



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Políticas de Seguridad y Salud y el Desempeño Laboral en los
Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Williams Justo, Nora Alessandra (ORCID: 0000-0002-6775-7839)

ASESOR:

Dr. Roque Wilmar, Florian Plasencia (ORCID: 0000-0002-3475-8325)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, Guillermo Williams Meza y Emma Justo Sánchez quienes me dieron su apoyo incondicional y emocional para no declinar de mi objetivo.

Nora Alessandra

Agradecimiento

A Dios por ser el motor principal en mi vida, por acompañarme y permitirme confiarle mis anhelos con la certeza de que estos se materializarán.

A nuestros padres por acompañar nuestro camino con amor y comprensión

La autora

Índice de Contenidos

	Pag
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1. De la descripción de las variables	19
4.2. De análisis correlacional	21
4.3. Contrastación de hipótesis	29
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pag	
Tabla 1	Distribución de la población de los trabajadores presenciales de la MPS en el año 2021	15
Tabla 2	Nivel de las políticas de seguridad y salud en trabajadores de la MPS.	19
Tabla 3	Nivel de las políticas de seguridad y salud en trabajadores de la MPS por dimensiones.	19
Tabla 4	Nivel del desempeño laboral en trabajadores de la MPS.	20
Tabla 5	Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la MPS por dimensiones.	21
Tabla 6	Prueba de normalidad.	22
Tabla 7	Relación entre los niveles de políticas de seguridad y salud y los niveles del desempeño laboral en trabajadores de la MPS.	23
Tabla 8	Relación entre los niveles de integración de la prevención y desempeño laboral en trabajadores de la MPS.	24
Tabla 9	Relación entre los niveles del ambiente de trabajo y desempeño laboral en trabajadores de la MPS.	25
Tabla 10	Relación entre accidentes y enfermedades ocupacionales y desempeño laboral en trabajadores de la MPS.	26
Tabla 11	Relación entre los niveles de formación en seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en trabajadores de la MPS.	27
Tabla 12	Relación entre los niveles de relación entre supervisión de la seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en trabajadores de la MPS.	28

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la política de seguridad y salud con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. La investigación fue del tipo básica, de corte cuantitativa, de diseño no experimental, correlacional y corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 183 trabajadores presenciales del régimen laboral 276, los mismos que fueron considerados como muestra. Para el recojo de datos se aplicó dos cuestionarios, Política de Seguridad y Salud y Desempeño Laboral. Entre los resultados, se obtuvo que, existe relación directa entre la integración de la prevención y el desempeño laboral, existe una relación directa entre la dimensión ambiente de trabajo y desempeño laboral, existe relación directa entre los accidentes y enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral, existe relación directa entre la formación en seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral, existe relación directa entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral. Se concluyó que existió una correlación directa de nivel alto ($Rho=0,716$) y significativa ($p\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre las políticas de seguridad y salud y el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.

Palabras clave: Políticas de seguridad y salud, desempeño laboral, gobiernos locales.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between health and safety policy and work performance in workers of the Provincial Municipality of Santa, 2021. The research was of the basic type, quantitative, non-experimental design, correlational and cross-sectional. The study population was made up of 183 face-to-face workers of the 276 labor regime, the same ones that were considered as a sample. For the collection of data, two questionnaires were applied, Health and Safety Policy and Occupational Performance. Among the results, it was obtained that there is a direct relationship between the integration of prevention and work performance, there is a direct relationship between the dimension of work environment and work performance, there is a direct relationship between occupational accidents and diseases and work performance, there is a direct relationship between training in occupational safety and health and work performance, there is a direct relationship between occupational safety and health and work performance. It was concluded that there was a direct correlation of high level ($Rho= 0.716$) and significant (p -value 0.000

Keywords: Health and safety policies, job performance, local governments.

I. INTRODUCCIÓN

El contexto social de la pandemia COVID-19, ha provocado que, mundialmente, las organizaciones conjeturen sobre el impacto de esta emergencia sanitaria al desempeño laboral. Y es que el trabajador, mientras ejerce su función, se expone a contagiarse del coronavirus y sus mutaciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) sostiene que los lugares de trabajo y los momentos de interacciones entre trabajadores se han vuelto focos de brotes de virus; incluso Nishiura, et al. (2020) indica que los espacios cerrados aumentan la probabilidad de contagio en un 18.7%; en caso de haber contagio, pueden darse grandes repercusiones económicas, sanitarias y psicológicas en su entorno familiar, amical y social.

Este suceso ha abierto el cuestionamiento del paradigma de las políticas de seguridad y salud en las organizaciones para mediar la afectación del rendimiento laboral. Tal es el caso que, Han, et al. (2019) mencionan que los estándares de seguridad y salud en el trabajo faltan ser implementados en muchas organizaciones, lo que podrían, a punto de vista de (Kartikawati y Djunaidi. 2018) evitar sufrimiento, pérdidas resultantes de las lesiones y contagios en el lugar de trabajo. A pesar de ello, Asnawi, y Sulaiman (2021) enfatizan que el desempeño es el impulsor clave de la reputación de la organización para crear y brindar servicios satisfactorios de acuerdo con los deseos de la comunidad. Para Zondo (2021) la pandemia, la preocupación por el desempeño laboral y el incremento de riesgo en el trabajo, hacen fundamental salvaguardar la integridad de los empleados.

Globalmente existen estudios que evidencia los problemas por no contar con un óptimo lineamiento de la salud y seguridad de los empleados. Para Zondo (2021) la tasa general de lesiones es de 1,25 por cada 1000 trabajadores por año en la India. También refiere que Kuwait registra más de 51 500 accidentes laborales, lo que provocó una pérdida de 94,83 mil millones de dólares en 2016; otros datos del autor indican que, en los EEUU, la cifra ronda las 6500 muertes por periodo, mientras que el número de muertes junto con las lesiones incapacitantes asciende a 9 millones. Según estudios de Phusavat et al (2017) se registran anualmente 1,6 millones de accidentes con lesiones y 27 millones de accidentes sin lesiones en el Reino Unido; a la par que, América Latina y el Caribe, el número llega hasta el 13,5 por 100 000.

Por su parte, Rachid et al (2015) expresan que se registraron 20,016 hospitalizaciones por lesiones entre 1990 y 1999 en Finlandia. De acuerdo a Vega-Monsalve (2017) en Colombia, el promedio de accidentes laborales fue de 7,73 por cada 100 trabajadores en el 2014. A pesar que las políticas de seguridad y salud están supervisadas por el estado, Díaz (2017) indica que los accidentes laborales no han disminuido porque no hay personal capacitado para cubrir esta política.

En el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2021) informó que, en abril del 2021, se presentaron 211,6% de aumento de notificaciones de accidentes, más respecto a abril del 2020, y 8,9% menos respecto a marzo del 2021. De las notificaciones, 96,97% eran accidentes laborales que no son mortales, 0,35% accidentes mortales, 1,58% fueron solo incidentes peligrosos y 1,10% fueron enfermedades producto del trabajo. Así mismo, de acuerdo a estudios de Ortiz (2020) en el área de salud, indica que el personal de un centro médico se encuentra insatisfecho en el trabajo, porque la falta de recursos puede dañar su integridad, por lo que solicitan normas, lineamientos, políticas, que aporten a su rendimiento laboral.

A nivel local, Abanto (2018) indica que la falta gestión de riesgos en una institución educativa no indica las acciones a tomar ante los accidentes, no están identificados los peligros, ni tampoco existe una evaluación de los riesgos. Por otra parte, Ponte (2020) manifiesta que algunas sub gerencias de municipalidades, no cuentan con una política de seguridad y salud exclusiva del área que ayude a reducir los accidentes laborales.

La Municipalidad Provincial del Santa, representada con sus siglas MPS, actualmente cuenta con 1913 trabajadores, entre diferentes formas de trabajo, tanto como personal administrativo y operativo, la gran cantidad de trabajadores requiere un énfasis especial en los cuidados de su integridad, el COVID-19 ha generado la muerte de 17 trabajadores en el 2020, y 13 trabajadores en el 2021 hasta lo que va del año. Existen 434 trabajadores que se encuentran en condiciones de riesgo real frente a la pandemia por lo que aun así deben de trabajar con los cuidados respectivos.

Debido a la situación de la pandemia, existe un miedo constante de contagio que conlleve a la muerte del trabajador o de un familiar; lo que aminora el desempeño de los trabajadores. Girish y Kamala (2020) recuerda que este

escenario ha afectado severamente las políticas de trabajo de los empleados como su desempeño respectivo de una manera sin precedente.

Queda claro que esta situación genera un riesgo de contagio que puede conllevar a la muerte del trabajador o algún miembro de su entorno social. Además, Girish y Kamala (2020) recuerda que este escenario ha afectado severamente el desempeño laboral de una manera sin precedente. Es por este motivo que surge la necesidad de investigar el problema en el ámbito de seguridad y salud del trabajador y su relación con el desempeño laboral del trabajador, debido a la escasa investigación dentro del contexto de pandemia; lo cual podrá revelar las falencias actuales de las políticas que preservan el bienestar del trabajador dentro de una emergencia sanitaria.

Frente a la problemática descrita, se formula como problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la política de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021?

Por consiguiente, se detalla la justificación del estudio, los cuales son de carácter teórico, metodológico, práctico y social. Justificación teórica: La investigación pretende cubrir los datos insuficientes de la localidad con respecto a la política de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral dentro de un contexto de pandemia, además el marco teórico puede ser revisado para desarrollar futuras investigaciones. Adicionalmente, los resultados expuestos en la investigación darán a conocer la relación de dichas variables dentro de un organismo del estado; lo que servirá como antecedente contrastable para futuros estudios. Justificación metodológica: Este estudio científico con enfoque descriptivo y correlacional, optará por la creación de un nuevo instrumento de medición que permita hallar la relación entre la política de seguridad y salud con el desempeño laboral en la situación de emergencia sanitaria. La rigurosidad científica se apoyará con el cuestionario que brindará sustento al análisis estadístico final, que hará el estudio atractivo para modelo de investigaciones similares.

Así mismo, la justificación práctica: El problema de la pandemia ha puesto en discusión los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo, por lo que esta investigación dará a conocer si estas políticas están aportando o no al desempeño laboral de los trabajadores. Dos implicancias transcendentales se verán reflejadas

en esta investigación: la revisión, validación o modificación de las actuales políticas de seguridad y salud en el trabajo e identificar, o descartar, una variable que permita aumentar el desempeño laboral de los trabajadores en las municipalidades. Justificación social: El presente estudio busca la trascendencia social, dentro del marco de identificación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, para que estas sean reforzadas o cambiadas en el contexto de pandemia; ello permitirá beneficiar a los trabajadores municipales al ser prevenidos de riesgos o accidentes dentro de sus funciones laborales. Esto tiene como proyección el salvaguardar la integridad del trabajador y, por contexto de pandemia, del entorno familiar y amical de cada uno de ellos.

Ante la problemática y justificación descrita, este estudio tiene por objetivo general: Determinar la relación que existe entre la política de seguridad y salud con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. A partir de ello, la investigación se desglosa en objetivos específicos: Describir el nivel de implementación de las política de seguridad y salud de los trabajadores, 2021; describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, 2021; determinar la relación que existe entre la integración de la prevención con el desempeño laboral de los trabajadores, 2021; determinar la relación que existe entre el ambiente de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores, 2021; determinar la relación que existe entre los accidentes y enfermedades ocupacionales con el desempeño laboral de los trabajadores, 2021; determinar la relación que existe entre la formación en materia de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los trabajadores, 2021 y determinar la relación que existe entre la supervisión de la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los trabajadores, 2021.

Al cumplir los objetivos, se espera validar esta hipótesis de investigación: Existe una relación directa y significativa entre la política de seguridad y salud con el desempeño laboral de los trabajadores, 2021; o la hipótesis nula: No existe una relación directa y significativa entre la política de seguridad y salud con el desempeño laboral de los trabajadores, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Gabini (2018) en su tesis doctoral referida a crear y validar una encuesta modelo del rendimiento laboral con variables sociodemográficas, organizacionales y disposicionales, en los trabajadores de organizaciones de diferentes ramas (comercio, servicio, industria, salud y educación) de la ciudad de Rosario, Argentina Usando una investigación empírica, transversal, tuvo como muestra 87 trabajadores en la primera fase y 383 trabajadores en la segunda fase. Usó el cuestionario. Entre sus resultados se revela que las variables organizacionales y los beneficios referidos a los roles laborales y familiares, son los más vinculantes con el rendimiento laboral; concluyendo que los colaboradores presentan un nivel alto de rendimiento laboral con la empresa al ver el apoyo recibido por su empleador.

Zondo (2021) en su estudio relacionado a la efectividad de un sistema de seguridad y salud ocupacional en una empresa de ensamblaje automotriz, ubicado en KwaZulu-Nata, Sudáfrica, la cual tenía un alto índice de enfermedades y lesiones antes de la implementación de dichas políticas. Mediante una investigación cuantitativa, correlacional y una población igual a la muestra de 1403 trabajadores, usando la observación como instrumento. Se concluyó que el sistema de salud y seguridad ocupacional no influye en las enfermedades laborales. Sin embargo, las enfermedades y lesiones en el trabajo permiten actualizar el sistema de salud y seguridad ocupacional. La investigación concluye que, para maximizar el funcionamiento de la política de salud y seguridad ocupacional, debe alinearse constantemente con los eventos que ocurren.

En el ámbito nacional se presenta a Salazar (2018) en su tesis de licenciatura que busca determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal durante la realización de un proyecto de mejora de infraestructura en una institución educativa, en Tingo María; se utilizó una investigación no experimental, transversal y correlacional a 309 trabajadores, se le aplicó dos encuestas como instrumentos. Los resultados arrojaron una correlación alta ($Rho = 0.716$; $p - \text{valor} < 0.001$), entre las variables de estudio. La investigación concluye que la seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño del personal.

Escobedo y Quiñones (2020) en su tesis de licenciatura donde relaciona la satisfacción laboral y desempeño laboral de los agentes de carga marítima de 5 MYPES que brindan operaciones logísticas de carga marítima internacional en el terminal portuario del Callao. El estudio fue cuantitativo y a 130 trabajadores se le tomo dos cuestionarios; con los resultados se comprueba que existe relación entre las dos variables estudiadas y se concluye que el aspecto más predominante para el desempeño laboral es el reconocimiento personal y social; además de los beneficios económicos.

En el ámbito local, Ponte (2020) en su tesis de maestría, investiga la generación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para el personal operativo de la MDNCH. Usó una investigación pre experimental con post test, a una muestra de 68 trabajadores, a quienes mediante la observación, entrevistas, encuestas y análisis documentario. Los resultados arrojaron que el 47.1% considera que es muy malo el sistema de gestión de seguridad y salud, concluyendo que el 81.8 % del personal no está preparado ante los peligros y riesgos laborales.

Se presenta las teorías e investigaciones que sustentan la variable política de seguridad y salud en el trabajo. Citando a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) la define como un marco normativo completo y funcional globalizador, que aborda los diversos riesgos presentes del espacio laboral donde el trabajador, de cualquier tipo de trabajo o sector, pueda estar en riesgo. Este sólido marco permite responder mejor a las crisis, ya que, al aumentar sus posibilidades de recuperación o continuidad de las actividades, protege la seguridad y la salud de los trabajadores. Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) esta política es la base de la cultura de prevención peruana en los centros de trabajo, cuyo propósito es prevenir los accidentes laborales, enfermedades que se ocasionen en el trabajo y mitigar de alguna forma el perjuicio sobre la salud e integridad del trabajador.

