



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral
en los trabajadores de una municipalidad provincial de
Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Martínez Leonardo, Gesabel Dina (orcid.org/0000-0002-0279-6319)

ASESOR:

Dr. Centurion Larrea, Angel Johel (orcid.org/0000-0002-7169-7680)

CO-ASESOR:

Dr. Oyola Cortez, Hugo Milton (orcid.org/0000-0002-1028-3150)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis la dedico a Dios por ayudarme y no abandonarme en ningún momento, a mi familia en conjunto por ser quienes me llenan de alegría y amor cada día.

Quiero mencionar a mis dos padres Abelino Martínez de la Cruz y Alejandrina Leonardo Carlos a quienes los admiro mucho por el esfuerzo que hacen cada día para alcanzar que sus hijos se superen un poco más; a mis hermanos Elva Marina Martínez Leonardo e Isaías Leodan Martínez Leonardo por quienes siempre agradezco a Dios por regalarme como hermanos. Y finalmente, a mi sobrinito Fabian David Mendoza Martínez, que desde que llegó a nuestra vida, dio un giro de 360° siendo esa personita que día a día nos llena de mucha felicidad.

Agradecimiento

A Dios, por bendecirme con un día más de vida, y a sus múltiples bendiciones que me otorga en todos los ámbitos de mi vida. A mis padres, mis hermanos, mi sobrino y a cada uno de mis familiares por su apoyo constante.

Al doctor Angel Johel Centurion Larrea por ser nuestro asesor en todo el transcurso de la tesis y enseñarnos a no rendirnos.

Al doctor Hugo Milton Oyola Cortez, mi asesor también quien me guio y motivó con mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de contrastación de distribución normal.....	18
Tabla 2	Correlación por rangos de Spearman entre gestión de SSO y desempeño laboral	19
Tabla 3	Correlación por rangos de Spearman entre prevención y desempeño laboral	20
Tabla 4	Correlación por rangos de Spearman entre ambiente de trabajo y desempeño laboral	21
Tabla 5	Correlación por rangos de Spearman entre accidentes y enfermedades ocupacionales y desempeño laboral.....	22
Tabla 6	Correlación por rangos de Spearman entre formación en SSO y desempeño laboral	23
Tabla 7	Correlación por rangos de Spearman entre supervisión en SSO y desempeño laboral	24
Tabla 8	Número de obreros de la Municipalidad según régimen laboral.....	64

Índice de figuras

Figura 1.	Esquema de diseño.....	14
-----------	------------------------	----

Resumen

El presente estudio pretendió determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque. El estudio empleó una metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. Asimismo, se contó con una muestra de 100 operarios de forma presencial, se utilizó cuestionarios físicos como instrumentos de recolección de datos. Entre los resultados, se determinó una relación positiva directa entre las variables de estudio con una correlación de 0.656 y una significancia de $0.001 < 0.05$. Asimismo, se precisó la relación existente entre las siguientes dimensiones con la variable desempeño laboral: prevención ($\rho=0.627$), ambiente de trabajo ($\rho=0.532$), accidentes y enfermedades ocupacionales ($\rho=0.584$), formación en SSO ($\rho=0.583$) y supervisión en seguridad y salud ocupacional ($\rho=0.651$), existiendo una relación directa positiva. En conclusión, existe relación entre seguridad y salud ocupacional y desempeño, por lo que, es necesario la implementación de políticas que resguarden el bienestar de los trabajadores conllevando a un mejor desempeño.

Palabras clave: Seguridad en el trabajo, bienestar laboral, accidentes, riesgos.

Abstract

The present study sought to determine the relationship between occupational health and safety management and job performance in workers of a provincial municipality of Lambayeque. The study used a basic type methodology, quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational level. Likewise, there was a sample of 100 operators in person, physical questionnaires were adapted as data collection instruments. Among the results, there will be a direct positive relationship between the study variables with a performance of 0.656 and a significance of $0.001 < 0.05$. Likewise, the relationship between the following dimensions with the work performance variable was specified: prevention ($\rho=0.627$), work environment ($\rho=0.532$), accidents and occupational diseases ($\rho=0.584$), OHS training ($\rho=0.583$) and occupational health and safety supervision ($\rho=0.651$), with a positive direct relationship. In conclusion, there is a relationship between occupational health and safety and performance, so it is necessary to implement policies that protect the well-being of workers that leads to better performance.

