud ocupacional	55
Tabla 5. Dimensiones, indicadores y preguntas de variable desempeño laboral ..	56
Tabla 6. Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral	57
Tabla 7. Correlación entre seguridad y salud ocupacional.....	58
Tabla 8. Incidencia de las políticas y programas de prevención en el desempeño laboral.....	59
Tabla 9. Correlación entre las políticas y programas de	60
Tabla 10. Incidencia de la organización de la prevención en el	61
Tabla 11. Correlación entre la organización y el desempeño.....	62
Tabla 12. Incidencia del manual de seguridad y salud ocupacional en el	63
Tabla 13. Correlación entre el manual de seguridad y salud	64

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia	86
Anexo 2. Matriz de operacionalización SSO	88
Anexo 3. Matriz de operacionalización desempeño laboral	90
Anexo 4. Cuestionario para la seguridad y salud ocupacional	93
Anexo 5. Cuestionario para Desempeño Laboral	96
Anexo 6. Solicita autorización para ejecución de tesis	99
Anexo 7. Autorización para ejecución de tesis	100
Anexo 8. Análisis de fiabilidad de la variable seguridad y salud ocupacional	101
Anexo 9. Análisis de fiabilidad de variable desempeño laboral	107
Anexo 10. Evidencias durante aplicación de encuestas	113

RESUMEN

La investigación tuvo por finalidad determinar el objetivo general sobre la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023. El trabajo fue de tipo aplicada, cuantitativa, correlacional, no experimental, transversal. La población estuvo constituida por el personal y colaboradores que laboran en la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023, que en total conforman el universo de 344, con una muestra probabilística de 32 de ellos. La variable independiente sobre la seguridad y salud ocupacional tuvo las dimensiones sobre las políticas y programas de prevención, organización de la prevención y el manual de seguridad. Para la variable dependiente sobre el desempeño laboral tuvo como dimensiones a la productividad, la eficacia y la eficiencia. Se aplicaron dos cuestionarios en escala de Likert con doce y catorce preguntas. Los resultados fueron para un nivel alto con el 56,3% de las respuestas, para el nivel medio con el 25,0% y para el nivel bajo con el 18,8% con una incidencia en la variable desempeño laboral de nivel medio con el 50,0% de ellas, para el nivel alto con el 34,4% y para el nivel bajo con el 15,6%. Las dimensiones tuvieron respuestas de nivel alto. La investigación concluyó con la existencia de una relación de asociatividad entre las variables de estudio sobre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de nivel bajo con un Rho de 0,252 y significación bilateral de 0,000 para los programas de la prevención un Rho de 0,269 para la organización de la prevención un Rho de 0,530 y para la dimensión que analizó la aplicación del manual de seguridad un Rho de 0,372.

Palabras clave: Desempeño laboral, manual de seguridad, organización, prevención, seguridad y salud ocupacional,

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the general objective on the incidence of occupational safety and health on the work performance of workers of the Provincial Municipality of Tumbes, 2023. The work was applied, quantitative, correlational, non-experimental, transversal. The population was made up of the staff and collaborators who work in the Provincial Municipality of Tumbes, 2023, who in total make up the universe of 344, with a probabilistic sample of 32 of them. The independent variable on occupational safety and health had the dimensions on prevention policies and programs, prevention organization and the safety manual. For the dependent variable on job performance, the dimensions were productivity, effectiveness and efficiency. Two questionnaires were applied on a Likert scale with twelve and fourteen questions. The results were for a high level with 56.3% of the responses, for the medium level with 25.0% and for the low level with 18.8% with an impact on the medium level job performance variable with 50.0% of them, for the high level with 34.4% and for the low level with 15.6%. The dimensions had high level responses. The research concluded with the existence of an associative relationship between the study variables on occupational safety and health and low-level work performance with a Rho of 0.252 and bilateral significance of 0.000 for prevention programs, and a Rho of 0.269 for the organization of prevention a Rho of 0.530 and for the dimension that analyzed the application of the safety manual a Rho of 0.372.

Keywords: Occupational health and safety, organization, prevention, safety manual, work performance.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud ocupacional (SSO) ha emergido como una preocupación fundamental a nivel internacional, regional, nacional y local en los últimos años. La necesidad de salvaguardar la integridad física y mental de los trabajadores se ha convertido en un imperativo global, impulsado tanto por consideraciones humanitarias como por la búsqueda de eficiencia en las organizaciones y en la prestación de servicios a la comunidad. La Municipalidad Provincial de Tumbes (MPT), en línea con estas tendencias, enfrenta el reto de asegurar un ambiente laboral seguro y saludable para sus colaboradores, con el propósito de mejorar su desempeño y maximizar la consecución de los objetivos institucionales.

A nivel internacional, diversas organizaciones han abogado por la promoción de la seguridad y salud ocupacional como un derecho básico de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998) ha establecido normativas y directrices para garantizar condiciones de trabajo adecuadas, reconociendo que la salud y seguridad laboral no solo benefician a los trabajadores, sino que también contribuyen al desarrollo sostenible de las naciones.

En la región latinoamericana, la preocupación por la seguridad ocupacional ha sido impulsada por los altos índices de accidentes y enfermedades profesionales, motivando la implementación de políticas y programas de prevención en diversos países. (Rivas & Gutierrez, 2022).

En el contexto peruano, la seguridad y salud ocupacional ha adquirido una mayor relevancia en las últimas décadas. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento establecen el marco legal para la prevención de riesgos laborales, promoviendo la adopción de medidas de protección y la generación de una cultura preventiva en las organizaciones (Congreso de la República del Perú). Además, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) supervisa la

implementación de estas normativas, buscando asegurar un entorno laboral seguro y sano para todos los trabajadores del país.

En el ámbito local, la MPT, enfrenta retos específicos en términos de SSO. La diversidad de áreas de trabajos, desde administración hasta servicios públicos, conlleva una variedad de riesgos potenciales, debiendo ser identificados y gestionados adecuadamente. La protección de los trabajadores no solo es un deber ético y legal, sino también una estrategia clave para elevar la calidad de los servicios municipales y fortalecer la relación con la comunidad.

En este contexto, la presente investigación se propone analizar la incidencia entre la (SSO) y el desempeño laboral (DL) de los trabajadores en la MPT durante el año 2023. A través del análisis de políticas, programas y percepciones, se pretende identificar cómo la inversión en seguridad y salud ocupacional se convierte en mejoras sustanciales en el desempeño individual y organizacional. El estudio no solo quiere contribuir al conocimiento teórico, sino también a proporcionar insumos concretos para la toma de decisiones y la implementación de medidas preventivas y de mejora.

En el año 2023, la (MPT) enfrenta una serie de desafíos significativos en lo que respecta a la seguridad y salud ocupacional de sus colaboradores. A pesar de avances normativos y de conciencia en este ámbito a nivel nacional e internacional, la entidad se encuentra inmersa en una realidad problemática que demanda una atención urgente y una acción efectiva.

Uno de los aspectos centrales de esta problemática radica en la falta de una cultura sólida de seguridad y salud ocupacional en la organización. A menudo, las medidas preventivas y los protocolos de seguridad no son internalizados de manera adecuada por los trabajadores y la administración, lo que puede resultar en prácticas riesgosas y situaciones peligrosas. La falta de sensibilización y formación adecuada respecto a los riesgos laborales contribuye a la exposición a potenciales peligros, aumentando la probabilidad de accidentes y lesiones.

Además, la MPT enfrenta dificultades en la identificación y evaluación de riesgos laborales específicos para cada área de trabajo. La diversidad de funciones y responsabilidades en una entidad gubernamental abarca una amplia gama de

actividades, desde administrativas hasta operativas en terreno. La falta de una evaluación sistemática y detallada de los riesgos laborales en cada uno de estos contextos dificulta la implementación de medidas preventivas y la asignación de recursos de manera eficiente.

Otro factor que agrava la situación es la insuficiente asignación de recursos para la implementación de programas de seguridad y salud ocupacional. La falta de presupuesto y de inversión en la mejora de las condiciones de trabajo limita la capacidad de una municipalidad para proporcionar equipos de protección adecuados, formación continua y mantenimiento preventivo de instalaciones y maquinaria. Esta falta de recursos contribuye a la persistencia de ambientes inseguros que ponen en riesgo la integridad de los trabajadores.

Además de los aspectos técnicos y operativos, la percepción de los trabajadores sobre la relevancia que una organización otorga a la seguridad y salud ocupacional es un elemento crítico de la problemática. Cuando los empleados no sienten que sus preocupaciones y bienestar son una prioridad para la institución, la moral y el compromiso pueden verse afectados negativamente. Esto puede llevar a una disminución en la productividad, un aumento en la rotación de personal y una reputación negativa que impacta en lo interno y externo.

En resumen, la MPT enfrenta una serie de desafíos en argumentos de seguridad y salud ocupacional que tienen el potencial de afectar la eficiencia, la moral y la imagen de la organización. La falta de una cultura de prevención, la inadecuada identificación de riesgos, la escasa asignación de recursos y la percepción negativa de los trabajadores son aspectos clave que necesitan ser abordados de manera integral. Es fundamental que toda corporación tome medidas concretas y comprometidas para transformar esta realidad problemática en una en la que la seguridad y salud ocupacional sean valores intrínsecos y se reflejen en un ambiente laboral seguro, saludable y productivo.

La realidad problemática y los postulados de la investigación nos llevaron al planteamiento del problema general: ¿Cuál es la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023?, con los problemas específicos: 1. ¿Cuál es la

incidencia de las políticas y programas de prevención en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes?, 2. ¿Cuál es la incidencia de la organización de la prevención en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes?, 3. ¿Cuál es la incidencia del manual de seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes?

La justificación teórica está basada en diversos estudios realizados sobre la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral, favoreciendo en determinar a priori la existencia de una incidencia directa y positiva entre las variables de estudio.

La justificación práctica ofrece a las instituciones la posibilidad de recapacitar sobre la incidencia de la SSO en el desempeño laboral debiendo desarrollar los colaboradores iniciativas para el cambio vía la aplicación de nuevos conocimientos para lograr los objetivos que las organizaciones modernas se proponen.

La presente investigación “se justifica metodológicamente debido a que da un inicio para posibles investigaciones futuras con similares variables o iguales”. (Hernandez & Mendoza, 2018). La investigación se justifica en lo social por la contribución de los resultados en el mejoramiento de la productividad de los colaboradores y su compromiso con sus respectivas organizaciones, que finalmente incidirá en la mejor calidad del servicio ofrecido a los usuarios tanto externo e interno.

Los objetivos de la investigación son: determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023. Con sus objetivos específicos: 1. Determinar la incidencia de las políticas y programas de prevención en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes. 2. Determinar la incidencia de la organización de la prevención en el desempeño laboral de los trabajadores de la MPT. 3. Determinar la incidencia del manual de seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teórico - científicas

2.1.1. Seguridad y salud ocupacional

La OIT (2022) afirma “Son todas acciones interdisciplinarias consignadas para impulsar, educar, prevenir, controlar y rehabilitar a los trabajadores, protegerlos de los riesgos laborales y colocarlos en un entorno laboral apropiado a sus condiciones psicológicas y fisiológicas” (p. 120).

Chamocho (2014) indica:

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)

OIT (2022) explican sobre SSO:

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 manifiesta que estos costos pueden reducirse mediante inversiones y medidas preventivas de bajo costo, porque 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, indemnizaciones, jornada laboral perdida, etc.”.

Finalmente, “la seguridad y salud en el trabajo hace referencia al conjunto de normas y métodos que tienen por propósito disminuir los niveles de incidencia de accidentes, riesgos y enfermedades ocupacionales de los colaboradores dentro o fuera de las instalaciones laborales”

2.1.2. Importancia de la SST

Tabasco (2009) expone su importancia:

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.

2.1.3. Causas de los accidentes laborales.

La relación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes en el 2023 es estadísticamente significativa, aunque se percibe como de magnitud baja. Los estudios indican una conexión positiva entre la administración de la seguridad y salud en el trabajo y el nivel de desempeño laboral, sugiriendo que un mayor enfoque en estos aspectos podría beneficiar la forma en que los empleados llevan a cabo sus tareas en la municipalidad. No obstante, es crucial tener en cuenta que esta relación se observa con una incidencia relativamente baja en cuanto a su

fuerza o impacto directo en el desempeño laboral de los colaboradores. Como lo señala Chamochumbi (2014):

Causas sociales. “asociadas a factores de índole psicológico y materiales, en caso uno de estos falle entra en conflicto y puede sufrir un accidente, entre este grupo: 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”.