Por su parte, Álvarez y Riaño (2018) mencionan que la política de seguridad y salud en el trabajo entra en rigor desde 1983, para prevenir las situaciones de salud que afecten al trabajador en su entorno y llevar un registro de los accidentes y enfermedades laborales. A inicios del 2000, complejiza su misión, desarrollando programas para mejorar el bienestar de las personas, su productividad y desarrollo

socioeconómico. De acuerdo a Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) se encargan de actualizar progresivamente esta política universal que ha sido acogida mundialmente para ser base marco de la política de seguridad y salud en el trabajo de cada país.

Cabe recordar que, como plantea Salazar (2018) el trabajo es un derecho y como tal, debe proporcionar un nivel de vida satisfactorio que le asegure bienestar en salud, alimentación, vestido, vivienda, acceso a servicios sociales de la persona y su familia; así también, el trabajo realizado es un respaldo durante el desempleo, enfermedad y vejez. En la opinión de Khtatbeh, et al. (2020) el trabajo debe centrarse en la satisfacción de la vida en los empleados. Sritharan y Balathandayutham (2020) refieren que, en el escenario actual, Las organizaciones deben usar estrategias para hacer un lugar cada vez más confortables para los empleados.

Es importante buscar la mejora constante de las condiciones humanas y ambientales en el trabajo mediante una planificación sensata de los recursos humanos, por lo que De Oliveira (2020) menciona que un trabajador con buena salud y bienestar influye directamente en la capacidad de producción individual y colectiva. Cruz (2018) menciona que el deterioro de la salud daña al rendimiento de la persona y su nivel de vida satisfactorio. A nivel macro, representa pérdidas a las economías naciones, ya que los trabajadores deben recibir asistencia médica y financiera de los estados durante su etapa de invalidez. Esta etapa origina contrato de nuevo personal y su consecuente capacitación, gasto en la rehabilitación y, en algunos casos, fuertes indemnizaciones.

Respecto al modelo de evaluación de la variable. El presente estudio se basa en el modelo planteado por Salazar (2018) quien plantea cinco dimensiones para evaluar las políticas de seguridad y salud en el trabajo. Respecto a la primera dimensión: Integración de la prevención, la cual según Segarra (2015) permite garantizar la seguridad y salud de los empleados en la gestión de la empresa, ya que al conocer las causas que impiden la prevención, sobre todo en las áreas con alta tasa de siniestralidad, se pueden hacer los ajustes necesarios en las políticas de la organización. Así mismo Salazar (2018) y Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018) la estructura en cinco indicadores, las cuales están referidas a la Gestión de la información que maneja el personal, el

nivel del cumplimiento de marco normativo, lineamientos de prevención en el centro laboral, el sistema de reconocimientos e incentivos que implementa la entidad y la evaluación del marco regulatorio referidos a la seguridad y salud ocupacional.

El ambiente de trabajo, es la segunda dimensión, el cual se refiere a la sensación de seguridad y permite a los empleados trabajar de manera más eficiente (Kurniawati, et al, 2019). Putri y Fakhri (2020) señalan que un buen ambiente laboral puede ayudar al desempeño de los empleados al crear un nivel extraordinario de motivación en los empleados y que den su mejor capacidad para aprovechar las oportunidades que brinda la organización. Salazar (2018) propone como indicador para esta dimensión, la condición en la que el trabajador desempeña sus funciones usando la escala de Likert.

Al mismo tiempo, los accidentes y enfermedades ocupacionales, es la tercera dimensión descrita por Couto y Tender (2020) como el estudio de las causas más típicas que determinan los peligros del trabajo, donde los eventos anteriores son una herramienta para el análisis y permitiendo aprender de los eventos pasados. Salazar (2018) formula seis indicadores: Índice de accidentabilidad, deficiente manejo de la maquinaria y equipos, ausencia de equipos de protección del personal, ausencia de espacios de capacitación e incidencia de enfermedades ocupacionales y no aplicación a las normas de seguridad.

En lo que respecta a la cuarta dimensión, formación en seguridad y salud ocupacional, Medina, et al. (2019) lo plantea como la formación académica para alcanzar los resultados deseados en la organización en temas de seguridad y salud ocupacional, preservando la salud de los trabajadores. Barajas (2021) resalta la importancia de las certificaciones, de preferencia internacionales, para adquirir reconocimiento y credibilidad en el mercado. Salazar (2018) expone tres indicadores: Capacitación impartida en el tema de seguridad y salud ocupacional, ejecución de simulacros y capacitaciones en uso de herramientas y ergonomía.

De igual modo, la supervisión de la seguridad y salud ocupacional, es la quinta dimensión sostenida por Ciro (2019) como la verificación del cumplimiento de las disposiciones legales y técnicas por parte del empleado. Como señala Aguilera, et al. (2021) es importante la verificación constante del uso de los equipos de seguridad para garantizar la integridad del trabajador. Adicionalmente, según la Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018) la supervisión

de la seguridad y salud ocupacional tiene el objetivo de mejorar los procedimientos, premiar y sancionar, si fuese necesario. Salazar (2018) sugiere cinco indicadores: Utilización de equipos de protección del trabajador, renovación de los equipos de protección personal, omisión a las normas de seguridad y salud, cultura preventiva del personal, compromisos por la seguridad y salud ocupacional, no aplicación del marco normativo y recambio de equipos de protección del trabajador.

Es importante resaltar que la política de seguridad y salud mejora el lugar de trabajo. Sierra (2015) plantea que la implementación adecuada puede reducir accidentes o enfermedades laborales en el personal durante el ejercicio de sus funciones. Además, esquematiza cómo manejar mejor las situaciones que pueden generar accidentes y adquisición de enfermedades a los trabajadores que estén realizando actividades directamente relacionadas a su labor. El plan busca evitar la presencia de enfermedades laborales y la materialización de eventos que originen accidentes en el área de trabajo. Para Qureshi, y Tasneem (2021) cuanto más sistemas y políticas la organización aplique, es probable que se obtenga un mayor nivel de desempeño de los empleados.

Con respecto a la variable de desempeño laboral, Prieto (2015) lo define como las competencias profesionales del individuo, entre ellas conocimientos, experiencias, habilidades, actitudes y valores, que buscan alinearse con los requerimientos organizacionales y lograr los resultados exigidos. Prasad y Gulty (2019) agregan que el desempeño laboral apunta a lograr los propósitos de la organización. Al aumento de un trabajo efectivo, mayor el nivel de productividad. Desde la posición de Gridwichai (2020) el desempeño de los empleados permite determinar de manera rápida la productividad de la empresa. Como sostiene Gul et al (2018) se espera un conocimiento, habilidades y habilidades individuales congruentes del empleado con su trabajo para una ejecución exitosa que producirá resultados laborales positivos.

Ahora bien, la evaluación del desempeño trae muchos beneficios. Chiavenato (2017) indica que los beneficios se notan a corto, mediano y largo plazo cuando la evaluación ha sido bien desarrollada, y brinda beneficios tanto al empleado, gerente y organización, como a la misma comunidad. En los beneficios hacia al empleado, Ramírez (2018) señala que puede conocer lo que la empresa espera de él y en qué medida lo está cumpliendo; es capaz de identificar el plan de

mejora que la organización realiza para él y las que él debe realizar por su cuenta; y según lo indicado por Prasad y Gully (2019) permite hacer una auto reflexión de su desempeño y estándares personales, lo que genera confianza en las prácticas de retención de los trabajadores.

En lo que se refiere a los beneficios del gerente, Chiavenato (2017) plantea que puede medir objetivamente el desempeño y comportamiento de las personas a su cargo, otro beneficio es tener medidas que buscan aumentar el desempeño estándar de sus empleados; y comunicarse con sus empleados con respecto a sus desempeños, basados en una medición objetiva. Ramírez (2018) con respecto a los beneficios de la organización, es capaz de conocer las competencias de sus empleados y definir en qué medida apoyan a la organización, identifica qué empleados necesitan ser rotados, perfeccionados en sus habilidades, transferidos, promovidos o no renovados en su contrato; finalmente, otro beneficio es dinamizar al área de recursos humanos para que mejore la productividad y las relaciones entre miembros de la organización. Adicionalmente, Peng (2020) expresa que los procesos de rotación y promoción motivan a los empleados en su desempeño. Singh y Singh (2018) agrega que hay una mejora en el buen rendimiento del colaborador gracias a una política de premios y recompensas. Y si la empresa no tiene esta política, Tisu, et al. (2019) y Rizwan, et al. (2014) revela que los trabajadores probablemente disminuyan su desempeño.

Prieto (2015) menciona tres dimensiones para la variable de desempeño laboral. La primera dimensión, el desempeño en la tarea, es el nivel de capacidad demostrada por el trabajador para el desarrollo de las funciones encomendadas por la empresa. Para Gabini (2018) esta dimensión se basa en alcanzar las responsabilidades contempladas en el ejercicio del puesto. Escobedo y Quiñones (2020) hace una comparación entre los conocimientos y capacidades del profesional con los requerimientos formales del puesto, donde a mayor competencia técnica del colaborador, más cerca del desempeño exitoso en su labor encomendada. Gabini y Salessi (2016) propone cinco indicadores para la dimensión: planeamiento, organización de trabajo, orientación a resultados, priorización del trabajo y eficiencia laboral. El objetivo de esta dimensión es contrastar si las competencias del colaborador se ajustan a las exigencias y responsabilidades inherentes a su puesto.

El desempeño en el contexto, es presentado como segunda dimensión, en el cual Gabini (2018) plantea que son los comportamientos alrededor de las tareas encomendadas en el puesto, que no se encuentra incluido en los requerimientos formales, pero que definitivamente, producen un impacto en el desempeño organizacional. A juicio de Escobedo y Quiñones (2020) estos comportamientos contribuyen positivamente a la organización e incluso son más necesarios que los requeridos por el puesto. A pesar de no ser formalmente exigidos o premiados, estas actitudes tienen efectos superlativos para los logros de la organización. Gabini y Salessi (2016) plantean cuatro indicadores para la dimensión: “iniciativa, asumir tareas laborales desafiantes, actualización de conocimientos y, habilidades laborales y soluciones creativas frente a nuevos problemas” (p. 12). Actualmente, esta dimensión y el aspecto psicológico-afectivo son muy apreciados en las empresas para el logro de un trabajo en equipo y el ambiente de trabajo comfortable.

Al mismo tiempo, los comportamientos contraproducentes, es la tercera dimensión, la se refiere a conductas no apropiadas e intencionales de un trabajador. Estas conductas van en contra de los pilares de valores en la organización. Gabini (2018) indica que tales conductas como lentitud en el cumplimiento de sus funciones, pérdida de tiempo, horarios incumplidos, robo, estafa, acoso, entre otras; son eminentemente destructivos. Peiro, et al. (2020) sostiene que las características del lugar de trabajo influyen en el desempeño laboral, pero los valores de cada empleado modifican o reafirman estas características. Escobedo y Quiñones (2020) propone sectorizar los aspectos: Si el trabajador hace la acción de modo voluntario e intencional, el rango en que afecta la conducta indebida por su nivel de pertenencia del trabajador y que tan contrarias e ilegales son las acciones con respecto a los lineamientos de la organización. Para Fu, et al. (2021) las conductas positivas en el trabajo ayudan que mejoren su propio desempeño laboral, así como el del equipo. Gabini y Salessi (2016) propone 2 indicadores: excesiva negatividad y acciones dañinas. Es primordial identificar los comportamientos inadecuados de los empleados en su función, ya que, al infringir las normas organizacionales, amenazan la buena imagen de una compañía y de sus miembros ante los consumidores.

Existen factores que condicionan al rendimiento laboral, como por ejemplo la motivación, donde Rivero (2019) indica que si no se valora el trabajo y no un

sentido, toma más esfuerzo ejecutarlo; el clima laboral, a lo manifestado por Álvarez y Riaño (2018) proporciona tranquilidad, la libre expresión y sentimiento de pertenencia; la comunicación, según Ramírez (2018) las empresas con intercambio de mensajes más abierto y fluido en sus áreas, cuenta con empleados felices y productivos; los horarios, Khtatbeh, et al. (2020) sostienen que es necesario contar con mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo, pues largas horas de trabajo se torna contraproducente; factores ambientales, Montalbán (2018) sostiene que la temperatura del ambiente, los sonidos, el iluminado, el espacio y lo referente a la salud física o mental en el empleado son vitales en su rendimiento; desarrollo profesional, desde la perspectiva de López (2017) la promoción de los trabajadores, en términos económicos y de cargos, mantiene incentivado y encaminados a los empleados; Herramientas necesarias, Rizwan et al (2014) manifiestan que se requieren determinados elementos para desenvolverse en sus funciones para asegurar el buen rendimiento laboral.

Con respecto a la mejora del desempeño laboral, es importante considerar 4 aspectos: Un trabajo mentalmente desafiante, sugiere López (2017) que les permita a los empleados usar sus capacidades; un trabajo sin desafíos produce aburrimiento, aunque el exceso de ellos origina la frustración y percepción de fracaso. Incentivos justos, donde Gabini (2018) condiciona que si el pago salarial, las normas de promoción, los bonos y regalos son percibidos como justas y afines a sus expectativas, genera satisfacción en el desempeño. Propicio entorno laboral, Escobedo y Quiñones (2020) indican que se prefiere entornos físicos que no se esté expuesto a riesgos o incomodidades: temperatura, iluminación, sonido y otros factores deben ser regulados. La mayoría de empleados buscan trabajos en instalaciones modernas, con equipos que faciliten su buen desempeño. Buenos colegas, Lorrén (2018) señala que el trabajador puede satisfacer su deseo de interacción social en el trabajo; por lo que, tener compañeros con características similares, aumenta la satisfacción laboral.

Tanto las políticas de seguridad y salud y el desempeño laboral están relacionados, ya que ambos apuntan a la satisfacción del trabajador. Salazar (2018) señala que el factor común entre ambas variables es tener un ambiente de trabajo que maximice el desarrollo de sus funciones. Para segmentar las variables, en el caso de las políticas de seguridad y salud del trabajador; el cuidado de su integridad

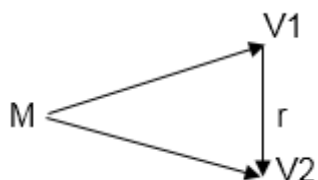
física, velar por posibles accidentes y enfermedades en el centro de trabajo, las capacitaciones sobre manejo de un entorno de seguridad y salud ocupacional Gabini (2018) incluso los reglamentos que han aparecido por el contexto de pandemia Zondo (2021); propician el trabajo efectivo que genera mayor desempeño laboral. Con respecto al desempeño laboral, éste necesita de motivaciones, ambientes, requerimientos organizacionales para alcanzar un alto nivel de productividad Peng (2020). Además, Ponte (2020) rescata la idea de que es compromiso de toda empresa brindar de todas las herramientas disponibles que potencien las competencias profesionales del empleado, y si ésta se dirige a velar por su seguridad y salud, pues el trabajador puede conseguir los requerimientos organizacionales exigidos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El estudio fue del tipo básico, que de acuerdo a Hernández et al. (2018) considera que se busca expandir más los conocimientos de una variable sin enfocarse en sus implicaciones prácticas. También fue cuantitativa, al utilizar estadística descriptiva e inferencial (Hernández et al., 2018).

Su diseño fue no experimental, debido a que no se alteró ninguna variable, solo se describió la realidad existente (Hernández et al., 2018); transversal, dado que se levantaron los datos en un momento específico (Hernández et al., 2018) y descriptiva correlacional, porque se describió la relación existente entre variables (Hernández et al., 2018).



Dónde:

M: Muestra del estudio, integrada por 183 trabajadores presenciales del régimen laboral 276 de la MPS.