Keywords: Safety at work, labor welfare, accidents, risks.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que actualmente hay 2,3 millones de muertes relacionadas con el trabajo anualmente, con 2 millones de muertes relacionadas con enfermedades profesionales y 0,3 millones directamente relacionadas con lesiones laborales. Estos accidentes son en gran medida el resultado de políticas de seguridad y salud mal gestionadas hacia los trabajadores (Lu & Moh, 2021). Por ello, la creación de un ambiente idóneo para el talento humano es crucial para evitar riesgos que expongan a los empleados, a la par promover factores que garanticen el desempeño de los mismos (Matar, 2019).

Estos riesgos deben ser afrontados por todas las empresas a nivel internacional, para proteger la seguridad y salud de cada trabajador, calculando que hay 250 millones de bajas y 2,34 millones de muertes, de las cuales 2,02 millones se debieron a enfermedades profesionales (Wang et al., 2022). Estas circunstancias son visibles en lugares como China, donde se produjeron 5.930 incidentes y 18.567 muertes de trabajadores por causas de condiciones laborales (Zhang et al., 2022). Frente a ello diversas organizaciones suman políticas para resguardar la salud del trabajador, en especial el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) que a través del ODS 16 dentro de la línea de responsabilidad social establece que se debe tener instituciones sólidas y eficaces para brindar servicios de calidad (Naciones Unidas, 2018).

A pesar de ello, se generan importantes problemas de salud (enfermedades y accidentes) como consecuencia de los riesgos labores que realizan los trabajadores en las organizaciones. Se conoce que aproximadamente el 65% de todas las muertes laborales en empresas públicas relacionadas con el trabajo en el mundo se registran anualmente en Asia en trabajadores, donde la OIT estima que entre 1.000 y 6.500 personas mueren por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo a nivel de empresas privadas y públicas cada día (Ramita et al., 2021). Ante ello aparece la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), como una norma para velar por eliminar, disminuir o sustituir los peligros en el lugar de trabajo; sin embargo, es mal gestionado y como consecuencia en Estados Unidos, África y los Países Bajos sigue

aumentando la tasa de accidentabilidad (Rikhotsoet al., 2022). Asimismo, muchos de estos accidentes se deben a que no se implementa la Norma ISO 45001: Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la cual es una norma internacional direccionada a salvaguardar a los trabajadores en sus puestos de trabajos de accidentes y enfermedades laborales, conllevando a que la tasa de accidentabilidad en el mundo incremente de forma progresiva (ISO, 2018).

A nivel nacional, se ha comprobado que una serie de factores, como la excesiva carga de trabajo o los numerosos problemas con las condiciones laborales, repercuten de forma directa en el rendimiento laboral del país. Alrededor del 70% de las empresas privadas y estatales en Perú sufren accidentes u otros eventos que impactan negativamente la integridad de los empleados; por ello, no son muchas las empresas que implementan sistemas de seguridad y salud laboral (Marin & Delgado, 2020). Asimismo, al 2021 de acuerdo al Boletín estadístico mensual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2021) se notificaron 2.278 accidentes; de ellos el 96,9% corresponden a accidentes laborales no mortales, frente al 0,35% de accidentes mortales, el 1,5% de condiciones de riesgo y el 1,1% de otros sucesos laborales. Por lo tanto, la necesidad de velar por la salud del trabajador para evitar que su desempleo se vea perjudicado en sus actividades laborales. Por otro lado, según una encuesta ejecutada por la Escuela de Administración de Negocios para Egresados (ESAN, 2021), informan que un 70% de trabajadores públicos sufren de estrés a causa del trabajo remoto, ocasionando niveles inmanejables de ansiedad, depresión y malestar físico.