Chamochumbi (2014)

Causas de la dirección. 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. (Chamochumbi, 2014),

Causas del trabajador. Está relacionado cuando el único responsable es el trabajador, los factores asociados a estas causas son: accidentabilidad, posiciones negativas, acciones peligrosas. (Chamochumbi, 2014)

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) indica: “Prevenir es actuar antes que aparezcan los problemas o estos se conviertan en estilo de trabajo equivocados”.

Chamochumbi (2014) dice:

Es crucial examinar las numerosas razones y efectos de los accidentes. La investigación de accidentes e incidentes es fundamental. Dentro de las medidas preventivas se incluyen las inspecciones de seguridad, las cuales implican la observación meticulosa de las anomalías que ocurren en ciertas situaciones, con el fin de proponer soluciones alternativas y llevarlas a cabo (página 92).

La importancia de la seguridad integral, se debe a 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) precisa: “La seguridad integral se descansa 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).

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

La OIT (2022) indica, la implementación de un SGST implica:

Implementar una política de seguridad en las organizaciones es crucial para salvaguardar la salud y bienestar de los empleados. Establecer un sistema de gestión de prevención bien estructurado es clave, así como asignar responsabilidades claras y formar comités de prevención. Evaluar los riesgos en el lugar de trabajo es esencial para identificar y abordar posibles peligros.

Establecer metas y objetivos claros para el sistema de prevención de accidentes ayuda a mantener el enfoque en la seguridad. La elaboración de

manuales y documentación detallada asegura que todos estén informados sobre los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo es fundamental. Esto implica supervisar las acciones planificadas, garantizando su cumplimiento. Asimismo, se debe crear un entorno propicio para una comunicación efectiva, estableciendo las condiciones que fomenten la interacción clara y fluida entre todos los involucrados.

2.1.6. Principios fundamentales de la SST

La OIT (2022) precisa estos principios:

- a) Mostrarse comprometido y adoptar un liderazgo proactivo en materia de seguridad y salud laboral.
- b) Demandar la aplicación efectiva de políticas y procedimientos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- c) Ejecutar programas que evalúen situaciones de riesgo y activar medidas preventivas para contrarrestarlos.
- d) Estrategias clave para mejorar la seguridad en el entorno laboral. Contratar personal capacitado y experimentado para sus roles específicos no solo reduce los riesgos, sino que también garantiza un entorno más seguro. Implementar medidas efectivas de control de riesgos y realizar revisiones regulares de los procedimientos contribuyen a prevenir accidentes y a mantener altos estándares de seguridad. La supervisión constante es esencial para identificar posibles riesgos y corregirlos antes de que se conviertan en problemas más graves.

2.1.7. Teorías relacionadas a la SST.

Chamocho (2014) explica, existen dos teorías importantes:

Teoría de seguridad profesional. 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, 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, asimismo son deficientes en los ambientes laborales de la municipalidad y que necesitan ser estudiadas”.

2.1.8. Ambientes de seguridad.

Anduz et al. (2012), indica “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).

2.1.9. Exigencia del puesto.

Anduz et al. (2012), afirma, “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).

2.1.10. Distribución de trabajo.

Anduz et al. (2012), manifiesta, “Consiste en asignar una unidad de trabajo, esta distribución debe ser de acuerdo con los conocimientos, destrezas y habilidades que tienen los colaboradores para ejecutar las actividades y/o tareas por las que han sido designados” (p. 199).

2.1.11. Organización de la prevención.

Chamochumbi (2014) explica, “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”.

2.1.12. Formación profesional.

Chamochumbi (2014), señala “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”

2.1.13. Supervisión.

Chamochumbi (2014), expone: “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).

2.1.14. Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST).

Dedios (2014)

“La implementación de un SGSST cumple un papel importante en lo que a salud en el trabajo y seguridad concierne, siendo una pieza imprescindible para el correcto mejoramiento empresarial sostenible”.

El concepto de SGSST, involucra un método de organización para que así se tomen las acciones necesarias que ayuden a la prevención, mitigación de los peligros y riesgos que puedan producir un daño en la salud y/o perjudicar su bienestar.

Los principales elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según la OIT, se tiene a:

- a) **Política y organización:** consiste en que el empleador en conjunto con sus colaboradores redacte en la política de la empresa sobre seguridad y salud en el trabajo, “la cual debe ser especial para la empresa, adecuada al tamaño y naturaleza de las actividades, comprensible, precisa, comprensible, aprobado por la alta dirección y conocida por todo el personal”.
- b) **Planificación y aplicación:** “Cuando no exista ningún SGSST o cuando la organización este en sus inicios, se debe hacer un examen inicial sobre el sistema realizado por personas competentes indicando los requisitos legales vigentes, identificar, prevenir y en el caso de seguridad y salud se debe realizar una revisión de los riesgos, el resultado debe estar documentado”

Evaluación y acciones para mejoras: hace referencia a la realización de la supervisión y medición de resultados en relación con el cumplimiento de los objetivos, política y control de riesgos, generando información para saber si las medidas de preventivas y de control son aplicadas y funcionan eficazmente.

2.1.15. Importancia de la SSO

García (2021)

Al tocar el tema de SSO, se refiere “al estado de condiciones físicas, psicológicas y sociales. Asimismo, a los escenarios en las que puedan verse afectados los trabajadores o posibles enfermedades profesionales que puedan desarrollarse”.

“Un trabajador que no ha sido atendido y protegido contra accidentes y/o incidentes prácticamente no puede sentirse satisfecho, cómodo y seguro con su trabajo. Entonces, se ve perjudicada la motivación del colaborador y por lo tanto la rentabilidad y la productividad de la empresa disminuyen”.

Por lo que, la SSO “es fundamental para que los trabajadores puedan sentirse seguros y motivados, mejorando la productividad e incrementando la rentabilidad de la empresa” (García, 2021).

La Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) presenta varias ventajas para la organización, entre las cuales se incluyen: la disminución de las ausencias laborales, el aumento de la productividad y el incremento de la rentabilidad de la entidad. Aumenta la felicidad, satisfacción de los empleados y mejora la salud. Promueve la fidelización entre los trabajadores y las organizaciones, además establece una conexión entre ambos. “Eleva positivamente la imagen corporativa de la organización de forma interna y externa. Evita la rotación de personal e identifica a los profesionales más aptos”. “Mejora la participación del personal al interior de la empresa y fomenta un buen ambiente laboral; además, aumenta la motivación. Evita la rotación de personal e identifica a los profesionales más aptos. ”La organización en conjunto se ve beneficiada por la disminución de los costes sociales, sanitarios y también la reducción de indemnización por accidentes”. (García, 2021)

2.1.16. Factores de riesgo en la seguridad y salud ocupacional

Huamani y Martínez (2017),

Existen una variedad de factores de riesgo, clasificándose en:

- a) Químicos: “temperaturas extremas, presiones anormales, iluminación, radiaciones ionizantes (rayos x), radiaciones no ionizantes (soldadura), gases”.
- b) Biológicos: “humos metálicos, polvo orgánico e inorgánico, vapores, polvos y humos, líquidos (químicos), aerosoles líquidos (neblina, niebla), virus, bacterias, parásitos, hongos”.
- c) Ergonómicos: “posturas inadecuadas, sobre esfuerzo físico, diseño del puesto de trabajo”.
- d) Psicosociales: “trabajo monótono, trabajo bajo presión, jornada laboral extensa, nivel de remuneración”.
- e) Físicos: “alta tensión, iluminación, vibraciones, proyección de partículas,

(esmeril, pulidora, sierra, etc.), ruido”. (Huamani y Martínez, 2017)

“El identificar los mencionados factores de riesgo es un punto de inicio para prevenir los riesgos laborales, ya que, al identificar los peligros en el trabajo se evaluará los riesgos relacionados con el fin de aplicar medidas para protección y cuidado de la seguridad y salud de todos los que son parte de la empresa”. (Huamani y Martínez, 2017)

Modelo NTP 182 o Detección automática de Incendios

Pérez (1984)

El instrumento de medición de las condiciones de trabajo presentado por el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona es un modelo ampliamente utilizado y reconocido a nivel mundial. Este modelo se desglosa en seis indicadores que posibilitan la evaluación de las condiciones laborales. A continuación, se describen estos indicadores:

- a) Condiciones de seguridad: refiere, “a las situaciones que están identificadas por la maquinaria, equipo o instalaciones, como los siguientes: equipos y máquinas, incendios, herramientas, espacios de trabajo, electricidad, manipulación y transporte”.
- b) Contaminantes ambientales: “se entiende como tal a los contaminantes químicos, físicos o biológicos que están presentes en diversas actividades y que posteriormente pueden generar enfermedades profesionales, tales como: físicos (ruido, vibraciones y radiaciones), químicos, biológicos”.
- c) Medio ambiente de trabajo: “son las características ambientales que se dan en todo trabajo como las condiciones de humedad y temperatura y la iluminación, que por un lado recaen directamente en la comodidad de un puesto de trabajo y por otro lado pueden agravar otros factores, estas características son las siguientes: Iluminación, condiciones termo-higrométricas”.
- d) Exigencias del puesto: “se refiere a que todo trabajo implica tanto esfuerzo mental y físico, que condicionara el comienzo de fatiga. Si conocemos con

anterioridad el grado de esfuerzo que requiere una tarea, se puede prevenir la fatiga, estas exigencias son: fatiga física, ergonomía del puesto, carga mental”.

- e) La organización del trabajo engloba aspectos cruciales que afectan directamente a los trabajadores, como la duración de la jornada laboral, el ritmo de trabajo y las interacciones con superiores y colegas. Estos elementos no solo inciden en la fatiga y las enfermedades laborales, sino que también tienen un impacto considerable en la satisfacción y la motivación laboral. Entre los factores que componen estos elementos se encuentran la automatización, el estatus laboral, el ritmo de trabajo, el estilo de liderazgo y participación, la comunicación y la distribución de la jornada laboral. Todos estos aspectos desempeñan un papel determinante en el bienestar y la productividad de los trabajadores en su entorno laboral.
- f) Organización de la prevención: “se incluye procedimientos que permitan poner en práctica la prevención de riesgos laborales, tales como: legislación, organización dentro de la empresa”.

2.1.17. Modelo de Sabastizagal

El modelo de Sabastizagal et al. (2021)

Es una investigación realizada con el fin de evaluar la fiabilidad y cumplimiento de las interrogantes sobre condiciones de trabajo del cuestionario Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (CTESLAC),

Las cuatro dimensiones presentadas en el estudio son fundamentales para evaluar la seguridad y salud ocupacional (SSO) en el lugar de trabajo:

Las condiciones de seguridad abarcan la evaluación de la exposición del trabajador a superficies inestables, suelos con huecos o desniveles, así como el uso de maquinaria e instrumentos. El objetivo principal es asegurar un entorno físico seguro y estable para los empleados, minimizando los riesgos asociados con la infraestructura y los equipos utilizados en el lugar de trabajo.

Las condiciones de higiene se centran en la exposición del trabajador a diversos elementos, como el ruido, sustancias químicas nocivas, polvo, humo, materiales infecciosos y radiación solar. El objetivo es garantizar que los trabajadores no estén expuestos a elementos que puedan ser perjudiciales para su salud, velando así por un entorno de trabajo que promueva la seguridad y el bienestar de los empleados.

Las condiciones ergonómicas evalúan si los trabajadores están expuestos a posturas incómodas o forzadas, levantan objetos pesados o realizan movimientos repetitivos. Esta dimensión busca asegurar que las actividades laborales no provoquen lesiones físicas o malestar prolongado debido a malas posturas o movimientos repetitivos. El enfoque está en garantizar un entorno de trabajo que se ajuste de manera adecuada a las capacidades y necesidades físicas de los empleados para prevenir posibles riesgos ergonómicos.

Condiciones psicosociales: Se refiere a aspectos relacionados con la carga psicológica y la organización del trabajo. Evalúa si los trabajadores se enfrentan a situaciones estresantes como trabajar rápido o manejar múltiples tareas simultáneamente. Esta dimensión se enfoca en garantizar un entorno laboral que proteja la salud mental de los empleados. (Sabastizagal, y otros, 2021)

Estas dimensiones, al ser evaluadas en conjunto, permiten obtener una visión más completa y detallada de las condiciones en las que se encuentran los trabajadores en su ambiente laboral y cómo estas condiciones pueden influir en su salud y desempeño.