V1: Medición de Políticas de seguridad y salud

V2: Medición de Desempeño laboral

r: Correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variables

Variable de estudio: Políticas de seguridad y salud

Variable asociada: Desempeño laboral

3.2.2 Operacionalización de las variables (Anexo 1)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población, según Hernández, et al. (2018) es el grupo de elementos de análisis que poseen características homogéneas que facilitan su estudio. En este

estudio la población estuvo definida por los 183 trabajadores presenciales de la ley 276 de la Municipalidad Provincial del Santa, que laboraron en el año 2021.

Tabla 1

Distribución de la población de los trabajadores presenciales en el año 2021.

Condición laboral	Género		Total
	H	M	
Ley 276	91	92	183
Total	91	92	183

Fuente: Reporte de planilla de trabajadores.

Criterios de inclusión: Trabajadores presenciales que no tiene factores de riesgo y que pertenecen a la Ley 276 durante el año 2021.

Cabe decir que cuando una población no es muy grande se puede considerar una población censal (Hernández, et al. 2018). En este caso se consideró como muestra a los 183 trabajadores presenciales del régimen laboral 276.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es la más utilizada por aspectos de practicidad, donde no requiere participación directa del investigador (Hernández, et al. 2018) por lo que en esta investigación se usó la encuesta; respecto al instrumento, este sirve como guía estructurada para facilitar el levantamiento de datos (Hernández, et al. 2018) por ello se utilizó el cuestionario en esta investigación.

El cuestionario de políticas de seguridad y salud. Está adaptado en base al cuestionario planteado por Salazar (2018) con la finalidad de medir la seguridad y salud ocupacional de la institución educativa Gómez Arias Dávila, donde se plantearon cinco dimensiones. Por medio de este cuestionario se investigó la percepción de los trabajadores presenciales sobre el estado de las políticas de seguridad y salud caracterizándose en cinco dimensiones. El cuestionario contenía 20 ítems con valoraciones desde uno a cinco siendo sus respuestas nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, cuyo llenado tomo aproximadamente 5 minutos.

El cuestionario de desempeño laboral. Está adaptado en base al cuestionario planteado por Gabini y Salessi (2018) con la finalidad de medir el rendimiento laboral individual de los trabajadores argentinos, donde se plantearon tres dimensiones. Por medio de este cuestionario se investigó la percepción de los trabajadores presenciales sobre el estado del desempeño laboral y caracterizar las tres dimensiones. El cuestionario contenía 16 ítems con valoraciones desde uno hasta el cinco siendo sus respuestas nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, cuyo llenado tomo aproximadamente cinco minutos.

La validez de un instrumento permite medir con precisión la variable de estudio (Hernández et al., 2018). En esta investigación se consideró fundamental el juicio de dos expertos y conocedores de la temática estudiada, con grado de doctor y docentes de la universidad Cesar Vallejo, utilizándose una matriz de consistencia para determinar la coherencia de las preguntas con respecto a las dimensiones y variables de estudio. De los puntajes y observaciones realizadas por dichos expertos se realizaron los ajustes y cambios necesarios (de ser el caso) asegurando así la precisión de los instrumentos.

La confiabilidad permite garantizar la estabilidad y seguridad del instrumento (Hernández, et al. 2018). En este caso, se aplicó los dos cuestionarios a una muestra piloto constituida de 10 trabajadores, donde se obtuvo el nivel de confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach aplicado a los dos cuestionarios. Como resultados se obtuvo para el cuestionario de políticas de seguridad y salud un resultado de 0.892, lo que significó un nivel alto de confiabilidad. Por otro lado, el cuestionario de desempeño laboral también fue sometido al Alfa de Cronbach, evidenciando un resultado de 0.888, lo que significó un nivel alto de confiabilidad. Cabe decir que el coeficiente mínimo de Alfa de Cronbach es de 0.7, lo que implicaría un nivel aceptable de confiabilidad desde donde lo ideal sería obtener valores superiores a ese 0.7. Los valores de los niveles de confiabilidad van desde 0 a 0.499 inaceptable, de 0.5 a 0.599 pobre, de 0.6 a 0.699 débil, de 0.7 a 0.799 aceptable, de 0.8 a 0.899 bueno y de 0.9 a 1 excelente.

3.5. Procedimientos

Se redactó la realidad problemática de la investigación, desde lo general a lo particular enmarcándose en el problema de las variables de estudio. La muestra

fue de 183 trabajadores (población censal). Se cruzaron los permisos pertinentes a la institución de estudio para tener las facilidades y permisos del caso. Se elaboraron dos instrumentos (cuestionarios), uno para cada variable de estudio. Se tomo una muestra piloto a 10 trabajadores para hablar la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach (un alfa por cuestionario).

Se validó mediante la V de Aiken, producto del llenado de matrices luego del juicio de dos expertos, se coordinó con los encargados de las áreas donde se realizó el estudio a fin gestionar un horarios y día adecuados. Cada participante debió mostrar su ficha de consentimiento informado para ser evaluado con los instrumentos. Se levantaron los datos de los sujetos de estudio de las áreas determinados y previamente comunicados con los dos instrumentos. Finalmente se procesó la información generando posteriormente, discusiones, conclusiones y recomendaciones finales. Se realizaron las coordinaciones de fechas de levantamiento de información.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se trabajó con el software estadístico SPSS 24 que es una herramienta potente y la más usada para investigaciones; luego del levantamiento de datos utilizando los instrumentos validados, se generó una base de datos en SPSS 24, donde se realizaron sumas y recategorizaciones de las dimensiones de las variables estudiadas para generar nuevos niveles; los instrumentos tenían las siguientes opciones de respuesta: Nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4, siempre=5.

Se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, con lo que se determinó que la distribución de datos era no paramétrica por lo que la prueba correspondiente para medir la relación fue la prueba de Spearman, donde la los valores varían desde -1 siendo correlación negativa perfecta, pasando por 0 que es correlación nula y hasta 1 siendo una correlación positiva perfecta.

Finalmente, mientras la significancia sea menor a 5%, se considera estadísticamente significativa y si sobrepasa dicho porcentaje no se encuentra la seguridad total para poder aseverar la relación.

3.7. Aspectos éticos

Se desarrolló la investigación respetando la autoría de los diversos investigadores previos citando correctamente sus aportes mediante APA 7ma edición. Se protegió la identidad de los participantes estudiados, cuidando su información a fin de no generar alguna incomodidad en algún participante. También, esta investigación se desarrolló considerando los valores de veracidad y lealtad. La información obtenida solo se utilizó para beneficio de la institución donde se desarrolló el estudio y para los participantes del estudio. Todos los participantes fueron informados y posteriormente ellos brindaron su consentimiento. Finalmente, los participantes lo hicieron de manera voluntaria y libre, todos tuvieron la opción de participar y no se excluyó a nadie del estudio por razones que no sean técnicas.

IV. RESULTADOS

4.1 De la descripción de las variables

Objetivo específico 1. Describir el nivel de implementación de las políticas de seguridad y salud en trabajadores, 2021

Tabla 2

Nivel de las políticas de seguridad y salud en trabajadores, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	65	35.5%
Regular	91	49.7%
Bajo	27	14.8%
Total	183	100, 0%

Fuente: Base de datos el estudio (Anexo 5)

Interpretación: De acuerdo a la tabla 2, el 35.5% de trabajadores de la MPS percibe que el nivel de cumplimiento de las políticas de seguridad y salud es alto, el 49.7 % lo valora en el nivel regular y el 14.8% en un nivel bajo.

Tabla 3

Nivel de las políticas de seguridad y salud en trabajadores, 2021 por dimensiones.

Integración de la prevención	Bajo	14	7.7%
	Regular	81	44.3%
	Alto	88	48.1%
Ambiente de trabajo	Bajo	40	21.9%
	Regular	97	53.0%
	Alto	46	25.1%
Accidentes y enfermedades ocupacionales	Bajo	41	22.4%
	Regular	89	48.6%
	Alto	53	29.0%
	Bajo	19	10.4%

Formación en seguridad y salud ocupacional	Regular	82	44.8%
	Alto	82	44.8%
Supervisión de la seguridad y salud ocupacional	Bajo	27	14.8%
	Regular	85	46.4%
	Alto	71	38.8%

Fuente: Base de datos el estudio (Anexo 5)

Interpretación: De acuerdo a la tabla 3, el 48.1% de trabajadores de la MPS percibe que el nivel de integración de la prevención es alto, según el ambiente de trabajo el 53.0% de trabajadores lo valora como regular, el 48.6% de los trabajadores consideran al nivel de accidentes y enfermedades ocupacionales como regular, en 44.8% considera que el nivel de la formación en seguridad y salud ocupación es alto y respecto a la supervisión de la seguridad y salud ocupacional el 46.4% la considera en nivel regular.

Objetivo específico 2. Describir el nivel del desempeño laboral en trabajadores, 2021.

Tabla 4

Nivel del desempeño laboral en trabajadores, 2021

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	94	51.4%
Regular	66	36.1%
Bajo	23	12.5%
Total	183	100,0

Fuente: Base de datos el estudio (Anexo 5)

Interpretación: De acuerdo a la tabla 4, se pudo ver que un mayor porcentaje de trabajadores (51.4%) de la MPS, percibe el desempeño laboral en un nivel alto, el 36.1 % lo percibe en un nivel regular y el 12.5% lo percibe un nivel bajo.

Tabla 5

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores, 2021 por dimensiones.

Nivel		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño en la tarea	Bajo	23	12.6%
	Regular	86	47.0%
	Alto	74	40.4%
Desempeño en el contexto	Bajo	24	13.1%
	Regular	60	32.8%
	Alto	99	54.1%
Comportamientos contraproducentes	Bajo	41	22.4%
	Regular	90	49.2%
	Alto	52	28.4%

Fuente: Base de datos el estudio (Anexo 5)

Interpretación: De acuerdo a la tabla 5, el 47.0% de trabajadores de la MPS percibe que el nivel de desempeño de la tarea es regular, el 54.1% valora el nivel de desempeño en el contexto como alto y el 49.2% de los trabajadores percibe el nivel de desempeño en el comportamiento como regular.

4.2 De análisis correlacional

Con la finalidad de determinar el estadístico de prueba adecuado, que ayude en el análisis de correspondencia entre las Políticas de Seguridad y Salud y el Desempeño laboral en trabajadores; se hizo necesario analizar el supuesto, conocido como prueba de normalidad.

Para determinar la normalidad de los datos se hizo uso de la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, donde, H_0 : Los datos implica que los datos tienen una distribución normal y H_1 : Los datos no tienen una distribución normal; basados en una significancia de 0.05.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
V1: Políticas de seguridad y salud	0,068	183	0,041
V2: Desempeño laboral	0,138	183	0,000

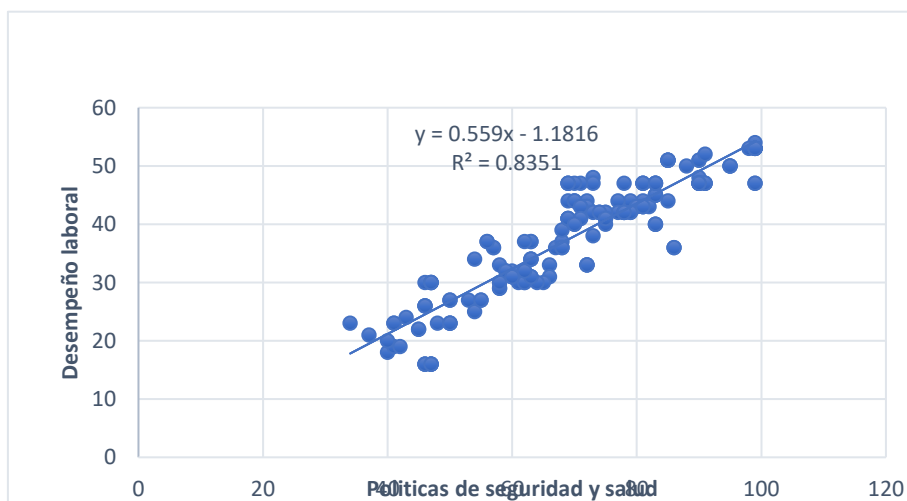
Fuente: Base de datos el estudio (Anexo 5)

Interpretación: En los resultados analizados mediante el estadístico de Kolmogorov - Smirnov, se apreció que ambas variables de estudio tuvieron una probabilidad sig. $p=0,041 < 0,05$; y $p=0,000 < 0,05$, razón por la que se rechaza la hipótesis nula H_0 , afirmando que la distribución de los datos de las variables en estudio, no derivan de una distribución normal, por lo que para su análisis se empleó el estadístico de prueba del grupo de no paramétrico, conocido como de Rho (ρ) de Spearman.

Objetivo general: Establecer la relación que existe entre políticas de seguridad y salud y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.

Figura 3

Dispersión de las puntuaciones entre políticas de seguridad y salud y el desempeño laboral.



Fuente: Base de datos el estudio (Anexo 5)

Interpretación: Del análisis de la figura 3, se observó que cuando las puntuaciones de las políticas de seguridad y salud aumentan, el puntaje del desempeño laboral también aumenta, determinándose una relación directa, cuyo coeficiente de determinación ($r^2 = 0.835$) permitió afirmar que el 83.5 % del desempeño laboral en trabajadores se encuentra explicada por las políticas de seguridad y salud. El coeficiente de la pendiente: 0,56, mostró el valor positivo; lo que admite exponer la incidencia directa entre los puntajes de ambas variables.

Tabla 7

Determinar la relación que existe entre los niveles de políticas de seguridad y salud y los niveles del desempeño laboral en trabajadores.

Niveles		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Políticas de seguridad y salud	Bajo	f	19	8	0	27
		%	10.4%	4.4%	0.00%	14.8%
	Regular	f	4	53	34	91
		%	2.1%	29.0%	18.6%	49.7%
	Alto	f	0	5	60	65
		%	0.00%	2.8%	32.7%	35.5%
Total	f	23	66	94	183	
	%	12.5%	36.2%	51.3%	100.00%	
		Valor	n	p-valor		
Rho de Spearman		0,716*	183	0.000		

Nota: * La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 7, se evidenció que el 29.0 % de los trabajadores de la MPS percibió un nivel regular con respecto a las políticas de seguridad y salud; y a la vez un nivel regular del desempeño laboral; así mismo el 32.7% tuvo la percepción de un nivel alto de las políticas de seguridad y salud y a la vez perciben un nivel alto del desempeño laboral. Según lo hallado con el estadístico de prueba, el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.716, se

determinó que existe una correlación directa de nivel alta y significativa (p-valor $0,000 < 0,05$) entre las políticas de seguridad y salud y el desempeño laboral.

Objetivo específico 3. Determinar la relación que existe entre la integración de la prevención con el desempeño laboral en trabajadores, 2021.

Tabla 8

Relación entre los niveles de integración de la prevención y desempeño laboral en trabajadores.

Tabla de contingencia			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Integración de la prevención	Bajo	f	8	6	0	14
		%	4.3%	3.3%	0.00%	7.6%
	Regular	f	15	49	17	81
		%	8.2%	26.8%	9.3%	44.3%
	Alto	f	0	11	77	88
		%	0.00%	6.0%	42.1%	48.1%
Total	f	23	66	94	183	
	%	12.5%	36.1%	51.4%	100.00%	
			Valor	n	p-valor	
Rho de Spearman			0,719*	183	0,000	

Nota: * La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación: En la tabla 8, el análisis indicó que existe un 26.8% de trabajadores de la MPS que percibieron un nivel regular en la dimensión integración de la prevención y al mismo tiempo valoraron un nivel regular en el nivel del desempeño laboral, del mismo modo el 42.1% de los trabajadores valoraron un nivel alto en la dimensión de integración de la prevención y a su vez alto en el nivel del desempeño laboral. Según lo hallado con el estadístico de prueba no paramétrica Rho de Spearman, se encontró que existe una correlación directa de nivel alto (Rho = 0.719) y significativa (p-valor $0,000 < 0,05$) entre la dimensión integración de la prevención y la variable desempeño laboral.