A nivel local, en una municipalidad provincial en la región Lambayeque se identificó que cuenta con una plantilla considerable y según lo observado existen numerosos incidentes en un 74% por la falta de gestión de la SSO, entre ellos se tiene que muchos empleados no son atendidos con prontitud al encontrarse en situaciones de riesgo y, por otra parte, la mayoría de las zonas de trabajo se encuentran en circunstancias de riesgo debido a las amenazas eléctricas y de infraestructura. Ante ello muchos empleados, sobre todo los que trabajan en áreas remotas, no se sienten seguros en el desempeño de sus funciones debido a los niveles altos de estrés y ansiedad que genera la presión laboral, a la vista de estos problemas; la presente

investigación plantea como interrogante general, ¿Qué relación existe entre la gestión de SSO y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque?

El desarrollo del problema se sujeta a una justificación desde el aspecto teórico, práctico y metodológico. En cuanto a lo teórico, la presente investigación se apoyó de bases teóricas, tomando como referencia la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, con la finalidad de conocer si las actividades se desarrollan bajo el cumplimiento de la ley garantizando la seguridad de los trabajadores. En el nivel práctico, porque los resultados determinados permitieron a una municipalidad reconocer la importancia de aplicar la normatividad de SSO a fin de velar por el adecuado desempeño de los empleados, por ello, el estudio proporciona datos precisos para que instituciones puedan utilizar el estudio como guía. Desde el aspecto metodológico, el estudio hizo uso del método científico, utilizando instrumentos de recolección fiables que permitan la recopilación de información de manera sistemática; para ello, los cuestionarios pasan por un proceso de validación.

Ante ello, el estudio establece como objetivo general determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque (MPL). Mientras que en los objetivos específicos se busca establecer la relación entre la prevención y el desempeño laboral en los trabajadores de una MPL; establecer la relación entre ambiente de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de una MPL; establecer la relación entre accidentes y enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de una MPL; establecer la relación entre formación en SSO y el desempeño laboral en los trabajadores de una MPL y, por último, establecer la relación entre la supervisión en SSO y el desempeño laboral en los trabajadores de una MPL. Además, se va a contrastar la hipótesis de investigación para el objetivo general y corresponde a la existencia de relación entre la gestión de SSO y el desempeño laboral en los trabajadores de una MPL.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio presenta a continuación los trabajos previos que anteceden a la investigación y con ello se establece la teoría que va a permitir profundizar sobre las variables en estudio. En el ámbito internacional se encuentra Ogechi & Tamunomichi (2019) en su artículo desarrolla la influencia que podría tener la gestión de SSO en el desempeño laboral en el Estado de Rivers. La metodología que se requirió es de nivel correlacional y teniendo como muestra de estudio a 504 empleados, utilizó como instrumentos de recolección al cuestionario. Según los resultados se analizó entre la supervisión y el control de los empleados de las empresas se encontró una relación con un valor de 0.291. Asimismo, se comprobó la relación del compromiso de la dirección y la entrega puntual de tareas asignadas en los empleados con un valor de 0.91. En conclusión, es importante que las organizaciones hagan hincapié e inviertan en la aplicación de planes de gestión de SSO, con la finalidad de contar con procedimientos establecidos ante cualquier emergencia. Ello influye positivamente en los niveles de desempeño de los trabajadores.

También, Alewo & Makinde (2019) en su artículo determinaron el impacto sobre la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la productividad de los empleados en una empresa en Nigeria. También, hizo uso en la muestra de estudio a trabajadores que sufrieron de accidentes laborales, siguiendo con ello una metodología cuantitativa, es por ello por lo que se aplicó como instrumento el cuestionario, logrando establecer que las normas de SST aportan mejoras cuantificables en el entorno laboral, lo cual paralelamente impacta en la productividad laboral en un 0.343. Asimismo, los trabajadores están de acuerdo con la implementación de normas de SST. En conclusión, existe el impacto positivo de la SST en el desempeño de los trabajadores.

En cuanto a Muthukumara & Karthikeyan (2019) en su artículo establecieron revelar la correlación existente entre rendimiento de los empleados y la gestión de la seguridad. Se empleó como metodología un enfoque cuantitativo y en 130 empleados aplicó el instrumento de recolección cuestionario. Así obtuvo de resultados que la gran parte de los empleados aseguran que la gestión de seguridad contribuye a mejorar el

rendimiento de los empleados, teniendo un impacto positivo ($r= 0.885$). En conclusión, es necesario el SSO con la finalidad de motivar a los empleados y resguardando su bienestar físico.