2.1.18. Modelo NTP 175 o Evaluación de las condiciones del trabajo

El modelo que evalúa las condiciones de trabajo mediante el método L.E.S.T. fue desarrollado para el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona. Este enfoque proporciona un marco estructurado para analizar y medir diversas dimensiones relacionadas con la seguridad, la higiene y la ergonomía en el entorno laboral. L.E.S.T. probablemente sea un acrónimo que describa las categorías

específicas que se evalúan en este método, aunque la información proporcionada no detalla explícitamente los elementos que representa cada letra.

Pérez (1984),

“Las condiciones de trabajo son el conjunto de factores relativos al contenido del trabajo y que pueden ocasionar repercusiones en la vida personal y social del trabajador y su salud”. (Pérez, 1984)

El modelo desarrolla cinco dimensiones con sus respectivos indicadores para evaluar las condiciones de trabajo:

- a) Entorno físico: “se refiere a la parte del entorno como estructura, aire, maquinaria, mobiliario, productos, químicos y materiales en el trabajo, Este entorno está determinado por: ambiente térmico, vibraciones, ruido, iluminación”
- b) Carga física: “conjunto de exigencias físicas por los que se ve sometido el colaborador al realizar sus actividades durante el horario de trabajo, pudiendo ser: carga estática, carga dinámica”.
- c) Carga mental: “cantidad de esfuerzo mental y exigencias al que se ve sujeto el colaborador para hacer frente a sus actividades durante el horario de trabajo, midiéndose con los siguientes indicadores: apremio de tiempo, complejidad-rapidez, atención, minuciosidad”.
- d) Aspectos psicosociales: “aquellas condiciones presentes en el plano laboral relacionadas con su entorno social y contenido del trabajo que puede afectar su rendimiento, en las que se considera los siguientes indicadores: iniciativa, status social, comunicaciones, cooperación, identificación con el producto”. (Pérez, 1984)
- e) Tiempo de trabajo: “lapso durante el cual el colaborador está presente su centro laboral, se puede medir por el tipo de horario

(fijo, a turnos, etc.) o duración semanal del trabajo”. (Pérez, 1984)

2.1.19. Desempeño Laboral

Chiavenato (2020) define. “A toda acción o comportamiento que realizan los colaboradores y estos se relaciona con el éxito de las metas de su organización”.

Gabini (2018) asevera, “el buen desempeño es la fortaleza más importante que tiene la empresa. Además, este se ve reflejado en las acciones y comportamientos de los empleados a medida que se esfuerzan por cumplir estos objetivos”

Sousa et al. (2021) indican “el desempeño laboral de los colaboradores debe demostrar ser eficientes y eficaces en sus funciones en la empresa donde laboran. Para ello, los trabajadores deben seguir ciertas reglas, por lo que cada uno debe ser instruido en estas normas y reglamentos”

Sobre la evaluación del desempeño laboral según Marianella (2018), indica:

“Es un proceso imprescindible relacionado con los trabajadores y directivos. Por ello, se requiere la validez, confiabilidad y eficacia al momento de evaluar el desempeño, el cual también debe ser aceptado por ambas partes”.

Mientras, Tarqui y Quintana (2019), señalaron “cada empresa tiene su propio plan estratégico; sin embargo, las empresas aún deben evaluar el desempeño de acuerdo con sus necesidades”.

Así mismo, Pineda (2017) enfatiza, “Evaluar el desempeño de los empleados es rentable para la administración del talento humano. Estas evaluaciones son beneficiosas, porque alientan a los empleados a actuar de una manera que mejore el desempeño de la organización”.

Chiavenato (2020) “indica, “Ante las nuevas evaluaciones del desempeño laboral, se encuentran conformadas por las recompensas, las cuales se basa en lo que los trabajadores esperan y deben recibir por parte de toda empresa”.

Así mismo, para Carpio y Villalobos (2021) definieron a las recompensas “como el conjunto de métricas de precisión basados en el reconocimiento,

satisfacción, estímulos y desarrollo de capacitaciones enfocados en el colaborador”. (Carpio y Villalobos, 2021)

“Las habilidades de los empleados miden el desempeño laboral y las habilidades de los empleados en su entorno laboral. Su propósito es evaluar a los trabajadores en función de su capacidad para trabajar bajo presión, comunicarse, demostrar trabajo en equipo, empatía y realizar tareas de manera proactiva” (Lopez, Aragon , Muñoz, Madris, y Tornell, 2021)

“Estas medidas brindan información sobre las competencias de los trabajadores de acuerdo con su desempeño en su puesto de trabajo. Esto ayuda a las instituciones a comprender mejor las peculiaridades de los trabajadores, así como ayudarlos a cumplir con sus deberes diarios”. (Inga y Rodriguez, 2019)

“La percepción del trabajador, indica la influencia significativa de su ambiente de trabajo, expectativas del día, actitud de trabajo, armonía y productividad en su desempeño” (Luengo y Montoya, 2020).

“Esto se debe a que en este proceso intervienen varios elementos de la personalidad del trabajador, tales como las expectativas, compromisos y proximidad a los objetivos organizacionales”. Por ello, “estos elementos interactúan entre sí de manera recíproca que influye directamente en la productividad y los procesos administrativos”. (Chiavenato, 2020).

2.1.20. Definición de desempeño laboral.

Chiavenato (2002), define:

Es 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) sustentan “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) señalaron, “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).

La definición resalta que los elementos que influyen en el desempeño laboral de los empleados se ven perjudicados negativamente por una gestión deficiente por parte de sus superiores. Por lo tanto, es crucial que los empleados estén motivados en la ejecución de sus tareas y áreas de responsabilidad, lo cual está directamente relacionado con la creación de un buen clima laboral.

2.1.21 Características del desempeño laboral.

Calcina (2013), precisa las características son:

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. (Calcina, 2013)

2.1.22. Importancia del desempeño laboral.

El DL su importancia reside en las razones siguientes:

La evaluación del desempeño laboral permite detectar deficiencias y proponer alternativas de mejoras a su desempeño. El DL 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. (Calcina, 2013)

2.1.23. Elementos que influyen en el desempeño laboral.

Dessler y Varela (2011) manifestaron “Existen diversos factores que afectan el desempeño de los empleados en su lugar de trabajo, estos son afectados negativamente hacia los trabajadores, por ello deben estar motivados para realizar una buena función de sus actividades”, considerando:

Estos son algunos puntos clave destacados por Dessler y Varela (2011):

Equipamiento y suministros: La calidad y cantidad de los equipos en el lugar de trabajo tienen un impacto directo en los resultados laborales. Aunque no todas las empresas pueden contar con lo último en tecnología, mantener los equipos en buen estado y el software actualizado puede generar una actitud positiva entre los empleados. Asegurarse de que todos tengan los suministros y equipos necesarios contribuye a mejorar su desempeño.

Ambiente laboral: Un espacio de oficina con buena iluminación, control de temperatura y ventilación adecuada no solo es conveniente para los empleados, sino que también favorece su salud. Un ambiente laboral favorable es clave para el desempeño laboral, ya que un entorno cómodo y saludable puede contribuir positivamente a la productividad y al bienestar general de los trabajadores.

Gestión de proyectos: Integrar procesos de planificación, asignación de personal, organización de talentos y gestión de recursos es fundamental para

cumplir con los objetivos de los proyectos de manera eficiente y en el tiempo previsto. La gestión de proyectos eficaz implica coordinar de manera efectiva los elementos clave para garantizar el éxito y la realización adecuada de las metas establecidas.

Apoyo del liderazgo: La percepción de apoyo y reconocimiento por parte de los superiores impacta positivamente en el desempeño de los empleados. Ayudar a supervisar los esfuerzos individuales y grupales fomenta la resolución de problemas y evita que los empleados se sientan culpables por errores.

Incentivos y reconocimientos: Implementar un plan de incentivos ayuda a retener y motivar a los empleados, lo que beneficia tanto a la empresa como a los trabajadores. Bonificaciones, aumentos, tarjetas de regalo u otros beneficios financieros, acompañados de elogios, pueden mejorar el desempeño laboral.

2.1.24. Evaluación del desempeño laboral.

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°.

Alles (2008), señala, "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".

Alles (2018) explica, los procesos para realizar una evaluación 360° conforme, permite:

Identificar competencias relevantes: Comienza identificando las competencias clave para el puesto y la empresa. Pueden incluir habilidades técnicas, habilidades blandas (como habilidades de comunicación o liderazgo) y características personales relevantes.

Definir las competencias: Para cada competencia identificada, elabora una definición clara y comprensible que describa qué implica esa competencia en el contexto del puesto.

Crear ítems de evaluación: Diseña preguntas o afirmaciones que permitan evaluar cada competencia. Por ejemplo:

Para habilidades de liderazgo: "¿Puede proporcionar ejemplos en los que haya liderado con éxito un equipo hacia el logro de metas específicas?"

Para habilidades de comunicación: "¿Cómo calificaría la capacidad del empleado para transmitir información de manera efectiva a sus compañeros de trabajo?"

Utiliza escalas de valoración: Implementa escalas de valoración que reflejen el nivel de dominio o competencia del empleado en cada área. Podrían ser

escalas de Likert (por ejemplo, de 1 a 5, donde 1 es "necesita mejorar" y 5 es "excelente").

Equilibra los ítems: Asegúrate de que los ítems cubran adecuadamente todas las competencias relevantes y proporcionen una visión completa y equilibrada del desempeño del empleado.

Revisión y pruebas: Antes de su implementación, verifica que los ítems sean claros, relevantes y que midan lo que se pretende. Realiza pruebas piloto y ajustes si es necesario.

Es importante recordar que la evaluación de competencias debe ser justa, objetiva y centrada en el desempeño laboral real, lo que facilita la identificación de fortalezas y áreas de mejora en el personal. La elección de participantes en la evaluación, como jefes, compañeros de trabajo, subordinados, clientes o proveedores, es crucial para obtener perspectivas diversas y completas sobre el rendimiento de un individuo.

B. Evaluación 180°.

Alles (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 son 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.

2.1.25. Aspectos teóricos relacionados al desempeño laboral.

Chiavenato (2002) explica:

La existencia de un buen desempeño laboral estriba de diversos factores que permite su medición. Para el desarrollo de la presente investigación 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, 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. (Chiavenato, 2002)

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. (Chiavenato, 2002)

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. (Chiavenato, 2002).

2.2. Antecedentes

2.2.1. Antecedentes Internacionales

LlumiQuinga (2020) en su tesis:

“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”. “Tuvo como objetivo de proponer algunos alcances o recomendaciones que disminuyan los riesgos laborales debido a las condiciones climatológicas y de carga postural de los trabajadores. Investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal”. En resumen, se identificó que el riesgo relacionado con la iluminación es moderado, lo que requiere acciones correctivas por parte de la empresa para mejorar esta área específica. Además, se determinó que el nivel de ruido es moderado y está afectando tanto la salud del personal como las actividades que se llevan a cabo en el taller. En consecuencia, es necesario tomar medidas para mitigar este riesgo y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para garantizar un entorno más propicio para el desarrollo de las labores 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, en este estudio precisa, 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) en investigación:

“Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Ferrecentro Chinchiná, 2019”. Tuvo por objetivo diseñar un sistema GSS. Estudio de nivel descriptivo y analítico, realizada con una información que presentaron los colaboradores de la empresa. Sus resultados, muestran, 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 tanto la empresa debe aumentar su porcentaje de calificación para lograr una calificación aceptable mientras implementa acciones y acciones correctivas.

2.2.2. Antecedentes Nacionales

Muñoz, 2023

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el desempeño laboral (DL) en una empresa manufacturera en Lambayeque. Se llevó a cabo mediante una metodología de tipo básico de nivel correlacional. La población y muestra incluyeron a los 42 empleados que trabajan en el área de producción de la empresa. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada una de las variables de estudio, para recopilar la información necesaria, es decir 24 ítems en total a ser evaluados a través de la escala de Likert, así mismo se realizó la prueba piloto a 20 trabajadores, dándonos como resultado para la variable independiente SST igual a 0,754 mientras que para la variable dependiente DL igual a 0,756. De los resultados analizados se obtuvo que el 28.6% considera que la variable independiente SST se encuentra en un nivel medio, mientras que el 54.8% considera que la variable dependiente DL se encuentra en un nivel medio bajo, así también dentro de los resultados inferenciales, se obtuvo un Rho igual a 0,725, concluyó, existe una correlación de intensidad considerable y de dirección positiva (directa) de las variables SST y DL.