Objetivo específico 4. Determinar la relación que existe entre el ambiente de trabajo y desempeño laboral en trabajadores, 2021.

Tabla 9

Relación entre los niveles del ambiente de trabajo y desempeño laboral en trabajadores.

Tabla de contingencia			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Ambiente de trabajo	Bajo	f	22	17	1	40
		%	12.0%	9.3%	0.6%	21.9%
	Regular	f	1	41	55	97
		%	0.6%	22.4%	30.0%	53.0%
	Alto	f	0	8	38	46
		%	0.00%	4.3%	20.8%	25.1%
Total	f	23	66	94	183	
	%	12.6%	36.0%	51.4%	100.00%	
			Valor	N	p-valor	
Rho de Spearman			0.619	183	0.000	

Nota: * La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 9, se evidenció que el 30.0% de los trabajadores de la MPS perciben un nivel de alto en la dimensión de ambiente de trabajo y al mismo tiempo, valoran en nivel regular a la variable del desempeño laboral, así mismo el 20.8% percibió un nivel alto en la dimensión de ambiente de trabajo y al mismo tiempo valoró como alto en el desempeño laboral. Según lo hallado con el estadístico de prueba no paramétrica Rho de Spearman, se encontró que existe una correlación directa de nivel moderado (Rho = 0,619) y significativa (p-valor 0,000 < 0,05) entre la dimensión ambiente de trabajo y desempeño laboral.

Objetivo específico 5. *Determinar la relación que existe entre los accidentes y enfermedades ocupacionales y desempeño laboral en trabajadores, 2021.*

Tabla 10

Relación entre accidentes y enfermedades ocupacionales y desempeño laboral en trabajadores.

Tabla de contingencia			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Accidentes y enfermedades ocupacionales	Bajo	f	22	16	3	41
		%	12.0%	8.7%	1.7%	22.4%
	Regular	f	1	45	43	89
		%	0.6%	24.5%	23.5%	48.6%
	Alto	f	0	5	48	53
		%	0.00%	2.8%	26.2%	29.0%
Total	f	23	66	94	183	
	%	12.6%	36.0%	51.4%	100.00%	
			Valor	N	p-valor	
Rho de Spearman			0,663*	56	0.000	

Nota: * La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 10, los resultados indican que el 26.2% de los trabajadores de la MPS, percibieron un nivel de alto en la dimensión accidentes y enfermedades ocupacionales y a la vez valoran un nivel alto en el desempeño laboral; del mismo modo el 23.5% valoró un nivel de regular en la dimensión accidentes y enfermedades ocupacionales y al mismo tiempo un nivel regular en desempeño laboral. De acuerdo a la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se encuentra que existe una correlación directa de nivel moderada (Rho = 0,663) y significativa (p-valor 0,000 < 0,05) entre la dimensión accidentes y enfermedades ocupacionales y la variable desempeño laboral.

Objetivo específico 6. Determinar la relación que existe entre la formación en materia de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en trabajadores, 2021.

Tabla 11

Relación entre los niveles de formación en seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en trabajadores.

Tabla de contingencia			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
formación en seguridad y salud ocupacional	Bajo	f	9	10	0	19
		%	4.9%	5.5%	0.00%	10.4%
	Regular	f	14	45	23	82
		%	7.6%	24.6%	12.6%	44.8%
	Alto	f	0	11	71	82
		%	0.00%	6.0%	38.8%	44.8%
Total	f	23	66	94	183	
	%	12.5%	36.1%	51.4%	100.0%	
			Valor	n	p-valor	
Rho de Spearman			0,674*	183	0.000	

Nota: * La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 11, el 38.8% de los trabajadores, percibieron un nivel alto en la dimensión de formación en seguridad y salud ocupacional, y al mismo tiempo valoran el nivel alto en la variable desempeño laboral; de igual manera el 24.6% de los trabajadores valora un nivel de regular en la dimensión de formación en seguridad y salud ocupacional y a la vez percibieron un nivel regular de desempeño laboral. De acuerdo a la prueba no paramétrica Rho de Spearman, el análisis muestra que existe una correlación directa de nivel moderado (Rho = 0,674) y significativa (p-valor 0,000 < 0,05) entre la dimensión de formación en seguridad y salud ocupacional y la variable de desempeño laboral.

Objetivo específico 7. Determinar la relación que existe entre la supervisión de la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en trabajadores, 2021.

Tabla 12

Relación entre los niveles de relación entre supervisión de la seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en trabajadores.

Tabla de contingencia			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Supervisión de la seguridad y salud ocupacional	Bajo	f	21	6	0	27
		%	11.5%	3.3%	0.00%	14.8%
	Regular	f	2	56	27	85
		%	1.1%	30.6%	14.8%	46.5%
	Alto	f	0	4	67	71
		%	0.00%	2.1%	36.6%	38.7%
Total	f	23	66	94	183	
	%	12.6%	36.0%	51.4%	100.0%	
			Valor	n	p-valor	
Rho de Spearman			0,776*	108	0.000	

Nota: * La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 12, el 36.6% de los trabajadores de la MPS, percibieron un nivel alto con respecto a la dimensión supervisión de la seguridad y salud ocupacional y al mismo tiempo percibieron un nivel alto de desempeño laboral; del mismo modo el 30.6% de los trabajadores percibieron un nivel regular en la dimensión supervisión de la seguridad y salud ocupacional y a la vez, un nivel regular en la variable de desempeño laboral. De acuerdo a la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se puede afirmar que existe suficiente evidencia para indicar que existe una correlación directa de nivel alta (Rho = 0.776) y significativa (p-valor 0,000 < 0,05) entre la dimensión de supervisión de la seguridad y salud ocupacional y la variable desempeño laboral.

4.3 Contrastación de hipótesis

De la hipótesis general

1	<p>H₁: Existe una relación directa y significativa entre políticas de seguridad y salud y desempeño laboral en los trabajadores de la MPS, 2021.</p> <p>H₀: No existe una relación directa y significativa entre políticas de seguridad y salud y desempeño laboral en los trabajadores de la MPS, 2021.</p>
2	Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5 \% = 0,05$
3	Estadístico de prueba no paramétrica: Rho de Spearman
4	<p><i>Rho de Spearman = 0,716* Valor de P = 0,00** = 0.0 %</i></p> <p><i>* La correlación es significativa en el nivel 0,00 (Bilateral).</i></p> <p>**Con una probabilidad del 0,0 % relación directa y significativa entre políticas de seguridad y salud y desempeño laboral en los trabajadores de la MPS, 2021.</p>
5	<p><i>Toma de decisiones:</i></p> <p>Existe una relación directa y significativa entre políticas de seguridad y salud y desempeño laboral en los trabajadores de la MPS, 2021.</p>

Interpretación: Se puede afirmar estadísticamente con un nivel de confianza del 95%, que en los trabajadores existe una relación directa y significativa de las variables políticas de seguridad y salud y desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Para el MTPE (2018), las políticas de seguridad y salud son la base de la cultura de prevención peruana en los centros de trabajo, cuyo propósito es prevenir los accidentes laborales, enfermedades que se ocasionen en el trabajo y reducir los daños a la salud como consecuencia de actividad laboral. Sin embargo, Díaz (2017) indica que los accidentes laborales no han disminuido porque no hay personal capacitado para cubrir esta política

Es por ello que la situación actual producto del COVID-19 requiere esfuerzos conjuntos para poder brindar la seguridad a los trabajadores en el cumplimiento de sus tareas y es allí donde implica la relevancia del estudio, ya que una entidad pública no puede detener sus funciones y como mencionan Han, et al. (2019) los estándares de seguridad y salud en el trabajo faltan ser implementados, lo que podrían, evitar sufrimiento, pérdidas resultantes de las lesiones y contagios en el lugar de trabajo (Kartikawati y Djunaidi 2018).

Investigar la relación de cómo es percibido el nivel de políticas de seguridad y salud en el trabajo y el nivel de desempeño laboral permitirá determinar si existe una relación entre dichas variables a fin de generar conocimiento, más aun considerando que el efecto causado por el COVID-19 nos coloca en una situación nueva que requiere ser explorada. Desde una perspectiva social, el investigar aspectos relacionados a este tema permitirá verificar los niveles de las políticas de seguridad y salud y desempeño a fin de generar seguridad, confianza y mejorar el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.

En primer lugar, al contrastar la hipótesis, se encuentra que existe una correlación positiva de nivel alta las políticas de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral. Se puede afirmar que los resultados arribados muestran evidencia de validez interna y externa; los cuales se pueden corroborar por las siguientes premisas.

Respecto a su validez interna, el estudio se basó en la metodología cuantitativa, el cual, a partir del método analítico e hipotético deductivo, se analizó los datos empíricos aplicando la estadística descriptiva e inferencial para analizar de datos y contrastar hipótesis (Hernández, et al. 2018) los cuales cumplieron con los supuestos de partida y encuadre teórico. El recojo de datos, se llevó a cabo mediante la encuesta, cuyos instrumentos fueron adaptados por la investigadora,

en cuestionario políticas de seguridad y salud adaptado en base al cuestionario propuesto por Salazar (2018) y respecto al cuestionario de desempeño laboral propuesto por Gabini y Salessi (2018), los cuales fueron validados mediante juicio de dos expertos en el tema. También se considera la prueba estadística de Alfa de Cronbach aplicado a 10 trabajadores, con lo que se determinó grados de confiabilidad alto.

Por otra parte, se corrobora su validez externa, debido a que se trabajó en base a la población censal de trabajadores presenciales de la ley 276 de la MPS; resultados que son transferibles a las municipalidades provinciales y distritales, cuyas características de tamaño, manejo de recursos y personal son similares.

En lo que respecta a los resultados. A continuación, se presentan los principales hallazgos, los mismos que se contrastan con los antecedentes de estudio y se explican a la luz del marco teórico sistematizado.

Respecto al objetivo general, analizar el nivel las políticas de seguridad y salud y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa. De acuerdo a la tabla 5, se evidencia que el 28.96 % de los trabajadores percibe un nivel de regular con respecto a las políticas de seguridad y salud y a la vez un nivel regular de desempeño laboral; así mismo el 32.79% tiene la percepción de un nivel alto de las políticas de seguridad y salud y la vez perciben un nivel alto de empeño laboral. Y según lo hallado con el estadístico de prueba, el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.716, se determinó que existe una correlación directa de nivel alta y significativa ($p\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre las políticas de seguridad y salud y el desempeño laboral.

Del mismo modo Salazar (2018) encontró una correlación directa positiva, calificado como bueno ($Rho= 0.716$) y un $p - Valor$ es menor que 0.05, por lo que coincidió en que existe relación significativa entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño del personal en el proyecto.

Respecto al primer objetivo específico: Describir el nivel de la política de seguridad y salud percibido por los trabajadores, 2021, según la tabla 2, se evidencia que el 35.52 % de los trabajadores consideran que el cumplimiento de las políticas de seguridad y salud es alto, el 49.73 % lo considera regular y solamente el 14.75% en un nivel bajo.

En manera similar Ponte (2020) encontró que el 81.8 % consideran que los colaboradores no tienen la capacitación adecuada para evitar los peligros y riesgos en su área laboral.

Contrario a ello, se tiene a Salazar (2018) observó que la seguridad y salud ocupacional es percibida como buena (30.74%), un 24.92% la consideran regular. Así también existe la mayoría de encuestados consideran que la seguridad y salud ocupacional de su organización es deficiente.

Respecto al segundo objetivo específico: Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, 2021, según la tabla 3, se evidencia que un mayor porcentaje de los trabajadores (51.37 %), perciben el desempeño laboral en un nivel alto, y el 36.07 % lo consideran en un nivel regular y el 12.57% lo percibe un nivel de bajo.

Algo diferente fue lo hallado por Escobedo y Quiñones (2020) quienes encontraron que el 80,77% de trabajadores percibieron un buen desempeño laboral; también, el 10,77% indico que normalmente logran un óptimo desempeño, y solo el 8,46% siempre lo considera óptimo, es decir la mayor parte de trabajadores tienen buen desempeño regula.

También, de manera diferente se tiene a Salazar (2018) quien encontró que en relación al desempeño del personal; gran parte de trabajadores tienen buen desempeño (28.48%), un 25.24% regular desempeño laboral, en la cual indica que existe una mayor cantidad de encuestados que muestran un desempeño laboral deficiente

Respecto al tercer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la integración de la prevención con el desempeño laboral de los trabajadores, 2021, según la tabla 6, el análisis indica que existe un 26.78% de trabajadores que perciben un nivel regular en la dimensión integración de la prevención y al mismo tiempo valoran un nivel regular en desempeño laboral, del mismo modo el 42.08% de los trabajadores valora un nivel de alto en la dimensión de integración de la prevención y a su vez alto en el nivel del desempeño laboral. Según lo hallado con el estadístico de prueba no paramétrica Rho de Spearman, se encuentra que existe una correlación directa de nivel alto ($Rho = 0.719$) y significativa ($p\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la dimensión integración de la prevención y la variable desempeño laboral.

Del mismo modo Salazar (2018) obtuvo que existe una correlación directa de nivel alto ($Rho= 0.647$) y un p – valor menor a 0.05, por lo que existe una relación significativa entre la integración de la prevención y el desempeño del personal.

Respecto al cuarto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el ambiente de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la MPS, 2021, según la tabla 7, se evidencia que el 30.05% de los trabajadores de la MPS perciben un nivel de alto en la dimensión de ambiente de trabajo y al mismo tiempo, valoran en nivel regular a la variable de desempeño laboral, así mismo el 20.77% percibe un nivel de alto en la dimensión de ambiente de trabajo y al mismo tiempo valora un alto en el desempeño laboral. Según lo hallado con el estadístico de prueba no paramétrica Rho de Spearman, se encuentra que existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho = 0,619$) y significativa (p -valor $0,000 < 0,05$) entre la dimensión ambiente de trabajo y desempeño laboral.

En manera similar Salazar (2018) obtuvo como resultados que la prueba estadística indica que existe una correlación directa, con un coeficiente de correlación de 0.628) y un p – valor es menor a 0.05, por lo que existe relación significativa entre el ambiente de trabajo y el desempeño del personal.

Respecto al quinto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre los accidentes y enfermedades ocupacionales con el desempeño laboral de los trabajadores, 2021, según la tabla 8, los resultados indican que el 26.23% de los trabajadores, percibe un nivel de alto en la dimensión accidentes y enfermedades ocupacionales y a la vez valoran un nivel alto en el desempeño laboral; del mismo modo el 23.50% valora un nivel de regular en la dimensión accidentes y enfermedades ocupacionales y al mismo tiempo un nivel regular en desempeño laboral. De acuerdo a la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se encuentra que existe una correlación directa de nivel moderada ($Rho = 0,663$) y significativa (p -valor $0,000 < 0,05$) entre la dimensión accidentes y enfermedades ocupacionales y la variable desempeño laboral.

Del mismo modo Salazar (2018) obtuvo como resultado que existe una correlación directa, con un coeficiente de 0.564 y un p – valor menor a 0.05, por lo que concluyo que existe relación significativa entre los accidentes y enfermedades ocupacionales y el desempeño del personal en el proyecto.

Respecto al sexto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la formación en materia de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los trabajadores, 2021, según la tabla 9, se evidencia que el 38.80% de los trabajadores, perciben un nivel alto en la dimensión de formación en seguridad y salud ocupacional, y al mismo tiempo valoran el nivel alto en la variable desempeño laboral; de igual manera el 24.59% de los trabajadores valora un nivel de regular en la dimensión de formación en seguridad y salud ocupacional y a la vez perciben un nivel regular de desempeño laboral. De acuerdo a la prueba no paramétrica Rho de Spearman, el análisis muestra que existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho = 0,674$) y significativa ($p\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la dimensión de formación en seguridad y salud ocupacional y la variable de desempeño laboral.