Asimismo, Rasool et al. (2020) propuso determinar el efecto de la SST sobre el desempeño de los empleados: Un estudio del Banco Internacional de Afganistán. La metodología empleada utiliza de unidad de análisis a empleados y mediante un enfoque cuantitativo aplica cuestionarios previamente validados a 250 empleados, con ello pudo revelar que el desempeño depende de forma significativa de grupos identificados como programas de bienestar (EWP) con un valor de 0.966; la política de salud y seguridad (HSP) con un valor 0.942 y auditorías de salud y seguridad (HSA) con un valor de influencia de 0.692. En conclusión, la SST es un factor de gran importancia para el correcto desempeño de los trabajadores, por lo tanto, se comprueba y confirma la hipótesis planteada.

A nivel nacional, Solier (2020) se propuso evaluar la existencia de relación entre gestión de SSO y el desempeño laboral en empleados en una empresa en Ayacucho. El método utilizado fue de enfoque cuantitativo y teniendo como muestra a 74 empleados aplicó instrumentos – cuestionarios de manera presencial. Los resultados de la investigación determinan una significativa relación entre las variables con un valor de correlación de 0.345. Respecto a las dimensiones se estableció lo siguiente: prevención de riesgo ($\rho=0.435$), psicosocial ($\rho=0.424$), ergonomía ($\rho=0.368$), salubridad (0.445) y ambiente ($\rho= 0.472$) se relacionan de manera moderada con la variable desempeño laboral. En conclusión, se identifica que la implementación correcta de estos sistemas, contribuyen de manera adecuada en el desempeño de los empleados.

Valdivia (2020) determina la influencia del SSO en el rendimiento laboral de empleados de la Municipalidad Provincial de Chota. Se empleó como metodología un enfoque cuantitativo y con ello hace uso de un cuestionario que se aplica a 150 colaboradores; mediante ello se encontró de resultados que la gestión de SSO influye sobre el rendimiento laboral con un valor de 0.725, es decir, la relación es fuerte y positiva. Asimismo, se identificó influencia positiva entre las condiciones de seguridad,

higiénicas y ergonómicas. En conclusión, los resultados demuestran necesario la gestión del SSO en los empleados.

También, Callo (2021) en su investigación determina la correlación entre SSO y desempeño laboral en trabajadores de un taller mecánico. La metodología empleada fue de nivel correlacional – descriptivo; también, la muestra fue de 250 empleados y teniendo como instrumentos de recolección el cuestionario logró determinar estadísticamente que las variables de estudio tienen una significancia de valor mayor a 0.05, es decir, no existe relación alguna entre la SSO y desempeño. Asimismo, respecto a las dimensiones de las variables no se identificó ningún tipo de asociación; en conclusión, es necesario que se den a conocer las políticas del SSO para poder respaldar y mejorar el desempeño laboral.

En su estudio Williams (2022) tuvo como propósito buscar relacionar a las variables seguridad y salud con el desempeño laboral, para ser contrastado a nivel provincial. Para eso adecua una metodología cuantitativa y hace uso de encuestas que son aplicadas a 183 trabajadores. Ante eso logró encontrar que son estas variables las que presentan una relación con dirección positiva a nivel de 71.6%; también, logra encontrar que todas las dimensiones de seguridad y salud (integración de la prevención, ambiente de trabajo, accidentes y enfermedades) se relacionan con el desempeño laboral.

Por consiguiente, a nivel local, se tuvo a Pérez & Ramírez (2019) quienes plantearon como objetivo determinar la implementación de una gestión de SSO para minimizar riesgos laborales en una empresa. Así, la metodología se rige a un nivel propositivo e hizo uso de una muestra que estuvo conformada por 12 trabajadores a la cual se aplicó un cuestionario y con ello se demostró que la empresa no cuenta con una implementación de procedimientos y políticas evidenciando desactualización. Ante ello, un 58% de los trabajadores considera que la empresa no brinda los EPP necesarios para hacer las tareas asignadas, además de no contar con capacitaciones (75%). En conclusión, la empresa necesita de forma obligatoria la implementación de una gestión de SSO con la finalidad de reducir riesgos que afectan directamente el desempeño y la vida de los trabajadores.