Vela (2022) en su estudio:

“Gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. Tarapoto, 2022”. “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”. Los resultados de este estudio, orientado cuantitativamente y basado en un método deductivo,

revelan una correlación significativa entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los empleados de la empresa. Se destaca una conexión altamente significativa, donde una gestión efectiva de la seguridad y salud laboral tiene un impacto importante, representando un 94.98% en el rendimiento de los empleados. Esto subraya la crítica importancia de una gestión adecuada de la seguridad y salud laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores. Además, el estudio indica que las condiciones del entorno laboral, la ergonomía y la formación profesional también tienen una relación moderada con el nivel de desempeño laboral. Esto sugiere que factores como el entorno laboral y la capacitación adecuada también influyen en la forma en que los colaboradores cumplen con sus funciones.

En resumen, estos hallazgos subrayan la necesidad de gestionar de manera efectiva la seguridad, la salud y otros aspectos relacionados con el entorno laboral, ya que estos elementos pueden impactar directamente en la calidad y eficiencia del trabajo de los colaboradores.

Landa (2020) en su investigación:

“Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019”, planteo, 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. Estudio descriptivo de nivel correlación y diseño no experimental, se trabajó con una población de 34 trabajadores. Los resultados indican que el 41,2% cree que el programa de seguridad y salud ocupacional está siempre presente en el lugar de trabajo, en tanto que 55,9% dijeron que siempre está presente. Por otro lado Rho de Spearman muestra que los programas de seguridad y salud ocupacional afectan directamente el desempeño laboral, revelando mediante un coeficiente de correlación de 0,735. Finalmente, indica 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) en su estudio:

El estudio "Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020" se propuso que la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Se llevó a cabo un estudio de diseño no experimental y transversal, con una muestra de 74 colaboradores. Los resultados mostraron una correlación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores laboral a un nivel bajo ($\rho=0,345$ y $p\text{-valor}=0,000$). Además, se encontró que la dimensión de distribución de trabajo, la exigencia del puesto y el lugar de trabajo se correlacionan con el desempeño laboral a un nivel moderado ($\rho=0.535$, $\rho=0.424$, $\rho=0.572$ respectivamente, con $p\text{-valores}$ de $0,000$ en todos los casos). Estos hallazgos indican que los factores relacionados con la seguridad laboral están asociados con el rendimiento en las funciones de los colaboradores.

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". "Estableció como objetivo 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. Estudio de tipo correlacional, de diseño no experimental y se trabajó con una muestra de 26 colaboradores". "Los resultados indicaron existe una correlación directa y altamente significativa entre la seguridad y salud en el trabajo con el nivel de desempeño laboral de 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, indican 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 significativo expresar que la empresa debe garantizar a los colaboradores condiciones mínimas de salud y seguridad que les permita desenvolverse adecuadamente en su trabajo.

2.3. Definición de términos básicos

Desempeño laboral:

“Es toda acción o comportamiento que realizan los colaboradores y estos se relacionan con el éxito de las metas de su organización. Así mismo, se afirma que el buen desempeño es la fortaleza más importante que tiene una empresa”.
(Chiavenato, 2020)

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 está estipulado en el contrato que celebran”

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:

“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:

“Es 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

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

La incidencia de la seguridad y salud ocupacional es directa y positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.

Hipótesis específicas

1. La incidencia de las políticas y programas de prevención es directa y positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.
2. La incidencia de la organización de la prevención es directa y positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.
3. La incidencia del manual de seguridad es directa y positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

La investigación fue aplicada, ya que pretende utilizar los fundamentos teóricos respecto a las dimensiones de las variables: Seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral para identificar y solucionar los problemas presentados.

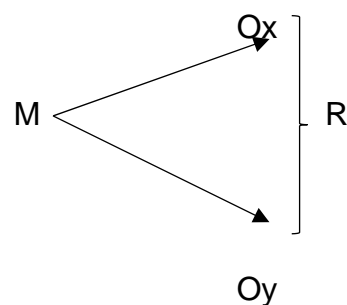
Al respecto Baena (2017) indica. “Esta investigación concentra su atención en las posibilidades concretas de llevar a la práctica las teorías generales, y destina sus esfuerzos a resolver las necesidades que se plantean la sociedad y los hombres” (p.18).

El estudio fue descriptivo – correlacional, porque explicó las características y propiedades de las variables en estudio y buscó determinar la correlación entre ellas.

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014),

Los estudios descriptivos indagan acerca de los elementos característicos que poseen los individuos, grupos poblacionales, comunidades u otros fenómenos motivos de estudio, con el fin de determinar y describir su comportamiento y correlacional porqué la intención será describir o sustentar la asociación entre dos o más variables significativas, a través de coeficientes de correlación, los cuales son índices matemáticos que brindan información respecto al nivel e intensidad asociativa entre dos o más variables.

La investigación sobre la implicancia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral estuvo basada en un diseño no experimental, de corte transversal, de tipo cuantitativa, aplicada y correlacional, que presentamos mediante el esquema:



Donde:

M : Muestra

Ox : Variable independiente: Seguridad y salud ocupacional

Oy : Variable dependiente: Desempeño laboral

R : Relación entre variables

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

“Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación”. (Carrasco, 2019)

En este estudio, la población analizada estuvo compuesta por 344 trabajadores administrativos, que abarcaban distintos roles como directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, tanto en la condición de nombrados como contratados. La información proporcionada por la Sub Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Tumbes indica que la totalidad de trabajadores administrativos en las categorías de nombrados y contratados asciende a 344, como se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1. *Población laboral de la MPT*

Órganos	N.º de trabajadores
Alta Dirección	22
Asesoramiento	12
Órganos de apoyo	122
Gerencia Desarrollo Local y M.A.	132
Gerencia de Infraestructura y D.U.	56
Total	344

Fuente: Área de Personal, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.

Muestra

Según García (2016) “Es un subconjunto de la población sobre la cual se realizará alguna medición que permitirá conclusiones generalizables a toda la población” (p. 130).

La muestra se determinó con la fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N - 1)E^2 + Z * p * q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Total de la población: 344

Z = Nivel de confianza: 95%: 1.96

p = Probabilidad de éxito: 90%

q = Probabilidad de fracaso: 10%

E = Error muestral: 10%

Aplicando la fórmula

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.9 * 0.1 * 344}{(344 - 1)(0.1)^2 + (1.96) * 0.9 * 0.1}$$

$$n = 31.5 \cong 32 \text{ (32 trabajadores)}$$

El resultado de los cálculos para obtener el tamaño de la muestra(n) fue de 31.5 trabajadores, redondeando a un número de 32 encuestas por conveniencia del investigador.

Muestreo

Carrasco (2019) precisa:

“Es la técnica, permite seleccionar muestras adecuadas de una población de estudio. El muestreo debe conducir a la obtención de una muestra representativa de la población de donde proviene, esta condición establece

que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser incluida en la muestra. El estudio de selección de muestras, en sí constituye todo un estudio pormenorizado, que no atañe al estudio en este texto”.

La encuesta se realizó con un instrumento de medición basado en dos cuestionarios, el primero para variable seguridad y salud en el trabajo con doce preguntas y el segundo cuestionario para desempeño laboral compuesto por catorce preguntas, ítems valorados en escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5); aplicándose a 32 trabajadores administrativos a la hora de ingreso del personal a la Municipalidad Provincial de Tumbes, en las primeras horas de la mañana.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos

3.4.1. Métodos

Baena (2017) dice método, “Es un camino para investigar, conocer y descubrir” (p.33)

a) Método inductivo

El método inductivo es un enfoque de investigación que parte de observaciones específicas para llegar a conclusiones generales. Aquí te presento cómo podría haberse aplicado el método inductivo en la recolección de información y en la elaboración del marco teórico para establecer las categorías y dimensiones de las variables de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral

b) Método deductivo

Se siguió un proceso sintético analítico ya que se presentaron conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de las cuales se extrajeron conclusiones o consecuencias en las que se aplicaron; o se examinaron casos particulares. En la investigación se explicó la teoría de las variables de la seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral.

c) Método cuantitativo

Su propósito fue explicar y predecir y/o controlar fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos, en la cual se recogieron y analizaron datos cuantitativos sobre las variables y sus dimensiones sobre la seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral al emplearse la escala de Likert en sus preguntas.

3.4.2. Técnicas

Bernal (2016), en la ejecución del trabajo se emplearon:

a) Técnica documental,

“Esta, permitió revisar, analizar y cuestionar la literatura de los textos, revistas e informes técnicos y administrativos y de artículos científicos; esta información fue compilada utilizando la ficha bibliográfica”.

b) Encuesta

“Es un procedimiento de la investigación, que consistió en obtener información de las personas encuestadas, mediante el uso de cuestionarios, diseñados en forma previa para la obtención de información específica” (Bernal, 2016).

La técnica empleada para la recopilación de datos en este estudio fue a través de un cuestionario dirigido a la unidad de análisis de la muestra en investigación. La elección de esta técnica se hizo con el propósito de facilitar la recolección de datos, abarcando tanto aspectos cuantitativos como cualitativos derivados del muestreo. Se pueden consultar los detalles adicionales en los Anexos 4, 5, 6, 7 y 10

3.4.3. Instrumentos

Falcón y Herrera (2005) hacen referencia "A los dispositivos o formatos (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información" (p. 12).

Empleándose:

Fichas bibliográficas, “Se utilizaron en la registración de la información de la literatura de las variables en estudio”

Libreta de apuntes, “Se utilizó para la consignación de las ocurrencias y/o situaciones en el lugar y momento de la ejecución del proyecto”.

Cuestionario, se emplearon dos cuestionarios con 12 y 14 preguntas para cada una de las variables en estudio. Los ítems fueron valorados en escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). (Anexo 4 y 5)

3.5. Procesamiento y análisis

3.5.1. Procesamiento

Luego de aplicarse la encuesta a la muestra de estudio se procedió a tabular los datos en hojas Excel para importarlas al Programa SPSS y mediante su procesamiento se obtuvieron tablas de frecuencias absolutas y relativas, el P-valor, el coeficiente de correlación Rho de Spearman utilizado para variables categóricas y luego se interpretaron sometiéndose posteriormente a un análisis.

3.5.2. Análisis

El análisis estadístico se llevó a cabo tanto en términos descriptivos como inferenciales, teniendo en cuenta principalmente las bases teórico-científicas y los hallazgos de otros investigadores. El enfoque se centró en determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

3.6. Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento tomaremos la implementación de una prueba piloto compuesta de diez colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, mediante la utilización del coeficiente Alfa de Cronbach que mide la consistencia interna de la prueba y su aplicación en otra realidad que deben resultar iguales o parecidas las respuestas.

Hernández et al. (2014)

De acuerdo con las instrucciones de los autores los resultados del cálculo del coeficiente se pueden apreciar mediante la siguiente escala de valores que para los niveles de 0,53 a menos tenemos una confiabilidad débil, de 0,54 a 0,59 Confiabilidad baja, de 0,60 a 0,65 Confiable, de 0,66 a 0,71 Muy confiable, de 0,72 a 0,99 Excelente confiabilidad, 1,0 Confiabilidad perfecta.

Los resultados de la prueba piloto, realizada mediante la aplicación del cuestionario elaborado en escala de Likert para medir los datos de la variable "seguridad y salud en el trabajo", arrojaron un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,974 para las doce preguntas. Este resultado indica un nivel de excelente confiabilidad en la medición. Para la variable "desempeño laboral", el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,815 para las catorce preguntas, también demostrando un nivel de excelente confiabilidad, y se considera aceptable para el desarrollo de la investigación. Se pueden consultar los detalles en la Tabla 2 y 3, así como en los Anexos 8 y 9.

Tabla 2. *Fiabilidad de variable seguridad y salud ocupacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	12

Fuente: Prueba Piloto

Tabla 3. *Fiabilidad de variable desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.815	14

Fuente: Prueba Piloto

3.7. Variables y operacionalización

Variable 1: Seguridad y salud ocupacional

Definición conceptual

Henao (2013)

Es aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, el cual tiene como objeto mejorar las condiciones y el medio de trabajo, así como la salud en el trabajo en todas las ocupaciones.