Estos resultados se refuerzan con lo hallado por Salazar (2018) coincidió que existe una correlación directa, con coeficiente de 0.677 y el p – valor menor a 0.05, por lo que se concluye que si existe relación significativa entre la dimensión formación en materia de seguridad y salud ocupacional y la variable desempeño del personal.

Respecto al séptimo objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la supervisión de la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los trabajadores, 2021. Según la tabla 9, el 36.61% de los encuestados, perciben un alto nivel con respecto a la dimensión supervisión de la seguridad y salud ocupacional y al mismo tiempo perciben un alto nivel de desempeño laboral; del mismo modo el 30.60% del personal perciben un regular nivel en la dimensión supervisión de la seguridad y salud ocupacional y a la vez, un nivel regular en la variable de desempeño laboral. De acuerdo a la prueba no paramétrica, se puede afirmar que existe suficiente evidencia para indicar que existe una correlación directa de nivel alta ($Rho = 0.776$) y significativa ($p\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la dimensión de supervisión de la seguridad y salud ocupacional y la variable desempeño laboral.

De manera similar, Salazar (2018) obtuvo resultados que existe una correlación directa, con un coeficiente de correlación de 0.674, y un p – valor de 0.05, por lo que existe relación significativa entre la supervisión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño del personal.

De sus implicancias teóricas. Los planteamientos teóricos existentes y antecedentes de estudio sobre los factores que influyen en el desempeño laboral en una municipalidad, no son concluyentes. A su vez, profundizar en estudios relacionales, que profundicen y amplíen en el análisis de factores psicológicos, referenciales y estructurales de las políticas de seguridad y salud y de cómo influyen en el desempeño laboral, a partir de análisis estadístico multivariado y de regresión lineal; capaces de pronosticar y toma de decisiones adecuadas. Por otra parte, se hace necesario emplear el enfoque metodológico cualitativo, que permitan conocer, comprender e interpretar razones medulares para estudiar el comportamiento de cada variable de manera independiente

Finalmente, de sus implicancias prácticas. El problema del cumplimiento y estandarización de protocolos de seguridad y salud deficiente, es un problema latente en todas las organizaciones que desean reactivar sus operaciones a nivel nacional, y con énfasis en el contexto en el ámbito estatal, por lo que el estudio aporta información para su comprensión y toma de decisiones a nivel de la municipalidad con la finalidad de proponer alternativas para la mejora de las políticas de seguridad y salud a fin de obtener un mejor desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** Del objetivo general. Se concluye que, existe una correlación directa de nivel alto ($Rho=0,716$) y significativa (p -valor $0,000 < 0,05$) entre las políticas de seguridad y salud y el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.
- Segunda** Del primer objetivo específico. Se concluye que, aproximadamente la mitad de trabajadores evalúan un nivel de cumplimiento de las políticas de seguridad y salud regular (49.7%), mientras un 35.5% lo evalúa en un nivel alto y un 14.8% la percibe en un nivel bajo. A su vez se concluye que las dimensiones de ambiente de trabajo, accidente y enfermedad ocupacional, formación y supervisión de la seguridad y salud ocupacional son percibidas en un nivel regular, así mismo la dimensión de integración de la prevención es percibida en un nivel alto.
- Tercera** Del segundo objetivo específico. Se concluye que, aproximadamente la mitad de trabajadores evalúan un nivel de desempeño laboral alto 51.4%, mientras un 12.5% lo evalúa en un nivel bajo. A su vez, respecto a sus dimensiones, se determina que la dimensión, desempeño de la tarea y los comportamientos contraproducentes son percibidos en un nivel regular; y el desempeño en el contexto es percibida en un nivel alto.
- Cuarta** Del tercer objetivo específico. Se concluye que, existe una correlación directa de nivel alta ($Rho = 0,719$) y significativa (p -valor $0,000 < 0,05$) entre la dimensión integración de la prevención y la variable desempeño laboral.
- Quinta** Del cuarto objetivo específico. Se concluye que, existe una correlación directa de nivel moderada ($Rho = 0,619$) y significativa (p -valor $0,000 < 0,05$) entre la dimensión integración de la prevención y la variable desempeño laboral.
- Sexta** Del quinto objetivo específico. Se concluye que, existe una correlación directa de nivel moderada ($Rho = 0,663$) y significativa (p -valor $0,000$

< 0,05) entre la dimensión accidentes y enfermedades ocupacionales y la variable desempeño laboral.

Séptima Del sexto objetivo específico. Se concluye que, existe una correlación directa de nivel moderada ($Rho = 0,674$) y significativa (p -valor $0,000 < 0,05$) entre dimensión formación en seguridad y salud ocupacional y la variable desempeño laboral.

Octava Del séptimo objetivo específico. Se concluye que, existe una correlación directa de nivel alta ($Rho = 0,776$) y significativa (p -valor $0,000 < 0,05$) entre la dimensión formación en seguridad y salud ocupacional y la variable desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Al personal jerárquico:

- Primera** Implementar capacitaciones y talleres (entre las diversas áreas) sobre la importancia del cumplimiento de los protocolos de seguridad y salud a fin de reducir (o evitar) la tasa de contagios producto de COVID-19, ya que al ser personal que trabaja de manera presencial está expuesta su salud e integridad y es fundamental se cuiden para evitar contagios y/o accidentes.
- Segunda** Coordinar con la todas las áreas de la Municipalidad, la verificación de manera constante los protocolos que determina MINSA, y las adaptaciones según los cambios dictados por esta a fin de cumplir con la normativa y evitar contagios o algún que algún trabajador perciba algún perjuicio al realizar su trabajo.

Al jefe de personal:

- Tercera** Coordinar con todas las áreas, los espacios, señalización y concientización de los beneficios de cumplir con los protocolos de seguridad y salud implementados a fin de que esto se convierta en parte de la cultura de la organización.

Al trabajador:

- Cuarta** Cumplir con toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo, comunicar a un jefe superior en caso observe el incumplimiento de dichas normas a fin de salvaguardar su integridad y la de todos.

A futuros investigadores:

- Quinta** Incluir en investigaciones futuras a todo el personal presencial sin importar el régimen laboral al que pertenezcan ya que así se tendrá información complementaria a la encontrada en esta investigación, más aún que será en un contexto post COVID-19 que permitirá dar nuevas apreciaciones generando así más conocimiento.

REFERENCIAS

- Abanto, J. (2018). *Sistema de seguridad para gestión de riesgos en la I.E.P “El Santa” – anexo Nuevo Chimbote*. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6390>
- Aguilera, H., Gallegos, F., Rea, A. y Galeas, M. (2021). Casco inteligente de seguridad industrial para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. *InGenio Journal*, 4(1), 11-16. <https://doi.org/10.18779/ingenio.v4i1.363>
- Aliaga, O., Cofré, D. y Soto, R. (2021). Learning to Work While Homebound – The Effects of Remote Work on Job Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i6-13>
- Álvarez-Torres, S. y Riaño-Casallas, M. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 111-131. <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.ppss>
- Asnawi, A. y Sulaiman, S. (2021). The Role of Job Satisfaction in Mediating Self-Efficacy and Income Levels on Employee Performance at Aceh Reintegration Agency Secretariat. *International Journal of Advance Study and Research Work*, 4(5). 25-35. DOI:10.5281/zenodo.4903169
- Barajas, M. (2021) Importancia de las Certificaciones Profesionales Internacionales en Seguridad y Salud Ocupacional. *Revista Protección y Seguridad*. 18-23. https://www.academia.edu/49247102/Importancia_de_las_Certificaciones_Profesionales_Internacionales_en_Seguridad_y_Salud_Ocupacional
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Couto, J. y Tender, M. (2020). Analysis of work accidents and occupational diseases in tunnelling as a support for risk management. *Revista ingeniería de construcción*, 35(2), 182-191. <https://dx.doi.org/10.4067/S071850732020000200182>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45(), 58-81. DOI: <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>

- De Oliveira, L. (2020). Por una gestión sustentable de la salud mental en el trabajo. *Revista derecho del trabajo*, 8(26). 99-118
- Díaz, M. (2017) *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>
- Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las Mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16601>
- Fu, N., Flood, P., Rousseau, D. y Morris, T. (2021). Resolving the individual helping and objective job performance dilemma: The moderating effect of team reflexivity. *Journal of Business Research*, 129, 1-8. DOI:10.1016/j.jbusres.2021.02.058
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de la Plata]. <https://doi.org/10.35537/10915/65394>
- Gabini, S., y Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Girish R y Kamala, S (2020). Impact of Employee Engagement over its Employee Performance and Employee Branding among Employees of IT/ITes Sector, *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*, 11(12), 1830-1839 <http://iaeme.com/Home/issue/IJARET?Volume=11&Issue=12>
- Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B. y Kwanmuangvanich, P. (2020). Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in Thailand. *Sys. Rev. Pharm.*, 11(3), 185-194. <https://www.sysrevpharm.org/articles/role-of-personality-traits-on-employees-job-performance-in-pharmaceutical-industry-in-thailand.pdf>
- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z. y Jebran, K. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and

- job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4, 68-83. DOI:10.1016/j.fbj.2017.12.001
- Kartikawati, M. y Djunaidi, Z. (2018). Analysis of Safety Culture Maturity Level in Construction at PT. MK Gelora Bung Karno Main Stadium Renovation Project. *KnE Life Sciences*, 4(5), 348–360. <https://doi.org/10.18502/kls.v4i5.256>
- Khan, M., Ali, Y., De Felice, F. y Petrillo, A. (2019). Occupational health and safety in construction industry in Pakistan using modified-SIRA method. *Safety Science*, 118(), 109-118. DOI:10.1016/j.ssci.2019.05.001
- Khtatbeh, M., Mahomed, A., Ab-Rahman, S. y Mohamed, R. (2020). The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates. *Heliyon*, 6, 1-9 DOI:10.1016/j.heliyon.2020.e04973
- Kurniawaty, K., Ramly, M y Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters* , 9(6), 877-886. DOI: 10.5267/j.msl.2019.3.001
- Lopez, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral para la satisfacción de trabajadores y clientes – Cooperativa de Ahorro y Crédito Cabanillas Mañazo – 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/5429>
- Lorren, N. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa INPROCONSA S.A.C. en el primer semestre 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3558>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018) *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021*. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021) *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1973018/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20abril%202021.pdf>

- Montalbán, Y. (2018). *Desempeño laboral de los trabajadores y la satisfacción del cliente del gimnasio Life Spa and Fitness S.R.L. Piura-2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1207>
- Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote (2021) *Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo*. http://www.muninuevochimbote.gob.pe/multimedia/novedades/plan_covid19_2021.pdf
- Nikhil, R. y Gaurav, V. (2020). The role of employee retention on job performance: a study of Oil & Gas sectors. *International Journal of Innovative Research in Information Security*, 7(), 01-24. doi: 10.26562/IRJCS.2020.FBIS10080
- Nishiura, H., Oshitani, H., Kobayashi, T., Saito, T., Sunagawa, T., Matsui, T. y Wakita, T. (2020). Closed environments facilitate secondary transmission of coronavirus disease 2019 (COVID-19). *BMJ Yale*, 1(), 58-96. <https://doi.org/10.1101/2020.02.28.20029272>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Anticiparse a las crisis, prepararse y responder: Invertir hoy en sistemas resilientes de SST*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_780968.pdf.
- Ortiz, D. (2020). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en un centro médico, Chimbote, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48514>
- Peiro, J., Bayona, J., Caballer, A. y Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, 157, DOI:10.1016/j.paid.2019.109808
- Peng, X., Lee, S. y Lu, Z. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. 90(3). DOI:10.1016/j.ijhm.2020.102632

- Phusavat, K., Vongvitayapirom, B., Kess, P. y Lin, B. (2017). Safety management system in automotive and energy industries. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 34(), 569-580. DOI:10.1108/IJQRM-08-2012-0116
- Ponte, V. (2020). *Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para reducir la incidencia de los accidentes laborales del personal de limpieza pública, parques y jardines en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Santa] <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/3614>
- Prasad, D. y Guliti, M. (2019), Role of Training on Employees Performance and Organizational Effectiveness. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 10(01), 600-611. <http://iaeme.com/Home/issue/IJMET?Volume=10&Issue=1>
- Prieto, J. (2015). *Alcances de la seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores de las empresas de vigilancia de Bogotá D.C.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada] <http://hdl.handle.net/10654/7799>
- Putri, L. y Fakhri, M. (2020). Utilization of Company Assetto Increase Performance (Emphasize on Leadership and Culture). *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*, 11(12). 593-601. <http://iaeme.com/Home/issue/IJARET?Volume=11&Issue=12>
- Quispe, C (2019). *Influencias de las normas de seguridad y salud ocupacional en la disminución de accidentes mortales en el sector minero*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5858>
- Qureshi, F. y Tasneem, A. (2021). High-Performance Work System & Employee Performance in Public Sector: Testing the Mediating Effect of Job Engagement. *European Scientific Journal*, 17(12),129-159. <https://doi.org/10.19044/esj.2021.v17n12p129>
- Rachid, C., Ion, V., Irina, C. y Mohamed, B., (2015). Preserving and improving the safety and health at work: Case of Hamma Bouziane cement plant (Algeria). *Safety Science*, 76(), 145-150. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.01.014>

- Ramírez, T. (2018) *Satisfacción de los usuarios y el desempeño laboral del personal en la Administración Local del Agua Chotano Llaucano - Chota, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26179>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- Rizwan, A., Usman, W., Nawaz, A. y Imamuddin, K. (2014). Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of Management Sciences*, 3(7). 14-17. <https://ssrn.com/abstract=2463554>
- Salazar, L (2018). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1481>
- Segarra, M. (2015). *Integración de la prevención de riesgos laborales en las pymes del sector de la construcción*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Castilla-La Mancha]. <http://hdl.handle.net/10578/6595>
- Sierra, M. (2015). *Importancia de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST basado en la norma NTC OHSAS 18001: 2007, en el hospital de la localidad Rafael Uribe de Bogotá en la Fundación Hospital San Carlos III nivel*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada] <http://hdl.handle.net/10654/14103>
- Singh, V. y Singh, M. (2018). A Burnout Model of Job Crafting: Multiple Mediator Effects on Job Performance. *IIMB Management Review*, 30, 305-315 DOI:10.1016/j.iimb.2018.05.001
- Sritharan, R y Balathandayutham, P. (2020). Impact of stress on the work performance of the employees: A survey conducted with bank employees in Cuddalore District. *Journal of the Gujarat Research Society*, 21(15), 140-144. https://www.academia.edu/43575175/IMPACT_OF_STRESS_ON_THE_W

ORK_PERFORMANCE_OF_THE_EMPLOYEES_A_SURVEY_CONDUCTED_WITH_BANK_EMPLOYEES_IN_CUDDALORE_DISTRICT

- Tisu, L., Lupsa, D., Virga, D. y Rusu, A. (2019). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*. 153. DOI:10.1016/j.paid.2019.109644
- Vega Monsalve, N. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(6), 1-10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00062516>
- Zondo, R. (2021). Assessing the effectiveness of an occupational health and safety system in a selected automotive assembly organisation in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 24(1), 1-8. <http://dx.doi.org/10.4102/sajems.v24i1.3553>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización

Var.	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Nº Ítems	Escala/ niveles
V1: Políticas de seguridad y salud	Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018), esta política es la base de la cultura de prevención peruana en los centros de trabajo, cuyo propósito es prevenir los accidentes laborales, enfermedades que se ocasionen en el trabajo y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud como consecuencia de actividad laboral.	La variable políticas de seguridad y salud. Se midió mediante un cuestionario en escala ordinal aplicado a los 183 trabajadores presenciales de la ley 276 de la MPS, donde dicho cuestionario respondió a las dimensiones de integración en prevención, ambiente de trabajo, accidentes y enfermedades ocupacionales, formación en seguridad y salud ocupacional y supervisión de la seguridad y salud ocupacional.	La integración de la prevención	Descripción de la información sobre seguridad y salud ocupacional adquirida por el personal	1	Ordinal Valores finales: Bueno 78-105 Regular 50-77 Malo 21-49
				Evaluación de las leyes y normas	2	
				Cumplimiento de leyes y normas	3	
				Medidas de prevención que se emplea en el lugar de trabajo	4	
				Sistemas de incentivo en seguridad y salud ocupacional	5	
			El ambiente de trabajo	Condición en la que el trabajador desempeña sus funciones	6	
				Cuidado COVID-19	7	
			Accidentes y enfermedades ocupacionales	Índice de accidentabilidad	8	
				Mal manejo de máquinas y equipos	9	
				Omisión a las normas de seguridad	10	
				Falta de equipo de protección personal	11	
				Falta de capacitación	12	
				Frecuencia de enfermedades ocupacionales	13	
			Formación en seguridad y salud ocupacional	Capacitaciones impartidas en materia de seguridad y salud ocupacional	14	
				Simulacros	15	
				Capacitación en uso de herramientas y ergonomía	16	
			Supervisión de la seguridad y salud ocupacional	Uso del equipo de protección personal	17	
				Renovación de los equipos de protección personal	18	
				Omisión a las normas de seguridad y salud	19	
				Cultura de prevención por parte del trabajador	20	
				Compromiso por la seguridad y salud ocupacional.	21	
V2: Dese	Prieto (2015), lo define como las competencias profesionales	La variable desempeño laboral. Se midió mediante	Desempeño en la tarea	Planeamiento	1	Ordinal
				Organización de trabajo	2	

	del individuo, entre ellas conocimientos, experiencias, motivaciones, características personales, habilidades, actitudes y valores, que buscan alinearse a los requerimientos organizacionales y lograr los resultados exigidos	un cuestionario en escala ordinal aplicado a los 183 trabajadores presenciales de la ley 276 de la MPS, donde dicho cuestionario respondió a las dimensiones de desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos contraproducentes.		Orientación a resultados	3	Valores finales: Alto 41-55 Regular 26-40 Bajo 11-25
				Priorización del trabajo	4	
				Eficiencia laboral	5	
			Desempeño en el contexto	Iniciativa, asumir tareas laborales desafiantes	6	
				Actualización de conocimientos	7	
				Habilidades laborales	8	
				Soluciones creativas frente a nuevos problemas.	9	
			Comportamientos contraproducentes	Negatividad	10	
				Acciones dañinas	11	

Anexo 2. Instrumentos de recopilación de datos

Cuestionario sobre políticas de seguridad y salud

Estimados trabajadores.

La siguiente encuesta, se diseñó con el objetivo de poder recabar información respecto a las políticas de seguridad y salud de la MPS, sobre las cuales su opinión y perspectiva es muy importante. Esta información servirá para el trabajo de investigación de post – grado, maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo y también para su beneficio propio como parte de la MPS.

Instrucciones. Marcar con una x, cruz o check dentro del recuadro que usted considere se acerca a su opinión. El cuestionario tiene un tiempo de 5 minutos.

Nota: Responda *sinceramente* cada afirmación, y no olvide *marcar solo una opción* en cada afirmación

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

DIMENSIÓN	Nº	ÍTEMS ¿Con qué frecuencia se dan o acontecen los siguientes aspectos que se describe a continuación en la MPS respecto a las políticas d seguridad y salud en el trabajo?	Valoración				
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
La integración de la prevención	1	¿Con qué frecuencia recibe información sobre las medidas que debe acatar para cuidar su Seguridad y Salud durante su permanencia en su trabajo?					
	2	Las leyes y normas referente a seguridad y salud ocupacional se reajustan cuando se requiere, para mi protección y seguridad.					
	3	Con qué frecuencia la MPS cumple con las leyes y normas necesarias de seguridad y Salud Ocupacional en la función al área en que laboro					
	4	La MPS implementa medidas de prevención contra accidentes que velan por la seguridad y salud según la modalidad del trabajo que desempeño					
	5	La MPS realiza capacitaciones y ´promueve cumplir con los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo					

El ambiente de trabajo	6	La MPS, se preocupa por mejorar las condiciones de Seguridad y salud ocupacional en el lugar donde trabaja					
	7	La MPS, tiene implementado debidamente el uso de alcohol, lavado de manos, mascarilla y distancia social.					
Accidentes y enfermedades ocupacionales	8	No he sufrido algún accidente de trabajo o problema de salud generado por el trabajo.					
	9	En la MPS se cumple que los accidentes de trabajo no se generan por el poco cuidado que tiene el trabajador.					
	10	En la MPS, no se omite ninguna norma de seguridad y salud					
	11	En la MPS, la falta de conocimiento del manejo de equipos de soporte y salud, no genera accidentes					
	12	En la MPS, la falta de capacitación no repercute en la cantidad de accidentes					
	13	No he sufrido alguna enfermedad a causa de mi trabajo					
Formación en seguridad y salud	14	Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional son suficientes para permitir desarrollar el trabajo con seguridad					
	15	La MPS siempre realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios etc.)					
	16	Las capacitaciones de seguridad y salud se dan de manera constante					
Supervisión de la seguridad y salud ocupacional	17	Cuando se utilizan los EPPS e insumos de seguridad y salud, estos se usan de manera optima					
	18	La MPS renueva con frecuencia sus protocolos y EPP y otros insumos de salud					
	19	Los trabajadores de la MPS, normalmente no omiten las medida o normas de seguridad					
	20	Al momento de cumplir con mi trabajo, considero que primero es la seguridad a la rapidez					
	21	La MPS muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores					

Ficha técnica

I. Datos informativos

1. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
2. Nombre del instrumento: Cuestionario “políticas de seguridad y salud”
3. Autor original: Adaptación de la influencia de la seguridad y salud ocupacional de Salazar (2018).
4. Forma de aplicación: Colectiva
5. Medición: Nivel de políticas de seguridad y salud.
6. Administración: Trabajadores presenciales de la MPS
7. Tiempo de aplicación: 5 minutos

- II. Objetivo del instrumento: Medir el nivel de la percepción que se tiene sobre las políticas de seguridad y salud de los trabajadores de la MPS en el 2021.

III. Validación y confiabilidad:

El instrumento a usar fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2018), quienes argumentan que a fin de analizar las proposiciones expuestas en los enunciados para comprobar si están bien definidos en relación a la problemática planteada, y si las instrucciones son claras, a fin de evitar alguna confusión al desarrollar el cuestionario. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de estudio. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, políticas de seguridad y salud, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2018); el cual tuvo como resultado $\alpha = 0.892$ que ser cercano a la unidad, se asume como una confiabilidad buena, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación y recolección de datos

IV. Dirigido a: 183 trabajadores presenciales del régimen laboral 276 de la MPS.

V. Materiales necesarios: Formulario Google

VI. Descripción del instrumento:

El instrumento referido presenta 20 ítems con una valoración de escala de Likert de 1 a 5 puntos cada uno (Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable políticas de seguridad y salud.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados de la variable políticas de seguridad y salud considerando la valoración referenciada, los cuales serán organizados en función a la siguiente escala establecida.

Distribución de ítems por dimensiones

La integración de la prevención	1,2,3,4,5
El ambiente de trabajo	6,7
Accidentes y enfermedades ocupacionales	8,9,10,11,12,13
Formación en seguridad y salud ocupacional	14,15,16
Supervisión de la seguridad y salud ocupacional	17,18,19,20,21

Puntaje por dimensión y variable

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones				
		D1	D2	D3	D4	D5
Bajo	21-49	5-9	2-4	6-14	3-7	5-9
Regular	50-77	12-18	5-6	15-12	8-11	12-18
Alto	78-105	19-25	7-8	23-30	12-15	19-25

Cuestionario sobre desempeño laboral

Estimados trabajadores.

La siguiente encuesta, se diseñó con el objetivo de poder recabar información respecto al desempeño laboral de los trabajadores presenciales de la MPS, para lo cual su opinión y perspectiva es muy importante. La información recolectada servirá para el Trabajo de Investigación de Post – Grado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo y para su propio beneficio como parte de la MPS.

Marcar con una x, cruz o check dentro del recuadro que usted considere se acerca a su opinión. El cuestionario tiene un tiempo de 5 minutos.

Nota: Responda *sinceramente* cada afirmación, y no olvide *marcar solo una opción* en cada afirmación

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
		1	2	3	4	5	
DIMENSIÓN	N°	¿Con qué frecuencia se dan o acontecen los siguientes aspectos que se describe a continuación en la MPS respecto al desempeño laboral?					
		Valoración					
Desempeño en la tarea	1	Los trabajadores de la MPS planean las tareas laborales a realizar en el transcurso del mes					
	2	Los trabajadores de la MPS son organizados, cumplen bien con sus funciones.					
	3	En mi trabajo, los trabajadores tienen en mente los resultados que se deben lograr					
	4	Cuando un trabajador de la MPS termina su trabajo asignado, comienzan nuevas tareas sin que se lo pidan					

	5	El personal que labora en la MPS hace bien su trabajo porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesarios					
Desempeño en el contexto	6	Los trabajadores de la MPS realizan tareas laborales desafiantes cuando es necesario, sin problema					
	7	Los trabajadores de la MPS trabajan para mantener sus conocimientos actualizados					
	8	Los trabajadores de la MPS trabajan para mantener sus habilidades laborales actualizadas					
	9	Los trabajadores de la MPS plantean soluciones creativas frente a los nuevos problemas que se presentan					
Comportamientos contraproducentes	10	Normalmente, ningún trabajador de la MPS comenta aspectos negativos del trabajo					
	11	Normalmente, ningún trabajador de la MPS agranda los problemas que se presentan en el trabajo					

Ficha técnica

I. Datos informativos

1. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
2. Nombre del instrumento: Cuestionario “desempeño laboral”
3. Autor original: Adaptación de la escala de rendimiento laboral Individual en Trabajadores Argentinos de Gabini y Salessi (2018).
4. Forma de aplicación: Colectiva
5. Medición: Nivel de desempeño laboral.
6. Administración: Trabajadores presenciales de la MPS.
7. Tiempo de aplicación: 5 minutos

II. Objetivo del instrumento:

- Medir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la MPS en el 2021.

III. Validación y confiabilidad:

El instrumento a usar fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2018), quienes argumentan que a fin de analizar las proposiciones expuestas en los enunciados para comprobar si están bien definidos en relación a la problemática planteada, y si las instrucciones son claras, a fin de evitar alguna confusión al desarrollar el cuestionario. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de estudio. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, desempeño laboral, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2018); el cual tuvo como resultado $\alpha = 0.888$ que ser cercano a la unidad, se asume como una confiabilidad buena, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación y recolección de datos

IV. Dirigido a:

183 trabajadores presenciales del régimen laboral 276 de la MPS.

V. Materiales necesarios:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. Descripción del instrumento:

El instrumento referido presenta 16 ítems con una valoración de escala de Likert de 1 a 5 puntos cada uno (Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable Gestión de mantenimiento vial.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados de la variable desempeño laboral considerando la valoración referenciada, los cuales serán organizados en función a la siguiente escala establecida.

Distribución de ítems por dimensiones

Desempeño en la tarea	1,2,3,4,5
Desempeño en el contexto	6,7,8,9
Comportamientos contraproducentes	10,11

Puntaje por dimensión y variable

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		D1	D2	D3
Bajo	11-25	5-11	4-9	2-4
Regular	26-40	12-18	10-15	5-6
Alto	41-55	19-25	16-20	7-8

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

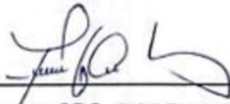
TITULO DE LA TESIS: Evaluación de las políticas de seguridad y salud y desempeño laboral de los trabajadores de la MPS, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de las políticas de seguridad y salud.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	MUY EFICIENTE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Políticas de seguridad y salud	La integración de la prevención	Descripción de la información sobre seguridad y salud ocupacional adquirida por el personal	¿Con qué frecuencia recibe información sobre las medidas que debe acatar para cuidar su Seguridad y Salud durante su permanencia en su trabajo?							X		X		X					
		Evaluación de las leyes y normas	Las leyes y normas referente a seguridad y salud ocupacional se reajustan cuando se requiere, para mi protección y seguridad.							X		X		X		X			
		Cumplimiento de leyes y normas	Con qué frecuencia la MPS cumple con las leyes y normas necesarias de seguridad y Salud Ocupacional en la función al área en que laboro							X		X		X		X			
		Medidas de prevención que se emplea en el lugar de trabajo	La MPS implementa medidas de prevención contra accidentes que velan por la seguridad y salud según la modalidad del trabajo que desempeño							X		X		X		X			
		Sistemas de incentivo en seguridad y	La MPS realiza capacitaciones y promueve cumplir con los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo							X		X		X		X			

	salud ocupacional																		
El ambiente de trabajo	Condición en la que el trabajador desempeña sus funciones	La MPS, se preocupa por mejorar las condiciones de Seguridad y salud ocupacional en el lugar donde trabaja							X	X	X	X							
	Cuidado COVID-19	La MPS, tiene implementado debidamente el uso de alcohol, lavado de manos, mascarilla y distancia social.							X	X	X	X							
Accidentes y enfermedades ocupacionales	Índice de accidentabilidad	No he sufrido algún accidente de trabajo o problema de salud generado por el trabajo.							X	X	X	X							
	Mal manejo de máquinas y equipos	En la MPS se cumple que los accidentes de trabajo no se generan por el poco cuidado que tiene el trabajador.							X	X	X	X							
	Omisión a las normas de seguridad	En la MPS, no se omite ninguna norma de seguridad y salud							X	X	X	X							
	Falta de equipo de protección personal	En la MPS, la falta de conocimiento del manejo de equipos de soporte y salud, no genera accidentes							X	X	X	X							
	Falta de capacitación	En la MPS, la falta de capacitación no repercute en la cantidad de accidentes							X	X	X	X							
	Frecuencia de enfermedades ocupacionales	No he sufrido alguna enfermedad a causa de mi trabajo							X	X	X	X							
	Capacitaciones impartidas en materia de seguridad y salud ocupacional	Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional son suficientes para permitir desarrollar el trabajo con seguridad							X	X	X	X							
Formación en seguridad y salud ocupacional	Simulacros	La MPS siempre realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios etc.)							X	X	X	X							
	Capacitación en uso de herramientas y ergonomía	Las capacitaciones de seguridad y salud se dan de manera constante							X	X	X	X							
	Uso del equipo de protección personal	Cuando se utilizan los EPPS e insumos de seguridad y salud, estos se usan de manera optima							X	X	X	X							
Supervisión de la seguridad y salud ocupacional	Renovación de los equipos de protección personal	La MPS renueva con frecuencia sus protocolos y EPP y otros insumos de salud							X	X	X	X							

	Omisión a las normas de seguridad y salud	Los trabajadores de la MPS, normalmente no omiten las medidas o normas de seguridad								X		X		X		X		
	Cultura de prevención por parte del trabajador	Al momento de cumplir con mi trabajo, considero que primero es la seguridad a la rapidez								X		X		X		X		
	Compromiso por la seguridad y salud ocupacional.	La MPS muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores								X		X		X		X		



Evaluador: CPC. FIORELLA CORTEZ LOPEZ

DNI: 44721006

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario "Políticas de seguridad y salud"

OBJETIVO: Determinar el nivel de las políticas de seguridad y salud en trabajadores presenciales de la Municipalidad Provincial del Santa.