Dimensiones

Políticas y programas de prevención:

Indicadores: Preparación, evacuación y respuesta ante emergencias.

Organización de la prevención:

Indicadores: Normas y reglamentos internos en materia SST.

Manual de seguridad:

Indicadores: Función y responsabilidad (MOF) por puesto laboral

Definición operacional

Los datos para la variable seguridad y salud ocupacional fueron obtenidos mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por doce preguntas en escala de Likert, en escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) aplicándose a los 32 colaboradores administrativos de la MPT. (Tabla 4 y Anexo 1, 2 y 3)

Tabla 4. Dimensiones, indicadores y preguntas de variable seguridad y salud ocupacional

Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Políticas y programas de prevención	y Preparación, evacuación de y respuesta ante emergencias.	1,2,3,4,
Organización de la prevención	Normas y reglamentos internos en materia SST.	5,6,7,8,
Manual de seguridad	Función responsabilidad por puesto laboral	y 9,10,11,12 (MOF)

Fuente: Cuestionario

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Enríquez (2014) indica, “Es la cantidad y calidad de los trabajos realizados por un individuo, o un grupo de ellos, en el trabajo”.

Definición operacional

Los datos para la variable desempeño laboral, fueron obtenidos mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por catorce preguntas en escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5); aplicándose a los 32 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes. (Tabla 5 y Anexo 1, 2 y 3)

Dimensiones

Productividad

Indicadores: Capacidad de producción del personal, cumplimiento periódico de objetivos y metas establecidos.

Eficacia

Indicadores: Revisión de procedimientos de producción y calidad, cumplimiento de objetivos diarios.

Eficiencia

Indicadores: Ética, valores y responsabilidad del colaborador, proactividad, liderazgo y organización.

Tabla 5. Dimensiones, indicadores y preguntas de variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Productividad	. "Capacidad de producción del personal".	1,2,3,
	. "Cumplimiento de objetivos y metas establecidos".	
Eficacia	. "Revisión de procedimientos de producción y calidad.	4,5,6,7, 8,
	. "Cumplimiento de objetivos diarios".	
Eficiencia	Ética, valores y responsabilidad del colaborador.	9,10,11,12, 13,
	Proactividad.	14
	Liderazgo y organización.	

Fuente: Cuestionario

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Resultados para el objetivo general

Determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.

Tabla 6. *Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral*

Nivel	Seguridad y salud ocupacional			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	44 a 60	18	56.3	52 a 70	11	34.4
Media	28 a 43	8	25.0	33 a 51	16	50.0
Baja	12 a 27	6	18.8	14 a 32	5	15.6
Totales		32	100.0		32	100.0

Fuente: Encuesta.

Los resultados de la variable de seguridad y salud ocupacional, evaluada a través de las dimensiones de aplicación de políticas y programas de prevención, organización de la prevención y el manual de seguridad, muestran que el 56,3%

de las respuestas se ubicaron en un nivel alto, el 25,0% en un nivel medio y el 18,8% en un nivel bajo.

Estos hallazgos coinciden con la variable de desempeño laboral, donde se observó que el 50,0% de las respuestas se clasificaron en un nivel medio, el 34,4% en un nivel alto y el 15,6% en un nivel bajo, según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Estos resultados sugieren una relación entre los niveles de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral. Una mayor percepción de altos estándares de seguridad y salud ocupacional parece correlacionarse con un desempeño laboral más alto, mientras que una percepción más baja en estas áreas puede estar asociada con un desempeño laboral inferior en la municipalidad.

a) Prueba de hipótesis para el objetivo general

La incidencia de la seguridad y salud ocupacional es directa y positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.

El coeficiente Rho de Spearman calculado fue de 0,292, con un nivel de significancia de 0,000, lo que indica una asociación positiva entre las variables. Sin embargo, esta asociación se identifica como de baja significancia, aunque estadísticamente significativa. Este resultado confirma la hipótesis planteada para el objetivo general, indicando que sí existe una relación entre las variables, aunque esta relación se considera débil en términos de magnitud.

Tabla 7. *Correlación entre seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral*

	Rho de Spearman	SSO	Desempeño Laboral
SSO	Coeficiente de correlación		.292

	Sig. (bilateral)	.000
	N	32
	Coeficiente de correlación	.292
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	.000
	N	32

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuestas

4.1.2 Resultados para el objetivo específicos 1

Determinar la incidencia de las políticas y programas de prevención en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.

Tabla 8. *Incidencia de las políticas y programas de prevención en el desempeño laboral*

Nivel	Políticas y Programas			Desempeño Laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	16 a 20	20	62.5	52 a 70	11	34.4
Media	10 a 15	9	28.1	33 a 51	16	50.0
Baja	4 a 9	3	9.4	14 a 32	5	15.6
	Totales	32	100.0		32	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión que midió las políticas y programas de prevención que analizaron los indicadores de la preparación, evacuación y respuesta ante emergencias, tuvieron respuestas de nivel alto con el 62,5% para el nivel medio con el 28,1% y para el nivel bajo con el 9,4% con una incidencia en la variable desempeño laboral de nivel medio con el 50,0% de ellas, para el nivel alto con el 34,4% y para el nivel bajo con el 15,6% de acuerdo a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

a) Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1

La incidencia de las políticas y programas de prevención es directa y positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.

Afirmaciones que las podemos evidenciar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,269 con un nivel de significancia bilateral de 0,000 lo cual nos indicó que existió una relación de asociatividad entre la dimensión de las políticas y programas de prevención con la variable desempeño laboral con una incidencia directa y positiva de baja significancia, aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 1.

Tabla 9. *Correlación entre las políticas y programas de prevención y el desempeño laboral*

Rho de Spearman	Políticas PP	Desempeño Laboral
Coeficiente de correlación		.259
Políticas PP Sig. (bilateral)		.000
N		32

	Coeficiente de correlación	.259
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	.000
	N	32

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuestas

4.1.3. Resultados para el objetivo específicos 2

Determinar la incidencia de la organización de la prevención en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.

La dimensión que analizó la organización de la prevención en el desempeño laboral con los indicadores sobre las normas y reglamentos internos en materia seguridad y salud ocupacional tuvieron respuestas de nivel alto con el 43,8% para el nivel medio del 37,5% y para el nivel bajo con el 18,8% con una incidencia en la variable desempeño laboral de nivel medio con el 50,0% de ellas, para el nivel alto con el 34,4% y para el nivel bajo con el 15,6% de acuerdo a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.

Tabla 10. *Incidencia de la organización de la prevención en el desempeño laboral*

Nivel	Organización de la Prevención			Desempeño Laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	16 a 20	14	43.8	52 a 70	11	34.4

Media	10 a 15	12	37.5	33 a 51	16	50.0
Baja	4 a 9	6	18.8	14 a 32	5	15.6
Totales		32	100.0	32		100.0

Fuente: Encuesta.

a) Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2

La incidencia de la organización de la prevención es directa y positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.

Aseveraciones que las podemos corroborar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,318 con una significancia bilateral de 0,000 revelando que existió una relación de asociatividad directa y positiva con una incidencia baja entre la dimensión de la organización de la prevención y la variable desempeño laboral, aceptando la hipótesis para el objetivo específico 2.

Tabla 11. *Correlación entre la organización y el desempeño laboral*

Rho de Spearman	Organización	Desempeño Laboral
	Coeficiente de correlación	.318
	Sig. (bilateral)	.000

	N	32
	Coeficiente de correlación	.318
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	.000
	N	32

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuestas

4.1.4. Resultados para el objetivo específicos 3

Determinar la incidencia del manual de seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.

Tabla 12. *Incidencia del manual de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral*

Nivel	Manual de SSO			Desempeño Laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alta	16 a 20	15	46.9	52 a 70	11	34.4
Media	10 a 15	10	31.3	33 a 51	16	50.0
Baja	4 a 9	7	21.9	14 a 32	5	15.6

Totales	32	100.0	32	100.0
---------	----	-------	----	-------

Fuente: Encuesta.

La dimensión que examinó el manual de seguridad y salud ocupacional con los indicadores sobre la función y la responsabilidad (MOF) por los puestos laborales tuvieron contestaciones de nivel alto con el 46,9% para el nivel medio con 31,3% y para el nivel bajo con el 21,9% con una incidencia en la variable desempeño laboral de nivel medio con el 50,0% de ellas, para el nivel alto con el 34,4% y para el nivel bajo con el 15,6% de acuerdo a los colaboradores de la municipalidad provincial.

a) Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3

La incidencia del manual de seguridad es directa y positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.

El coeficiente Rho de Spearman calculado fue de 0,372, con un nivel de significancia bilateral de 0,000. Este resultado indica una asociación directa y positiva entre la dimensión del manual de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. Sin embargo, esta asociación se identifica como de baja incidencia o magnitud entre estas variables, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis planteada para el objetivo específico 3.

Tabla 13. *Correlación entre el manual de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral*

Rho de Spearman		Manual SSO	Desempeño Laboral
Manual SSO	Coeficiente de correlación		,372*

	Sig. (bilateral)	.000
	N	32
	Coeficiente de correlación	,372*
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	.000
	N	32

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuestas

4.2. Discusión

Se enfocó en evaluar la correlación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores operativos en la Municipalidad Provincial de Tumbes. Los resultados mostraron una correlación baja entre la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral, según las percepciones de los trabajadores. Sin embargo, se comparó con investigaciones anteriores, algunas de las cuales mostraron correlaciones más altas entre estos factores, lo que sugiere la importancia de abordar adecuadamente la seguridad y la salud ocupacional para mejorar el rendimiento laboral.

Los resultados encontrados en tu investigación sobre la relación entre seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad Provincial de Tumbes mostraron una correlación baja, con un valor de 0.292 y un nivel de significancia bilateral de 0.000 según las percepciones de los trabajadores. Esto indica que, desde la perspectiva de estos empleados, la relación entre estos aspectos es débil.

Sin embargo, estos hallazgos difieren de los obtenidos por Vela en su investigación

en la Empresa Constructora MIMAFA S.A.C. en Tarapoto, donde concluyó que la seguridad y salud en el trabajo se relacionan de manera alta y significativa con el nivel de desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.874 y un nivel de significancia de 0.000.

Esta disparidad en los resultados podría ser influenciada por diversos factores, como las diferencias en las medidas de seguridad implementadas, la cultura organizacional, las características específicas de los trabajadores, entre otros aspectos. Sería relevante considerar estas diferencias al analizar los resultados y podría ser beneficioso realizar un análisis comparativo más detallado para comprender mejor las discrepancias entre ambas investigaciones.

El estudio de Solórzano y colaboradores, enfocado en evaluar la gestión de seguridad y salud ocupacional en una empresa específica, utilizó análisis inferenciales no paramétricos para examinar las diferencias significativas entre el pretest y el postest.

Los resultados obtenidos de estas pruebas inferenciales mostraron que las reducciones logradas a través de las medidas implementadas fueron estadísticamente significativas, con un nivel de significancia de $p < 0,05$. Esto sugiere que las acciones tomadas para mejorar la gestión de la seguridad y salud ocupacional en la empresa tuvieron un impacto positivo y significativo en la reducción del número de casos y la prevalencia de problemas relacionados con la seguridad y la salud de los trabajadores.

En resumen, el estudio concluyó que una gestión adecuada de la seguridad y salud ocupacional, con la implementación de medidas específicas, contribuyó de manera significativa a la disminución de problemas y casos relacionados con la seguridad y la salud de los empleados en la empresa evaluada.

El aporte de Espada (2017) que subraya la estrecha correlación entre el desempeño laboral y la salud ocupacional coincide con tu investigación. Espada indica que una relación directa y positiva entre estas variables refleja que un entorno de seguridad y salud ocupacional adecuado, que cumple con condiciones favorables para el colaborador, puede mejorar la eficiencia del desempeño laboral en el centro de trabajo.

Este punto de vista respalda la noción central de tu estudio, enfocada en analizar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes. La coherencia entre estas ideas sugiere que un entorno laboral seguro y saludable puede influir positivamente en el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores, respaldando la importancia de promover y mantener condiciones óptimas en términos de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral.