DIRIGIDO A: Trabajadores presenciales de la ley 276.

VALORACIÓN:

EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
-----------	-----------	------------------	---------	------------

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cortez López Florella

GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA: Maestra en Gestión Pública.


CPC Cortez López Florella
DNI: 44721006

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la MPS, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	MUY EFICIENTE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Desempeño laboral	Desempeño en la tarea	Planeamiento	Los trabajadores de la MPS planean las tareas laborales a realizar en el transcurso del mes					X		X		X		X			
		Organización de trabajo	Los trabajadores de la MPS son organizados, cumplen bien con sus funciones.					X		X		X		X			
		Orientación a resultados	En mi trabajo, los trabajadores tienen en mente los resultados que se deben lograr					X		X		X		X			
		Priorización del trabajo	Cuando un trabajador de la MPS termina su trabajo asignado, comienzan nuevas tareas sin que se lo pidan					X		X		X		X			
		Eficiencia laboral	El personal que labora en la MPS hace bien su trabajo porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesarios					X		X		X		X			
	Comportamiento en el contexto	Iniciativa, asumir tareas laborales desafiantes	Los trabajadores de la MPS realizan tareas laborales desafiantes cuando es necesario, sin problema					X		X		X		X			
		Actualización de conocimientos	Los trabajadores de la MPS trabajan para mantener sus conocimientos actualizados					X		X		X		X			
		Habilidades laborales	Los trabajadores de la MPS trabajan para mantener sus habilidades laborales actualizadas					X		X		X		X			
		Soluciones creativas frente a nuevos problemas.	Los trabajadores de la MPS plantean soluciones creativas frente a los nuevos problemas que se presentan					X		X		X		X			
	O o E	Negatividad	Normalmente, ningún trabajador de la MPS comenta aspectos negativos del trabajo					X		X		X		X			

		Acciones dañinas	Normalmente, ningún trabajador de la MPS agranda los problemas que se presentan en el trabajo					X		X		X		X	
--	--	---------------------	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--


Evaluador: CPC. FIORELLA CORTEZ LOPEZ
DNI: 44721006

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario "Desempeño laboral"

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño laboral en trabajadores presenciales de la Municipalidad Provincial del Santa.

DIRIGIDO A: Trabajadores presenciales de la ley 276.

VALORACIÓN:

EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
-----------	-----------	------------------	---------	------------

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cortez López Fiorella

GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA: Maestra en Gestión Pública.


CPC Cortez López Fiorella
Dni: 44721006

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Evaluación de las políticas de seguridad y salud de los trabajadores presenciales de la MPS, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de las políticas de seguridad y salud.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	MUY EFICIENTE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Políticas de seguridad y salud	La integración de la prevención	Descripción de la información sobre seguridad y salud ocupacional adquirida por el personal	¿Con qué frecuencia recibe información sobre las medidas que debe acatar para cuidar su Seguridad y Salud durante su permanencia en su trabajo?							X		X		X		X				
		Evaluación de las leyes y normas	Las leyes y normas referente a seguridad y salud ocupacional se reajustan cuando se requiere, para mi protección y seguridad.							X		X		X		X				
		Cumplimiento de leyes y normas	Con qué frecuencia la MPS cumple con las leyes y normas necesarias de seguridad y Salud Ocupacional en la función al área en que laboro							X		X		X		X				
		Medidas de prevención que se emplea en el lugar de trabajo	La MPS implementa medidas de prevención contra accidentes que velan por la seguridad y salud según la modalidad del trabajo que desempeño							X		X		X		X				
		Sistemas de incentivo en seguridad y salud ocupacional	La MPS realiza capacitaciones y promueve cumplir con los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo							X		X		X		X				

El ambiente de trabajo	Condición en la que el trabajador desempeña sus funciones	La MPS, se preocupa por mejorar las condiciones de Seguridad y salud ocupacional en el lugar donde trabaja								X		X		X		X			
	Cuidado COVID-19	La MPS, tiene implementado debidamente el uso de alcohol, lavado de manos, mascarilla y distancia social.								X		X		X		X			
Accidentes y enfermedades ocupacionales	Índice de accidentabilidad	No he sufrido algún accidente de trabajo o problema de salud generado por el trabajo.								X		X		X		X			
	Mal manejo de máquinas y equipos	En la MPS se cumple que los accidentes de trabajo no se generan por el poco cuidado que tiene el trabajador.								X		X		X		X			
	Omisión a las normas de seguridad	En la MPS, no se omite ninguna norma de seguridad y salud								X		X		X		X			
	Falta de equipo de protección personal	En la MPS, la falta de conocimiento del manejo de equipos de soporte y salud, no genera accidentes								X		X		X		X			
	Falta de capacitación	En la MPS, la falta de capacitación no repercute en la cantidad de accidentes								X		X		X		X			
	Frecuencia de enfermedades ocupacionales	No he sufrido alguna enfermedad a causa de mi trabajo								X		X		X		X			
	Capacitaciones impartidas en materia de seguridad y salud ocupacional	Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional son suficientes para permitir desarrollar el trabajo con seguridad								X		X		X		X			
Formación en seguridad y salud ocupacional	Simulacros	La MPS siempre realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios etc.)								X		X		X		X			
	Capacitación en uso de herramientas y ergonomía	Las capacitaciones de seguridad y salud se dan de manera constante								X		X		X		X			
	Uso del equipo de protección personal	Cuando se utilizan los EPPS e insumos de seguridad y salud, estos se usan de manera optima								X		X		X		X			
Supervisión de la seguridad y salud ocupacional	Renovación de los equipos de protección personal	La MPS renueva con frecuencia sus protocolos y EPP y otros insumos de salud								X		X		X		X			
	Omisión a las normas de	Los trabajadores de la MPS, normalmente no omiten las medida o normas de seguridad								X		X		X		X			

	seguridad y salud																
	Cultura de prevención por parte del trabajador	Al momento de cumplir con mi trabajo, considero que primero es la seguridad a la rapidez						X		X		X		X			
	Compromiso por la seguridad y salud ocupacional.	La MPS muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores						X		X		X		X			



Evaluador: Mg. Roberto Carlos Fiestas Flores
DNI: 16744141

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario "Políticas de seguridad y salud"

OBJETIVO: Determinar el nivel de las políticas de seguridad y salud en trabajadores presenciales de la Municipalidad Provincial del Santa.

DIRIGIDO A: Trabajadores presenciales de la ley 276.

VALORACIÓN:

EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
-----------	-----------	------------------	---------	------------

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Fiestas Flores Roberto Carlos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. En docencia universitaria e investigación pedagógica.



Mg. Fiestas Flores Roberto Carlos

Dni: 16744141

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores presenciales de la MPS, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	MUY EFICIENTE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Desempeño en la tarea	Planeamiento	Los trabajadores de la MPS planean las tareas laborales a realizar en el transcurso del mes						X		X		X		X		
		Organización de trabajo	Los trabajadores de la MPS son organizados, cumplen bien con sus funciones.						X		X		X		X		
		Orientación a resultados	En mi trabajo, los trabajadores tienen en mente los resultados que se deben lograr						X		X		X		X		
		Priorización del trabajo	Cuando un trabajador de la MPS termina su trabajo asignado, comienzan nuevas tareas sin que se lo pidan						X		X		X		X		
		Eficiencia laboral	El personal que labora en la MPS hace bien su trabajo porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesarios						X		X		X		X		
	Comportamiento en el contexto	Iniciativa, asumir tareas laborales desafiantes	Los trabajadores de la MPS realizan tareas laborales desafiantes cuando es necesario, sin problema						X		X		X		X		
		Actualización de conocimientos	Los trabajadores de la MPS trabajan para mantener sus conocimientos actualizados						X		X		X		X		
		Habilidades laborales	Los trabajadores de la MPS trabajan para mantener sus habilidades laborales actualizadas						X		X		X		X		
		Soluciones creativas frente a nuevos problemas.	Los trabajadores de la MPS plantean soluciones creativas frente a los nuevos problemas que se presentan						X		X		X		X		
	O o E	Negatividad	Normalmente, ningún trabajador de la MPS comenta aspectos negativos del trabajo						X		X		X		X		

		Acciones dañinas	Normalmente, ningún trabajador de la MPS agranda los problemas que se presentan en el trabajo							X		X		X		X		
--	--	---------------------	--	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--



Evaluador: Mg. Roberto Carlos Fiestas Flores

DNI: 16744141

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario "Desempeño laboral"

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño laboral en trabajadores presenciales de la Municipalidad Provincial del Santa.


DIRIGIDO A: Trabajadores presenciales de la ley 276.

VALORACIÓN:

EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
-----------	-----------	------------------	---------	------------

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Fiestas Flores Roberto Carlos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. En docencia universitaria e investigación pedagógica.



Mg. Fiestas Flores Roberto Carlos

Dni: 16744141

Análisis de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

N	Políticas de seguridad y salud																					Desempeño laboral										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3
2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	1	3	3	2	1	1	4	1	1	1	2	3	2	2	2	1	5	3	4	3	3	4	3	2	3	3	1	5	3	2	1
4	3	2	5	4	3	2	3	3	1	1	1	3	2	2	5	3	2	5	3	2	2	3	2	4	5	4	3	3	5	3	2	2
5	2	3	5	3	2	2	5	2	1	1	2	2	3	4	5	2	2	2	4	1	3	4	1	3	5	3	4	5	2	4	4	2
6	5	5	3	5	5	3	3	3	4	4	2	4	3	1	3	3	2	3	3	4	4	3	3	5	3	5	3	3	3	3	1	1
7	5	4	2	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	2	5	3	4	5	5	1	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	3
8	1	1	5	2	5	2	1	2	2	2	1	5	1	2	2	5	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2
9	5	3	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	3	3	2	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	2
10	5	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	2

Cuestionario de Políticas de seguridad y salud											Cuestionario de Desempeño laboral										
Alfa de Cronbach					Número de elementos						Alfa de Cronbach					Número de elementos					
0,892					21						0,888					11					

Interpretación. A partir de los coeficientes hallados por el Alfa de Cronbach, se tiene un grado de fiabilidad de 0.892 para el cuestionario de políticas de seguridad y salud y 0.888 para desempeño laboral, siendo resultados buenos.

Anexo 4. Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Chimbote, 27 de octubre de 2021

Señor(a):
Dr. Wilder Caruajulca Quispe
GERENTE MUNICIPAL MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). WILLIAMS JUSTO, Nora Alessandra, identificada con DNI No. 72306771 y código de matrícula N° 5000092670, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Políticas de Seguridad y salud y el desempeño laboral en trabajadores de la
Municipalidad Provincial del Santa, 2021"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas y/o entrevistas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,


Dra. Rosa María Salas Sánchez
Jefe de Programa

Municipalidad Provincial del Santa
Área de Trámite Documentario



Documento
000036169-2021
RECIPIENTE

Recepcionado
27/10/2021 12:38:07
Folios :2

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20163065330
Municipalidad Provincial del Santa	
Nombre del Titular o Representante legal: Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial del Santa	
Nombres y Apellidos Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez	DNI: 18170917

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Políticas de seguridad y salud y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021	
Nombre del Programa Académico: Programa Académico De Maestría En Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Williams Justo, Nora Alessandra	DNI: 72306771

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chimbote, 28/12/2021

Firma: 
(Titular o Representante de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 05: Matriz de puntuaciones y niveles de políticas de seguridad y salud y desempeño laboral

Id	Políticas de seguridad y salud											Desempeño laboral								
	Dim.1		Dim.2		Dim.3		Dim. 4		Dim.5		Total		Dim.1		Dim.2		Dim.3		Total	
1	25	A	8	A	28	A	15	A	23	A	99	A	25	A	20	A	9	A	54	A
2	13	R	5	R	17	R	10	R	14	R	59	R	15	R	12	R	5	R	32	R
3	25	A	8	A	28	A	15	A	23	A	99	A	25	A	20	A	8	A	53	A
4	24	A	8	A	26	A	15	A	22	A	95	A	23	A	19	A	8	A	50	A
5	16	R	5	R	17	R	10	R	14	R	62	R	15	R	12	R	5	R	32	R
6	21	A	8	A	24	A	13	A	17	R	83	A	18	R	16	A	6	R	40	R
7	17	R	6	R	19	R	11	R	15	R	68	R	17	R	13	R	6	R	36	R
8	17	R	6	R	16	R	10	R	14	R	63	R	16	R	13	R	5	R	34	R
9	15	R	4	B	14	B	8	R	9	B	50	R	12	R	7	B	4	B	23	B
10	25	A	8	A	28	A	15	A	23	A	99	A	25	A	20	A	8	A	53	A
11	25	A	8	A	28	A	15	A	23	A	99	A	25	A	20	A	8	A	53	A
12	17	R	5	R	17	R	8	R	13	R	60	R	15	R	11	R	5	R	31	R
13	23	A	6	R	20	R	7	B	16	R	72	R	19	A	12	R	2	B	33	R
14	20	A	7	R	23	A	12	A	19	A	81	A	20	A	16	A	8	A	44	A
15	22	A	8	A	23	A	14	A	18	R	85	A	21	A	16	A	7	R	44	A
16	19	A	7	R	22	R	12	A	19	A	79	A	20	A	16	A	8	A	44	A
17	15	R	6	R	23	A	12	A	19	A	75	R	18	R	16	A	7	R	41	A
18	14	R	5	R	20	R	12	A	19	A	70	R	18	R	15	R	7	R	40	R
19	15	R	4	B	17	R	9	R	13	R	58	R	14	R	10	R	5	R	29	R
20	20	A	7	R	22	R	12	A	19	A	80	A	20	A	16	A	7	R	43	A
21	16	R	4	B	14	B	11	R	13	R	58	R	16	R	11	R	6	R	33	R
22	12	R	5	R	16	R	12	A	13	R	58	R	14	R	11	R	5	R	30	R
23	17	R	6	R	24	A	13	A	19	A	79	A	19	A	16	A	7	R	42	A
24	20	A	7	R	23	A	12	A	19	A	81	A	20	A	16	A	7	R	43	A
25	25	A	8	A	28	A	15	A	23	A	99	A	22	A	17	A	8	A	47	A
26	17	R	5	R	23	A	14	A	19	A	78	A	23	A	17	A	7	R	47	A
27	20	A	7	R	24	A	15	A	17	R	83	A	21	A	16	A	8	A	45	A
28	14	R	5	R	19	R	11	R	18	R	67	R	16	R	15	R	5	R	36	R
29	20	A	7	R	23	A	12	A	19	A	81	A	20	A	16	A	7	R	43	A
30	24	A	8	A	27	A	11	R	20	A	90	A	23	A	17	A	8	A	48	A
31	7	B	2	B	6	B	9	R	10	B	34	B	13	R	8	B	2	B	23	B
32	23	A	7	R	25	A	9	R	19	A	83	A	22	A	18	A	5	R	45	A
33	15	R	4	B	19	R	9	R	15	R	62	R	15	R	12	R	4	B	31	R
34	23	A	7	R	25	A	14	A	19	A	88	A	24	A	18	A	8	A	50	A
35	15	R	5	R	17	R	9	R	14	R	60	R	15	R	12	R	5	R	32	R
36	16	R	6	R	16	R	13	A	15	R	66	R	11	B	15	R	7	R	33	R
37	16	R	6	R	19	R	13	A	21	A	75	R	16	R	17	A	7	R	40	R
38	11	B	2	B	12	B	5	B	16	R	46	B	12	R	15	R	3	B	30	R
39	14	R	4	B	10	B	4	B	8	B	40	B	9	B	6	B	3	B	18	B
40	9	B	2	B	10	B	6	B	10	B	37	B	12	R	6	B	3	B	21	B
41	19	A	8	A	18	R	10	R	14	R	69	R	18	R	16	A	7	R	41	A
42	16	R	7	R	16	R	14	A	19	A	72	R	19	A	16	A	8	A	43	A
43	10	B	3	B	6	B	8	R	16	R	43	B	11	B	9	B	4	B	24	B
44	21	A	8	A	22	R	13	A	21	A	85	A	23	A	20	A	8	A	51	A
45	7	B	3	B	17	R	8	R	11	B	46	B	11	B	8	B	7	R	26	R
46	16	R	5	R	16	R	8	R	18	R	63	R	14	R	18	A	5	R	37	R