Los resultados obtenidos y respaldados por los teóricos consultados destacan la importancia vital de la salud y seguridad en el trabajo. Estos aspectos no solo garantizan el cumplimiento de estándares y regulaciones internacionales y locales, sino que también tienen un impacto directo en la productividad y el desempeño laboral de los colaboradores.

Cuando los trabajadores se sienten seguros y protegidos en sus actividades laborales, se crea un entorno propicio para que puedan desempeñarse de manera más eficiente y efectiva. Este sentido de seguridad no solo influye en su bienestar físico y mental, sino que también puede aumentar su motivación y compromiso con las tareas asignadas.

En resumen, el mantenimiento de altos estándares de salud y seguridad en el trabajo no solo es una obligación legal, sino que también constituye un factor fundamental para promover un entorno laboral saludable y productivo, donde los colaboradores pueden desempeñarse al máximo de sus capacidades.

Los hallazgos de tu estudio guardan coherencia con investigaciones previas, como la de Espinoza y colaboradores (2021), que exploraron la relación entre la seguridad, la salud ocupacional y el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. en Lima.

En ese estudio, se encontró una relación significativa y fuerte, con un valor de 0,980, entre las cuatro dimensiones de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los obreros. Este hallazgo respalda la idea de que una gestión efectiva de la seguridad y salud en el trabajo puede influir de manera considerable en el desempeño laboral de los trabajadores, lo que está alineado con los resultados de tu investigación.

El hecho de que estudios previos también hayan encontrado correlaciones significativas entre la seguridad, salud ocupacional y el desempeño laboral valida y refuerza la importancia de estas áreas en el entorno laboral y subraya la necesidad de mantener y mejorar constantemente las condiciones de trabajo para garantizar la salud y productividad de los empleados.

El estudio de Alva (2018) realizado sobre la salud ocupacional y el desempeño laboral en el personal del Proyecto Especial Chavimochic en La Libertad en 2015, identificó una relación de causalidad entre la salud ocupacional y el desempeño laboral en este grupo de trabajadores específico.

Esto sugiere que, según los hallazgos de este estudio, las condiciones de salud ocupacional tienen un impacto directo y causante en el desempeño laboral de los empleados del proyecto. Es decir, cuando se mejora la salud ocupacional, se produce un efecto positivo en el rendimiento y la eficiencia en el trabajo de estos empleados.

Este resultado respalda la idea de que invertir en mejoras y medidas en materia de salud ocupacional puede ser una estrategia efectiva para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores. La salud y el bienestar de los empleados pueden contribuir de manera significativa a la eficiencia y productividad en el entorno laboral.

Los resultados obtenidos de tu investigación respecto a la hipótesis específica 1 muestran una correlación moderada entre la dimensión de políticas y programas de prevención y el desempeño laboral, según las percepciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad Provincial de Tumbes (MPT). Esta correlación, con un valor de $r=0.259$ y una significancia de $p=0.000$, indica una relación pero de intensidad moderada entre estas variables.

Es interesante notar que los resultados de estos estudios difieren en cuanto a la fuerza de la relación entre la organización de la prevención de riesgos laborales y el desempeño laboral. Mientras que en el estudio de Landa se encontró una correlación alta y directa ($\rho=0.763$), en tu estudio se obtuvo una correlación más baja ($\rho=0.318$).

Estas diferencias podrían atribuirse a varios factores, como la naturaleza específica

de las muestras analizadas, las metodologías utilizadas para medir la relación entre estas variables o incluso las condiciones y características particulares de las organizaciones estudiadas.

Sería valioso analizar detalladamente las diferencias en el diseño de investigación, el tamaño de la muestra, los métodos de medición y análisis estadístico entre ambos estudios para comprender mejor por qué se obtuvieron resultados distintos en relación con la asociación entre la organización de la prevención de riesgos laborales y el desempeño laboral.

Estos contrastes pueden atribuirse a diferencias en la implementación de políticas y programas de prevención, así como a las particularidades de las empresas y su cultura organizacional. No obstante, ambos estudios coinciden en la importancia fundamental de la organización de la prevención de riesgos laborales para crear condiciones seguras que promuevan la salud de los trabajadores. Es esencial que las organizaciones reconozcan el valor del capital humano y se comprometan a cuidar y proteger a sus empleados para garantizar el correcto funcionamiento y el crecimiento sostenible como organización.

Los resultados específicos de tu investigación muestran una correlación moderada entre la dimensión de organización de la prevención y el desempeño laboral, según las percepciones de los trabajadores operativos de la Municipalidad Provincial de Tumbes (MPT), con un valor de $r=0.318$ y una significancia estadística de $p=0.000$. Esta correlación moderada indica una relación, pero no tan fuerte, entre estas variables en el contexto de la MPT.

Sin embargo, estos resultados difieren de los obtenidos por Landa (2020) en su estudio sobre el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en Trabajadores de Tropicales Piura 2019, donde se concluyó que la organización de la prevención de riesgos laborales se relaciona de manera alta y directa con el desempeño laboral de los colaboradores, con una correlación mucho más fuerte ($\rho=0.763$; $\text{Sig.}=0.000$).

Estas discrepancias pueden estar influenciadas por diferencias en la implementación específica de medidas de prevención, la cultura organizacional, o las condiciones laborales particulares en cada empresa. A pesar de las diferencias

en los resultados, ambos estudios destacan la relevancia de una organización efectiva en la prevención de riesgos laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, resaltando así la importancia de promover entornos laborales seguros y saludables para el bienestar y la productividad del personal.

El análisis de los resultados respalda lo expresado por los expertos consultados en la investigación, subrayando la importancia crucial de la organización en la prevención de riesgos laborales. Este enfoque ayuda a establecer condiciones seguras y promover la salud de los trabajadores en el entorno laboral.

Estos resultados resaltan cómo la gestión efectiva de la prevención de riesgos laborales no solo garantiza la seguridad de los empleados, sino que también reconoce el valor fundamental del capital humano dentro de las organizaciones. Esta consideración refleja una comprensión profunda de que cuidar y proteger a los empleados es esencial para el correcto funcionamiento y el crecimiento sostenible de una organización.

La convergencia entre los hallazgos de la investigación y la perspectiva de expertos como Landa (2020) enfatiza la necesidad de implementar estrategias y políticas que fomenten entornos laborales seguros y saludables. Esto no solo contribuye al bienestar de los trabajadores, sino que también impacta positivamente en la productividad y el éxito general de la organización.

Los resultados revelados para la tercera dimensión, referente al manual de seguridad, indican un puntaje del 46.9%, clasificado como alto. Sin embargo, muestran una asociación moderada con un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0.372 y un nivel de significancia estadística de $p=0.000$. Estos resultados sugieren la existencia de deficiencias en la comunicación sobre la normativa y los reglamentos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Estos hallazgos también apuntan a una posible carencia o falta de claridad en los Manuales de Organización y Funciones (MOF), lo que puede llevar a que los colaboradores asuman múltiples funciones en sus puestos laborales. Estos datos son consistentes con investigaciones previas, como la realizada en una municipalidad, donde se evidenció que el 68% de los colaboradores calificaron la aplicación del manual de seguridad como deficiente, el 16% como regular, y solo el

32% consideró que se aplicaba adecuadamente en la municipalidad (Gil, 2021).

Estos resultados ponen de manifiesto la importancia de mejorar la comunicación sobre normativas de seguridad y clarificar los MOF para asegurar roles y responsabilidades definidos en el entorno laboral. Estos cambios podrían contribuir significativamente a un ambiente laboral más seguro y organizado, además de mejorar la percepción y aplicación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleados.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. La relación entre las variables de estudio se establece con un nivel bajo ($r=0.292$, $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados indican que implementar acciones preventivas efectivas para evitar accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, las cuales puedan afectar la salud física y mental de los trabajadores, se vincula con un aumento en la seguridad laboral. A su vez, esta seguridad laboral se relaciona significativamente con una mejora en el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la municipalidad. Esta relación destaca la importancia crucial de priorizar la prevención de riesgos laborales y el bienestar de los empleados, ya que tiene un impacto directo en un mejor rendimiento y eficacia en el trabajo. La hipótesis de trabajo para el objetivo general fue aceptada.
2. El primer objetivo específico 1 se centró en evaluar la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) considerando las dimensiones de políticas y programas de prevención. Los resultados indican que el 62.5% de las respuestas se clasificaron en un nivel alto en cuanto a la percepción de los trabajadores sobre si la empresa tiene planificado temas relacionados con la SST. Esto se correlaciona con un coeficiente de correlación $r=0.259$ y una significancia estadística de $p=0.000$. Estos hallazgos respaldan la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 1. Esto sugiere que hay un reconocimiento entre los empleados sobre las políticas y programas implementados por la empresa en materia de seguridad y salud laboral.
3. El cumplimiento del objetivo específico 2, que buscaba analizar la relación entre la dimensión de la organización de la prevención y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Municipalidad Provincial de Tumbes en 2023, demostró una relación a nivel moderado ($r=0.318$; $\text{Sig.}=0.000$). Esto indica que existe una conexión significativa pero no extremadamente fuerte entre estas variables. Es decir, cuando se establecen acciones efectivas para proteger la

salud y seguridad de los empleados, se observa una correlación positiva con su rendimiento en el trabajo.

4. La tercera dimensión del manual de seguridad reveló que el 46.9% se posicionó en un nivel alto. Sin embargo, el coeficiente Rho de Spearman de 0.372, con una significancia estadística de $p=0.000$, sugiere que existen deficiencias en la comunicación relacionada con la normativa y reglamentos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Estos resultados también indican la percepción de que el Manual de Organización y Funciones (MOF) puede carecer de definiciones claras, lo que podría llevar a que el personal desempeñe más de una función relacionada con su puesto laboral. En resumen, estos hallazgos señalan que, aunque un porcentaje considerable del manual de seguridad fue clasificado como alto, la correlación estadística muestra deficiencias en la comunicación de las normativas de SST y sugiere que la definición del MOF puede no estar suficientemente clara.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. Planificar efectivamente considerando las necesidades de los colaboradores es fundamental para garantizar un entorno laboral seguro. Implementar los equipos de seguridad adecuados es una medida preventiva inteligente para evitar accidentes y proteger la integridad física de los trabajadores. Los simulacros son herramientas valiosas para preparar a los empleados para situaciones de emergencia, permitiéndoles reaccionar de manera eficaz y segura. Además, proporcionar facilidades médicas y atención adecuada es crucial para prevenir daños graves en la salud de los trabajadores, mostrando un compromiso genuino con su bienestar.
2. El compromiso del gerente es crucial para promover un cambio efectivo en la organización, especialmente en lo que respecta a la seguridad y la salud laboral. Su liderazgo es fundamental para implementar mejoras en las prácticas y condiciones del entorno laboral. Al involucrar a los colaboradores en este proceso, se les hace sentir valorados y parte integral de las decisiones que afectan su bienestar y seguridad en el trabajo. Esto no solo mejora la percepción de los empleados sobre su papel en la organización, sino que también puede aumentar su compromiso con los cambios propuestos y su disposición a contribuir activamente a un entorno laboral más seguro y saludable.

Implementar un programa de capacitaciones en colaboración con diferentes áreas es fundamental para mejorar las condiciones de seguridad laboral. Estas capacitaciones podrían abordar una variedad de temas, desde cuestiones generales de seguridad hasta la aplicación práctica del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), además de medidas específicas de prevención de accidentes. El objetivo de estas capacitaciones es reducir los riesgos laborales y garantizar el bienestar de todos los trabajadores.

Crear una cultura de seguridad y salud en el trabajo implica involucrar a todos los miembros de la organización. Al educar y capacitar a los empleados en estas áreas, se les empodera para cuidar de su propia seguridad y la de sus colegas. Esto no solo mejora el ambiente laboral, sino que también puede reducir accidentes y promover una cultura de responsabilidad compartida en materia de seguridad.

5. El bienestar mental y emocional en el entorno laboral es fundamental para el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Incorporar actividades deportivas y eventos sociales como reuniones de confraternidad y campeonatos internos puede tener un impacto muy positivo en la cultura laboral.

Estas iniciativas no solo fomentan la camaradería y el trabajo en equipo, sino que también ayudan a reducir el estrés, promover la salud mental y mejorar el bienestar general de los empleados. Además, estas actividades pueden fortalecer la cohesión entre los equipos y generar un ambiente laboral más colaborativo y positivo.