47	19	A	8	A	15	R	12	A	12	R	66	R	12	R	13	R	6	R	31	R
48	21	A	8	A	26	A	15	A	21	A	91	A	23	A	16	A	8	A	47	A
49	19	A	5	R	16	R	12	A	21	A	73	R	25	A	17	A	6	R	48	A
50	21	A	6	R	18	R	12	A	14	R	71	R	21	A	14	R	8	A	43	A
51	13	R	4	B	8	B	7	B	9	B	41	B	10	B	7	B	6	R	23	B
52	19	A	6	R	22	R	11	R	20	A	78	A	17	R	18	A	7	R	42	A
53	20	A	6	R	18	R	14	A	17	R	75	R	18	R	17	A	7	R	42	A
54	11	B	4	B	14	B	6	B	6	B	41	B	10	B	6	B	3	B	19	B
55	14	R	4	B	10	B	8	R	10	B	46	B	13	R	9	B	4	B	26	R
56	14	R	6	R	18	R	13	A	20	A	71	R	17	R	17	A	7	R	41	A
57	16	R	3	B	15	R	6	B	10	B	50	R	14	R	10	R	3	B	27	R
58	24	A	8	A	26	A	10	R	18	R	86	A	16	R	12	R	8	A	36	R
59	22	A	8	A	20	R	14	A	18	R	82	A	21	A	14	R	8	A	43	A
60	23	A	8	A	23	A	14	A	22	A	90	A	24	A	19	A	8	A	51	A
61	21	A	6	R	19	R	11	R	20	A	77	R	21	A	16	A	7	R	44	A
62	17	R	5	R	11	B	10	R	14	R	57	R	18	R	14	R	4	B	36	R
63	15	R	7	R	11	B	11	R	12	R	56	R	16	R	15	R	6	R	37	R
64	15	R	4	B	12	B	9	R	15	R	55	R	12	R	12	R	3	B	27	R
65	10	B	3	B	12	B	9	R	11	B	45	B	10	B	7	B	5	R	22	B
66	10	B	2	B	11	B	4	B	13	R	40	B	7	B	9	B	4	B	20	B
67	15	R	4	B	11	B	7	B	11	B	48	B	9	B	11	R	3	B	23	B
68	15	R	7	R	11	B	11	R	10	B	54	R	15	R	13	R	6	R	34	R
69	16	R	4	B	18	R	12	A	18	R	68	R	20	A	10	R	7	R	37	R
70	21	A	5	R	16	R	9	R	17	R	68	R	20	A	14	R	5	R	39	R
71	15	R	5	R	10	B	11	R	12	R	53	R	9	B	11	R	7	R	27	R
72	20	A	4	B	16	R	11	R	21	A	72	R	21	A	16	A	7	R	44	A
73	18	R	7	R	19	R	12	A	17	R	73	R	21	A	18	A	8	A	47	A
74	8	B	6	R	22	R	7	B	11	B	54	R	8	B	10	R	7	R	25	B
75	15	R	5	R	20	R	11	R	22	A	73	R	16	R	16	A	6	R	38	R
76	11	B	2	B	12	B	6	B	16	R	47	B	15	R	12	R	3	B	30	R
77	19	A	8	A	18	R	10	R	14	R	69	R	18	R	16	A	7	R	41	A
78	16	R	7	R	16	R	14	A	19	A	72	R	19	A	16	A	8	A	43	A
79	19	A	5	R	12	B	11	R	22	A	69	R	21	A	17	A	6	R	44	A
80	21	A	8	A	22	R	13	A	21	A	85	A	23	A	20	A	8	A	51	A
81	19	A	8	A	26	A	15	A	15	R	83	A	17	R	20	A	8	A	45	A
82	16	R	5	R	16	R	8	R	18	R	63	R	14	R	18	A	5	R	37	R
83	19	A	8	A	15	R	10	R	13	R	65	R	11	B	13	R	6	R	30	R
84	21	A	8	A	26	A	15	A	21	A	91	A	23	A	16	A	8	A	47	A
85	19	A	5	R	15	R	11	R	21	A	71	R	25	A	17	A	5	R	47	A
86	21	A	6	R	26	A	12	A	18	R	83	A	22	A	17	A	8	A	47	A
87	14	R	3	B	13	B	9	R	8	B	47	B	8	B	4	B	4	B	16	B
88	20	A	6	R	18	R	14	A	17	R	75	R	18	R	17	A	7	R	42	A
89	17	R	5	R	19	R	9	R	12	R	62	R	13	R	13	R	4	B	30	R
90	20	A	8	A	26	A	15	A	21	A	90	A	23	A	16	A	8	A	47	A
91	17	R	5	R	15	R	11	R	21	A	69	R	25	A	17	A	5	R	47	A
92	19	A	6	R	26	A	12	A	18	R	81	A	22	A	17	A	8	A	47	A
93	15	R	3	B	11	B	9	R	8	B	46	B	8	B	4	B	4	B	16	B
94	19	A	6	R	22	R	11	R	20	A	78	A	17	R	18	A	7	R	42	A
95	19	A	6	R	18	R	14	A	17	R	74	R	18	R	17	A	7	R	42	A
96	17	R	5	R	19	R	10	R	12	R	63	R	16	R	11	R	4	B	31	R
97	11	B	2	B	12	B	6	B	16	R	47	B	15	R	12	R	3	B	30	R
98	20	A	5	R	12	B	11	R	22	A	70	R	21	A	17	A	6	R	44	A

99	21	A	8	A	22	R	13	A	21	A	85	A	23	A	20	A	8	A	51	A
100	19	A	8	A	26	A	15	A	15	R	83	A	17	R	20	A	8	A	45	A
101	15	R	5	R	16	R	8	R	18	R	62	R	14	R	18	A	5	R	37	R
102	18	R	8	A	15	R	10	R	13	R	64	R	11	B	13	R	6	R	30	R
103	20	A	8	A	26	A	15	A	21	A	90	A	23	A	16	A	8	A	47	A
104	18	R	5	R	15	R	11	R	21	A	70	R	25	A	17	A	5	R	47	A
105	21	A	6	R	26	A	12	A	18	R	83	A	22	A	17	A	8	A	47	A
106	14	R	3	B	13	B	9	R	8	B	47	B	8	B	4	B	4	B	16	B
107	18	R	6	R	22	R	11	R	20	A	77	R	17	R	18	A	7	R	42	A
108	19	A	6	R	18	R	14	A	17	R	74	R	18	R	17	A	7	R	42	A
109	16	R	5	R	19	R	9	R	12	R	61	R	13	R	13	R	4	B	30	R
110	20	A	8	A	26	A	15	A	21	A	90	A	23	A	16	A	8	A	47	A
111	19	A	6	R	26	A	12	A	18	R	81	A	22	A	17	A	8	A	47	A
112	15	R	3	B	11	B	9	R	8	B	46	B	8	B	4	B	4	B	16	B
113	19	A	6	R	18	R	14	A	17	R	74	R	18	R	17	A	7	R	42	A
114	17	R	5	R	19	R	10	R	12	R	63	R	16	R	11	R	4	B	31	R
115	11	B	2	B	12	B	6	B	16	R	47	B	15	R	12	R	3	B	30	R
116	19	A	8	A	18	R	10	R	14	R	69	R	18	R	16	A	7	R	41	A
117	16	R	7	R	16	R	14	A	19	A	72	R	19	A	16	A	8	A	43	A
118	20	A	5	R	12	B	11	R	22	A	70	R	21	A	17	A	6	R	44	A
119	21	A	8	A	22	R	13	A	21	A	85	A	23	A	20	A	8	A	51	A
120	21	A	8	A	26	A	15	A	21	A	91	A	23	A	16	A	8	A	47	A
121	21	A	6	R	18	R	12	A	14	R	71	R	21	A	14	R	8	A	43	A
122	13	R	4	B	8	B	7	B	9	B	41	B	10	B	7	B	6	R	23	B
123	19	A	6	R	22	R	11	R	20	A	78	A	17	R	18	A	7	R	42	A
124	18	R	6	R	18	R	14	A	17	R	73	R	18	R	17	A	7	R	42	A
125	12	R	4	B	14	B	6	B	6	B	42	B	10	B	6	B	3	B	19	B
126	14	R	4	B	10	B	8	R	10	B	46	B	13	R	9	B	4	B	26	R
127	14	R	6	R	18	R	13	A	20	A	71	R	17	R	17	A	7	R	41	A
128	16	R	3	B	15	R	6	B	10	B	50	R	14	R	10	R	3	B	27	R
129	24	A	8	A	26	A	10	R	18	R	86	A	16	R	12	R	8	A	36	R
130	23	A	8	A	23	A	14	A	22	A	90	A	24	A	19	A	8	A	51	A
131	17	R	5	R	11	B	10	R	14	R	57	R	18	R	14	R	4	B	36	R
132	15	R	7	R	11	B	11	R	12	R	56	R	16	R	15	R	6	R	37	R
133	15	R	4	B	12	B	9	R	15	R	55	R	12	R	12	R	3	B	27	R
134	10	B	3	B	12	B	9	R	11	B	45	B	10	B	7	B	5	R	22	B
135	21	A	8	A	26	A	15	A	21	A	91	A	25	A	18	A	9	A	52	A
136	13	R	5	R	17	R	10	R	14	R	59	R	15	R	12	R	5	R	32	R
137	24	A	8	A	28	A	15	A	23	A	98	A	25	A	20	A	8	A	53	A
138	24	A	8	A	26	A	15	A	22	A	95	A	23	A	19	A	8	A	50	A
139	16	R	5	R	17	R	10	R	14	R	62	R	15	R	12	R	5	R	32	R
140	21	A	8	A	24	A	13	A	17	R	83	A	18	R	16	A	6	R	40	R
141	17	R	6	R	19	R	11	R	15	R	68	R	17	R	13	R	6	R	36	R
142	17	R	6	R	16	R	10	R	14	R	63	R	16	R	13	R	5	R	34	R
143	15	R	4	B	14	B	8	R	9	B	50	R	12	R	7	B	4	B	23	B
144	25	A	8	A	28	A	15	A	23	A	99	A	25	A	20	A	8	A	53	A
145	25	A	8	A	28	A	15	A	23	A	99	A	25	A	20	A	8	A	53	A
146	17	R	5	R	17	R	8	R	13	R	60	R	15	R	11	R	5	R	31	R
147	23	A	6	R	20	R	7	B	16	R	72	R	19	A	12	R	2	B	33	R
148	21	A	6	R	26	A	12	A	18	R	83	A	22	A	17	A	8	A	47	A
149	14	R	3	B	13	B	9	R	8	B	47	B	8	B	4	B	4	B	16	B
150	19	A	6	R	22	R	11	R	20	A	78	A	17	R	18	A	7	R	42	A

151	20	A	6	R	18	R	14	A	17	R	75	R	18	R	17	A	7	R	42	A
152	17	R	5	R	19	R	9	R	12	R	62	R	13	R	13	R	4	B	30	R
153	20	A	8	A	26	A	15	A	21	A	90	A	23	A	16	A	8	A	47	A
154	17	R	5	R	15	R	11	R	21	A	69	R	25	A	17	A	5	R	47	A
155	19	A	6	R	26	A	12	A	18	R	81	A	22	A	17	A	8	A	47	A
156	15	R	3	B	11	B	9	R	8	B	46	B	8	B	4	B	4	B	16	B
157	19	A	6	R	22	R	11	R	20	A	78	A	17	R	18	A	7	R	42	A
158	19	A	6	R	18	R	14	A	17	R	74	R	18	R	17	A	7	R	42	A
159	17	R	5	R	19	R	10	R	12	R	63	R	16	R	11	R	4	B	31	R
160	11	B	2	B	12	B	6	B	16	R	47	B	15	R	12	R	3	B	30	R
161	19	A	8	A	18	R	10	R	14	R	69	R	18	R	16	A	7	R	41	A
162	15	R	6	R	23	A	12	A	19	A	75	R	18	R	16	A	7	R	41	A
163	14	R	5	R	20	R	12	A	19	A	70	R	18	R	15	R	7	R	40	R
164	15	R	4	B	17	R	9	R	13	R	58	R	14	R	10	R	5	R	29	R
165	20	A	7	R	22	R	12	A	19	A	80	A	20	A	16	A	7	R	43	A
166	12	R	5	R	16	R	12	A	13	R	58	R	14	R	11	R	5	R	30	R
167	17	R	6	R	24	A	13	A	19	A	79	A	19	A	16	A	7	R	42	A
168	20	A	7	R	23	A	12	A	19	A	81	A	20	A	16	A	7	R	43	A
169	25	A	8	A	28	A	15	A	23	A	99	A	22	A	17	A	8	A	47	A
170	24	A	8	A	26	A	15	A	22	A	95	A	23	A	19	A	8	A	50	A
171	16	R	5	R	17	R	10	R	14	R	62	R	15	R	12	R	5	R	32	R
172	21	A	8	A	24	A	13	A	17	R	83	A	18	R	16	A	6	R	40	R
173	17	R	6	R	16	R	10	R	14	R	63	R	16	R	13	R	5	R	34	R
174	15	R	4	B	14	B	8	R	9	B	50	R	12	R	7	B	4	B	23	B
175	25	A	8	A	28	A	15	A	23	A	99	A	25	A	20	A	8	A	53	A
176	25	A	8	A	28	A	15	A	23	A	99	A	25	A	20	A	8	A	53	A
177	17	R	5	R	17	R	8	R	13	R	60	R	15	R	11	R	5	R	31	R
178	23	A	6	R	20	R	7	B	16	R	72	R	19	A	12	R	2	B	33	R
179	21	A	6	R	26	A	12	A	18	R	83	A	22	A	17	A	8	A	47	A
180	14	R	3	B	13	B	9	R	8	B	47	B	8	B	4	B	4	B	16	B
181	19	A	6	R	22	R	11	R	20	A	78	A	17	R	18	A	7	R	42	A
182	20	A	8	A	26	A	15	A	21	A	90	A	23	A	16	A	8	A	47	A
183	17	R	5	R	15	R	11	R	21	A	69	R	25	A	17	A	5	R	47	A

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario “políticas de seguridad y salud” y cuestionario “desempeño laboral” a trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021

Leyenda:

Para el análisis de la variable de estudio, se consideró los siguientes niveles y rangos de puntuaciones.

Políticas de seguridad y salud

Dimensiones		Niveles		
		Baja	Regular	Alta
Dim1	La integración de la prevención	5-9	12-18	19-25
Dim2	El ambiente de trabajo	2-4	5-6	7-8
Dim3	Accidentes y enfermedades ocupacionales	6-14	15-22	23-30
Dim4	Formación en seguridad y salud ocupacional	3-7	8-11	12-15
Dim5	Supervisión de la seguridad y salud ocupacional	5-9	12-18	19-25
Total	Políticas de seguridad y salud	21-49	50-77	78-105

Desempeño laboral

Dimensiones		Niveles		
		Baja	Media	Alta
Dim1	Desempeño en la tarea	5-11	12-18	19-25
Dim2	Desempeño en el contexto	4-9	10-15	16-20
Dim3	Comportamientos contraproducentes	2-4	5-6	7-8
Total	Desempeño laboral	11-25	26-40	41-55