El área de Recursos Humanos tiene la oportunidad de liderar e impulsar estas iniciativas, reconociendo la importancia de cuidar no solo la salud física, sino también la emocional de los trabajadores. Al priorizar el bienestar integral de los empleados, se puede mejorar la cultura laboral y contribuir a un entorno más saludable y productivo en la institución.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, N., y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1(18), 63.
- Alles, M. (2008). *Formación, capacitación, desarrollo*. México: Granica.
- Alva, J. (2018). *La Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el Proyecto Especial Chavimochic en La Libertad*. La Libertad: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Anduz, y., Doria, B., Puga, R., Requena, D., yRodriguez, R. (2012). *Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional*. Guyana: OHSAS.
file:///H:/Mi%20unidad/Proyectos%202023/Incidencia%20%20SSO%20y%20Desempeño%20laboral%20Munic.Prov.Tumbes%20Cruzado/2.Huerta%20Minaya,%20Eva%20Julieta%20U.Aut%C3%B3noma.pdf
- Angamarca, T. (2017). *Angamarca, T. (2017). Los sistemas de gestión documental para las secretarías y su aporte en el nivel de satisfacción de los usuarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo*. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo.
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3381/P-UTB-FCJSE-SEBGUE-000018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, H. (2001). *Principios de organización y dirección*. Mexico: Ediciones ciencia y técnica.
- Baena, P. G. (2017). *Metodología de la investigación, serie integral por competencias* (Tercera ed.). México: Patria.

- Balantra, D. I., Ramirez, M. S., & Zuluaga, M. A. (2023). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo los lineamientos del decreto 1072 del 2015 libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 y la resolución 0312 de 2019 en la empresa CONSTRU CABEZAS S.A.S. Colombia: Universidad Antonio José Camacho. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/1671>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. Bogota. <http://n9.cl/z9jvc>.
- 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 Velasquez - Peru 2012. Comunicación, 5(1), 22-29. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100003&script=sci_abstract
- Carpio, R., y Villalobos, A. (2021). Motivación del equipo básico de atención integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral. Revista de ciencias administrativas y financieras de la seguridad social, 9(1), 71-90. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592001000100006
- Carrasco, D. (2019). Metodologia de La Investigacion Cientifica. Lima: San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Carrasco, I. (enero-junio de 2019). Población. Notas de Población N° 108 • enero-junio de 2019, 108. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44679/1/S1900093_Carrasco_es.pdf
- Chamochumbi, C. (2014). Seguridad e higiene industrial. Universidad Inca Garcilaso. Lima.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos (Segunda ed.). Mexico:

Mc Graw-Hill.

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill 4a. ed.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Chiuavenato, I. (2002). Chiavenato, I. (2002). *Interacción entre personas y organizaciones en administración de recursos humanos (5ª ed.)*. Mc Graw-Hill. Mexico: 5a. Mac Graw Hill.
- Collado, S. (2008). *Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo*. *Revista de dirección y administración de empresas*, 15, 91-117.
- Congreso de la República del Perú. (s.f.). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ley N° 29783. (año). Perú. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783>
- Davis, K., y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. México:: McGraw Hill.
- Dedios, C. (2014). *El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: Aplicación de los principios en el Perú*. Piura: Universidad de Piura.
- Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos enfoque*. Mexico: Pearson.
- Espada, L. (2017). *Salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao*. Callao: UCV.
- Espinoza, V. S., Fernández, M. A., y Palomino, G. A. (2021). *La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A.* Lima. *INGENIERÍA INVESTIGA*, 3(2), 86-95. doi:<https://doi.org/10.47796/ing.v.3i2.534>
- Falcon, H., y Herrera, J. (2005). *Análisis del ato estadístico (Guía didáctica)*. Caracas: . Venezuela: Universidad Bolivariana de Venezuela.
- Ferruzo, F. A., y Mosquito, M. R. (2021). *Gobierno electronico y toma de decisiones en*

- la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrion, Pasco – 2021. Pasco: UPLA.
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5362>
- Gabini, S. (2018). Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral: Una exploración. México: Teseo.
- García Dlhigo, J. (2016). Metodología de la investigación para administradores (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- García, J. (2021). Seguridad y salud ocupacional y su relación con la productividad del personal de obra de la empresa constructora VYV Contratistas Generales de la ciudad de Tacna en el año 2020:. Tacna: Univresidad Privada de Tacna.
- Gil, H. L. (2021). Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en obras del municipio de Víctor Larco Herrera.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71015>
- Gomez, 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. México D.F.: Mc Graw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez, S. R., & Mendoza, c. (2018). Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico: Mc Graw Hill. <https://n9.cl/br1sy>.
- Huamani, M., y Martinez, A. (2017). Identificación de peligros y evaluación de riesgos en la empresa racionalización empresarial S.A. Arequipa: Universidad Naional San Agustin.
- Inga, F., & Rodriguez, C. (2019). 312-318.
- Landa, C. (2020). Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019. Piura: Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/>

- Llacsahuanga, C. M., & Navarro, V. E. (2023). Seguridad e higiene y clima organizacional en los colaboradores de la empresa H&G Asociados S.A.C, Miguel Checa - Sullana,2022. Sullana: UCV.
- Llumiquire, 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. Ecuador: Escuela Politécnica Nacional EPN. <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/21298>
- Lopez, B. (2019). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Ferrecentero Chinchiná en el año 2019. Manizales: Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Manizales]. Repositorio Institucional UTM. <https://docplayer.es/170051522-Dise>
- Lopez, B., Aragon , J., Muñoz, M., Madris, S., yTornell, I. (2021). Quality of work- life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana,, 21(2), 316-325.*
- Luengo, C., & Montoya, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad Del Trabajo,, 66(259), 69-80.* <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>
- Marianella, K. (2018). *Correlación Entre Las Competencias y El Desempeño laboral.* Madrid: Editorial académica española.
- Meyer, J., & Allen, N. (1984). Testing the "Side-bet theory" of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology, 69(3), 372-378.*
- MINTRA. (2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783).* Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción Social. <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos.* Mexico: Pearson Educación.

- Muchtadin, M., & Chaerudin, C. (2020). Influence of Organizational Commitment, Work Satisfaction, Work Motivation Toward Organizational Citizenship Behavior. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(6), 930-944. Obtenido de <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i6.470>
- Muñoz, O. M. (2023). Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque. Lambayeque: UCV. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112982/Mu%C3%B1oz_OMO-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- OIT. (1998). Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. [https://pe.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210PE91215G0&p=Organizaci%C3%B3n+Internacional+del+Trabajo+\(a%C3%B1o\)+Declaraci%C3%B3n+de+la+OIT+sobre+los+principios+y+derechos+fundamentales+en+el+trabajo.+T%C3%ADtulo+de+la+publicaci%C3%B3n+en+it%C3%](https://pe.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210PE91215G0&p=Organizaci%C3%B3n+Internacional+del+Trabajo+(a%C3%B1o)+Declaraci%C3%B3n+de+la+OIT+sobre+los+principios+y+derechos+fundamentales+en+el+trabajo.+T%C3%ADtulo+de+la+publicaci%C3%B3n+en+it%C3%)
- OIT. (2019). Temas relacionados al trabajo. SST. Organización Internacional del Trabajo. (2019)., Ginebra. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm#:~:text=Los%20objetivos%20principales%20de%20la,temas%20relacionados%20con%20el%20trabajo>.
- OIT. (2022). Se necesita una protección más eficaz para los denunciantes de irregularidades del sector público. Organización Mundial del Trabajo (2022, octubre). https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_858322/lang-es/index.htm
- Ortega, R. N. (2023). Diseño de un sistema de gestión del conocimiento para la comprensión y optimización de procesos en la empresa Gladys Teresa Ramirez Rojas. Colombia: UNIANDÉS. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/67772>
- Pereira, M., Gutierrez, 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/4096/40963434.pdf>
- Pérez, P. J. (1984). Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral. Mexico: OIT. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf
- Pineda, D. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral: factores indispenables en instituciones educativas. Madris: Editorial académica española.
- Quispe, C. E. (2023). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018 para el GAD Mira. Mira Carchi Ecuador: Universidad Técnica del Norte .
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/13536>
- Rivas, L., y Gutierrez, F. (2022). Analisis comparativo de las politicas de seguridad ocupacional en america latina. Revista latinoamericana de salud y trabajo.
- Robbins, S. (2003). Comportamiento organizacional. México: Pearson . Educación.
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2014). Administración. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. R., y Coulter, M. (2010). Administracion. Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2005). Administración (8ª ed.). Pearson. Mexico: Pearson 8a. Ed.
- Sabastizagal, I., Vives, A., Astete, J., Burgos, M., Ruiz, D. G., y Benavides, F. (2021). Fiabilidad y cumplimiento de las preguntas sobre condiciones de trabajo incluidas en el cuestionario CTESLAC: resultados del estudio sobre condiciones de seguridad y salud en el Perú.
- 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. Rumisapa: Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.
- Solier, R. (2020). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de

- los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020. Ayacucho: Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.pe/handle/20.500.12692/47638>
- Solorzano , A. D., Castillo, M. W., Miñan, O. G., y Símpalo, L. W. (2021). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano. Arch Prev Riesgos Labor vol.24 no.3 Barcelona jul./sep. 2021 Epub 11-Oct-2021. <https://dx.doi.org/10.12961/apr.2021.24.03.02>
- Sousa, L., Campelo, E., Pinheiro, C., Martins, M., Moura, L., y Mesquita, R. (2021). Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala. Enfermería legal, 20(2), 453-491.
- Spearman, C. (1927). The nature of intelligence and the principles of cognition (1923) y The abilities of man (1927).
- Tabasco, M. (2009). Seguridad y salud en el trabajo. Mexico: Ediciones de la U.
- Tarqui, C., y Quintana, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de medicina, 20(1), 123-132. Obtenido de <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Valero, L., 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/apr.2020.23.01.03>
- Valles, P. R. (2023). Modelo de un sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en la normativa nacional vigente, para reducir los riesgos en el trabajo y/o enfermedades profesionales en construcciones Cranbegal Cía. Ltda. “Su Ferretero”. Ibarra Ecuador: Universidad Técnica del Norte. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/13744>
- Vela, R. (2022). Gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en la Empresa Constructora MIMAFA S.A.C. Tarapoto – 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95883>
- Wirawan, K. (2017). Kepemimpinan : teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan

penelitian / / Wirawan | UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Depok.
[http://inlislite.perpusbungkarno.perpusnas.go.id:12345/inlislite3/opac/detail-
opac?id=114196](http://inlislite.perpusbungkarno.perpusnas.go.id:12345/inlislite3/opac/detail-opac?id=114196)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: **Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Tipo
<p>¿Cuál es la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p>	<p>Determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p>	<p>La incidencia de la seguridad y salud ocupacional es directa y positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Seguridad y salud ocupacional</p>	<p>Población:</p> <p>Personal y colaboradores que laboran en la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.</p> <p>N = 344</p>	<p>Aplicada</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Correlacional</p> <p>No experimental</p>

<p>1. ¿Cuál es la incidencia de las políticas y programas de prevención en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la incidencia de la organización de la prevención en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023?</p>	<p>1. Determinar la incidencia de las políticas y programas de prevención en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.</p> <p>2. Determinar la incidencia de la organización de la prevención en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.</p>	<p>1. La incidencia de las políticas y programas de prevención es directa y positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.</p> <p>2. La incidencia de la organización de la prevención es directa y positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.</p>	<p>Variable 2 : Desempeño laboral</p>	<p>Muestra: De tipo probabilística por convenir a los intereses de la investigación. n = 32</p>	<p>Transversal</p>
--	--	--	--	---	--------------------

<p>3. ¿Cuál es la incidencia del manual de seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023?</p>	<p>3. Determinar la incidencia del manual de seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.</p>	<p>3. La incidencia del manual de seguridad es directa y positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.</p>			

Anexo 2. Matriz de operacionalización SSO

Título: Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Pregunta
Seguridad y Salud Ocupacional	Henao (2013), Es aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, el cual tiene como objeto	Los datos para la variable seguridad y salud ocupacional serán obtenidos mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por doce preguntas en escala de Likert, Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) aplicándose a los 32	Políticas y programas de prevención Organización de la prevención	Preparación, Evacuación y respuesta ante emergencias. Normas y reglamentos internos en materia SST.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,

	mejorar las condiciones y el medio de trabajo, así como la salud en el trabajo en todas las ocupaciones.	colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tumbes.	Manual de seguridad	Función y responsabilidad (MOF) por puesto laboral.	9, 10, 11, 12
--	--	---	---------------------	---	---------------

Anexo 3. Matriz de operacionalización desempeño laboral

Título: Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023.

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Pregunta
Desempeño laboral	Enríquez (2014), “Es la cantidad y calidad de los trabajos realizados por un individuo, o un grupo de ellos, en el trabajo”.	Los datos para la variable desempeño laboral fueron obtenidos mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por catorce preguntas en escala de Likert : Nunca (1), Casi nunca (2) A veces	Productividad	<p>Capacidad de producción del personal.</p> <p>Cumplimiento periódico de objetivos y metas establecidos.</p> <p>Revisión de procedimientos de producción y calidad.</p>	1, 2, 3,

		(3), Casi siempre (4), Siempre (5); aplicándose a los 32 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.	Eficacia	Cumplimiento de objetivos diarios.	4, 5, 6, 7, 8,
		.	Eficiencia	Ética, valores y responsabilidad del colaborador Proactividad, Liderazgo y organización	9, 10, 11, 12, 13, 14

Anexo 4. Cuestionario para la seguridad y salud ocupacional

Estimado colaborador,

El presente estudio tiene como objetivo: Determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023, por lo cual es imprescindible su participación, por ello le invitamos a contestar las siguientes afirmaciones, calificando a cada pregunta de acuerdo a los cinco niveles de escala de Likert.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) y responda cada una de las interrogantes o afirmaciones de acuerdo a las siguientes alternativas:

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

Preguntas Seguridad y Salud Ocupacional					
D1: Políticas y programas de prevención					
1.Desde su punto de vista, considera que la Municipalidad Provincial de Tumbes trabaja de manera planificada el programa de SST.	1	2	3	4	5

2.Considera que la Municipalidad Provincial de Tumbes facilita los recursos necesarios para que se desarrollen los programas de SST.	1	2	3	4	5
3.La Municipalidad Provincial de Tumbes en la cual Ud. trabaja cuenta con la documentación referida a la política y objetivos de la SST.	1	2	3	4	5
4.Ud. Conoce las políticas y objetivos de SST de la Municipalidad Provincial de Tumbes en la cual labora.	1	2	3	4	5
D2: Organización de la prevención					
5.En la Municipalidad Provincial de Tumbes donde trabaja Ud. Considera que el Comité de SST realiza de manera eficiente su trabajo.	1	2	3	4	5
6.Considera Ud. que las reuniones y acuerdos registrados en el libro de actas, han generado disminuir los riesgos y accidentes laborales.	1	2	3	4	5
7. En la municipalidad, considera que es importante la capacitación al personal para la respuesta a emergencias.	1	2	3	4	5
8.Cree Ud. que la Municipalidad Provincial de Tumbes realiza los simulacros necesarios para preparar a todo el personal en caso de emergencias.	1	2	3	4	5
D3: Manual de seguridad					
9.Con qué frecuencia se le informa acerca de las normas y reglamentos internos que tiene la Municipalidad Provincial de Tumbes en SST.	1	2	3	4	5
10.Ud. Utiliza de manera responsable los equipos de protección personal que le ha brindado la Municipalidad Provincial de Tumbes	1	2	3	4	5

11.En la Municipalidad Provincial de Tumbes considera que existe personal calificado para realizar labores de acuerdo a su puesto laboral.	1	2	3	4	5
12.Con qué frecuencia se realizan auditorias de SST en Municipalidad Provincial de Tumbes	1	2	3	4	5

Muchas gracias

Anexo 5. Cuestionario para Desempeño Laboral

Estimado colaborador, el presente estudio tiene como objetivo: Determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023, por lo cual es imprescindible su participación, por ello le invitamos a contestar las siguientes afirmaciones, calificando a cada pregunta de acuerdo a los cinco niveles de escala de Likert.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) y responda cada una de las interrogantes o afirmaciones de acuerdo a las siguientes alternativas:

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

Preguntas Desempeño Laboral

D1: Productividad

1. Aplicar nuevos conocimientos para aumentar la productividad en su trabajo.	1	2	3	4	5
2. Usted logra llegar a las metas pactadas en base a las exigencias que otorga la Municipalidad Provincial de Tumbes.	1	2	3	4	5
3. Prioriza su responsabilidad emocional que tiene la organización (nivel de compromiso) para el cumplimiento de los objetivos.	1	2	3	4	5
D2: Eficacia					
4. Cumple con Las metas dentro del cronograma establecido.	1	2	3	4	5
5. Realiza usted adecuadamente las tareas que se le establece con proactividad.	1	2	3	4	5
6. Conoce de las funciones del puesto de trabajo que ocupa actualmente.	1	2	3	4	5
7. Desarrolla sus actividades en base a los indicadores de calidad y calidez.	1	2	3	4	5

8. Logra realizar las actividades en su totalidad según lo planteado en la Municipalidad Provincial de Tumbes.	1	2	3	4	5
D3: Eficiencia					
9. Logra eficientemente cumplir con los avances de los objetivos organizacionales.	1	2	3	4	5
10. Considera usted que su capacidad profesional está acorde al nivel de responsabilidad que se le asigna dentro de la Municipalidad Provincial de Tumbes.	1	2	3	4	5
11. Su nivel de formación profesional le facilita un mejor desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
12. Muestra usted liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
13. Se adapta con facilidad a los cambios de las áreas de trabajo.	1	2	3	4	5
14. Realiza usted en tiempo óptimo las actividades que se le asigna.	1	2	3	4	5

Muchas gracias

Anexo 6. Solicita autorización para ejecución de tesis



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Tumbes, 16 octubre 2023

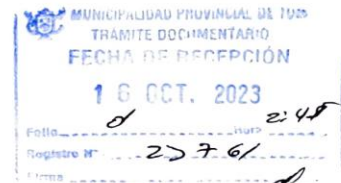
Carta N° 15 – 2023/ JLCD

Señor: Prof. Hildebrando Antón Navarro

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Tumbes

Ciudad.

Asunto: Autorización para ejecución de tesis



Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de la Universidad Nacional de Tumbes, tiene como objetivo optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, para tal propósito debe cumplir con un requisito académico de presentar un proyecto de tesis: **“Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2023”**; en consecuencia desarrollarlo. Siendo necesario para su ejecución tener información de la PEA de su población laboral. Asimismo que me brinden facilidades para la aplicación de instrumentos de recolección de datos: observación, encuestas y otros instrumentos de campo conexos a la investigación.

Para este cometido, solicito a usted Señor Alcalde la debida autorización para obtener la información solicitada y las facilidades para aplicar las técnicas de campo y asimismo recopilar otra información pertinente de su representada, y de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación y lograr mi objetivo académico.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

Bach. José Luis, Cruzado Díaz
Código ORCID: 0009-0001-1459-8969
Tesista

Anexo 7. Autorización para ejecución de tesis



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
TUMBES

Juntos
Cambiamos
Tumbes
Desde 1921

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, DE LA
CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO

TUMBES, 12 DE ENERO DEL 2024.

CARTA N° 003 2024-G.AMD-SGPER-MPT/ALPC.

SR.
JOSE LUIS CRUZADO DIAZ

Asunto: Autorización para Ejecución de Tesis

**REFERENCIA: Reg. N°00193-24
CARTA N°01-2024/JLCD**

De mi consideración:

Por medio del presente me dirijo a Usted, para saludarlo cordialmente y a su vez en atención al documento de la referencia, donde solicita Autorización para la presentación del proyecto de tesis "**Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, Municipalidad Provincial de Tumbes**", 2023.

En atención a lo antes expuesto, se le otorga las facilidades del caso para realizar su proyecto de tesis denominado "**Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, Municipalidad Provincial de Tumbes**", 2023. Y así pueda obtener la información requerida, para aplicar las técnicas de campo y así mismo recopilar otras informaciones pertinentes a esta Institución Municipal.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TUMBES

Mag. Adykana L. Peña Cabrera
SUB GERENTE DE PERSONAL

Anexo 8. Análisis de fiabilidad de la variable seguridad y salud ocupacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

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

Tabla

Variable seguridad y salud ocupacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	12

Fuente: Prueba Piloto

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.Desde su punto de vista, considera que la empresa trabaja de manera planificada el programa de SST	45.40	115.822	0.968	0.969
2.Considera que la empresa facilita los recursos necesarios para que se desarrollen los programas de SST.	45.40	115.822	0.968	0.969
3.La empresa en la cual Ud. trabaja cuenta con la documentación	45.60	116.933	0.906	0.970

referida a la política y objetivos de la SST.				
4.Ud. Conoce las políticas y objetivos de SST de la empresa en la cual labora.	45.60	116.933	0.906	0.970
5.En la empresa donde trabaja Ud. Considera que el Comité de SST realiza de manera eficiente su trabajo.	45.60	116.933	0.906	0.970
6.Considera Ud. que las reuniones y acuerdos registrados en el libro de actas, han generado disminuir los riesgos y	45.60	116.933	0.906	0.970

accidentes laborales.				
7. En su centro de labores, considera que es importante la capacitación al personal para la respuesta a emergencias.	45.40	130.933	0.630	0.976
8.Cree Ud. Que la empresa realiza los simulacros necesarios para preparar a todo el personal en caso de emergencias.	45.50	124.722	0.775	0.973
9.Con qué frecuencia se le informa acerca de las normas y reglamentos internos que tiene	45.20	133.289	0.567	0.977

la empresa en SST.			
10.Ud. Utiliza de 45.50 manera responsable los equipos de protección personal que le ha brindado la empresa.	114.722	0.963	0.969
11.En su centro de trabajo Ud. considera que existe personal calificado para realizar labores de acuerdo a su puesto laboral.	114.722	0.963	0.969
12.Con qué frecuencia se realizan auditorias de SST en su centro de labores.	126.900	0.828	0.973

Estadísticas de
escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
49,60	142,933	11,955	12

Anexo 9. Análisis de fiabilidad de variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

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

Tabla

Variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.815	14

Fuente: Prueba Piloto

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
13. Aplicar nuevos conocimientos para aumentar la productividad en su trabajo.	40.30	87.567	-0.154	0.842
14. Usted logra llegar a las metas pactadas en base a las exigencias que otorga la Municipalidad Provincial de Tumbes.	40.10	80.100	0.281	0.813
15. Prioriza su responsabilidad emocional que	40.00	76.667	0.482	0.802

tiene la organización			
16. Cumple con 42.10 Las metas dentro del cronograma establecido.	61.433	0.895	0.759
17. Realiza usted 42.10 adecuadamente las tareas que se le establece con proactividad.	61.433	0.895	0.759
18. Conoce de 42.10 las funciones del puesto de trabajo que ocupa actualmente.	61.433	0.895	0.759
19. Desarrolla 42.10 sus actividades en base a los indicadores de calidad y calidez.	61.433	0.895	0.759

<p>20. Logra realizar 42.10 las actividades en su totalidad según lo planteado en la Municipalidad Provincial de Tumbes.</p>	<p>61.433</p>	<p>0.895</p>	<p>0.759</p>
<p>21. Logra 40.00 eficientemente cumplir con los avances de los objetivos organizacionales.</p>	<p>84.444</p>	<p>0.029</p>	<p>0.825</p>
<p>22. Considera 40.00 usted que su capacidad profesional está acorde al nivel de responsabilidad que se le asigna dentro de la Municipalidad Provincial de Tumbes.</p>	<p>84.444</p>	<p>0.029</p>	<p>0.825</p>

23. Su nivel de formación profesional le facilita un mejor desarrollo de sus funciones.	42.50	79.167	0.223	0.819
24. Muestra usted liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.	40.00	84.444	0.029	0.825
25. Se adapta con facilidad a los cambios de las áreas de trabajo.	42.50	79.167	0.223	0.819
26. Realiza usted en tiempo óptimo las actividades que se le asigna.	40.00	84.444	0.029	0.825

Estadísticas de
escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
44,30	85,567	9,250	14

Anexo 10. Evidencias durante aplicación de encuestas



Toma fotográfica 1 y 2: Tesista, brindando instrucciones para el correcto llenado de los de medición.

Fuente: Aplicación de encuestas