Fernández (2022) estableció la influencia entre gestión de SSO en el rendimiento de los empleados de una Municipalidad. Además, escogió de instrumento el cuestionario y aplicó a una muestra conformada por 65 trabajadores; así haciendo uso del enfoque cuantitativo en los resultados evidencian una correlación positiva de valor 0.473, es decir, una relación entre las variables analizadas (p -valor menor a 0.05). En conclusión, los cambios o modificaciones que puedan realizarse en el sistema de SSO, repercutirá directamente en el desempeño de los trabajadores.

Seguidamente, se presentan las teorías base para la variable Gestión de SSO, se tuvo en consideración la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro; Mendoza (2019) afirma en esta teoría que para que cualquier persona trabaje de forma segura, debe cumplir tres requisitos; debe ser capaz de trabajar de forma segura, debe saber cómo trabajar y debe querer trabajar de forma segura; asimismo, cuando se cumplan estos tres requisitos, se creará un entorno seguro, en el que se tendrá como prioridad el bienestar del trabajo sin accidentes. Por otro lado, la Teoría del Iceberg cuestiona la importancia de estudiar las razones de un accidente, puesto que existen dos formas de ver el iceberg. El primero es aquello que se puede ver, es decir, aquellos accidentes que se producen en el trabajo, evidenciando las personas lesionadas, siendo aquello visible de la problemática. Lo segundo, es aquello que verdaderamente sucede y que no es visible, constituyendo el aspecto económico para la empresa, daños morales, consecuencias sobre las familias de las víctimas y sanciones legales son aquellos puntos que se convierten en causas negativas relacionados a los accidentes laborales (Turki et al., 2020).

El presente estudio tomará como base la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro, debido a que tanto las empresas como los propios trabajadores deben de exigir el funcionamiento de sistemas de SSO, es decir, para que los trabajadores puedan laborar de forma adecuada deben cerciorarse de políticas y normas que salvaguarden su bienestar y forma de trabajar, libres de riesgo. Asimismo, el estudio se respaldará bajo la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud, el cual tiene como primera instancia disponer que toda organización establezca la cultura preventiva sobre los accidentes (riesgos laborales), reduciendo daños que se generen hacia los trabajadores. Cabe destacar que esta política tiene como principios,

prevenir, integrar, asegurar y atender responsablemente la salud de cada uno de los individuos, estableciendo normativas de protección que garanticen y respeten el derecho de cada persona (Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, 2018).

Conceptualmente la gestión de SSO, permite mantener la alineación entre las actividades de seguridad y salud con las estrategias de la empresa con la finalidad de emplearse para mejorar y resolver actividades de forma continua (Romero et al., 2022). Asimismo, los sistemas de SST pueden considerarse subcomponentes, es decir, los sistemas de gestión de la salud, comprende actividades que deben llevarse a cabo para prevenir accidentes laborales, mientras que la gestión de seguridad se refiere a aquellas actividades realizadas para atender la necesidad de seguridad de los empleados en el lugar de trabajo (Calis & Buyukakinei, 2019).

Los temas de SSO se han estudiado durante mucho tiempo a nivel internacional, por lo que en la actualidad desempeñan un papel importante en muchas leyes, normas y planes a nivel empresarial. Ante ello, las empresas utilizan una variedad de tácticas y pasos al poner en marcha la gestión de SSO, convirtiéndose en un esfuerzo para disminuir situaciones de riesgos, logrando de tal forma, mantener un lugar de trabajo seguro bajo la aplicación de la SSO (Mappangile & Ramdhan, 2022).

Respecto a las dimensiones de la presente variable se tiene como primera dimensión a prevención, la cual es conceptualizada como un sistema diseñado para transmitir a los empleados información sobre los riesgos potenciales en el lugar de trabajo a través de políticas, teniendo en cuenta el control, la planificación de los procedimientos de seguridad, las acciones, los peligros, evaluándose el riesgo y, finalmente, la revisión de las actividades realizadas (Biswas, et al., 2021). Según este marco, abarcan los directivos y los empleados, con ello, para Stefana & Paltrinieri (2020) aseveran que la seguridad y la prevención de riesgo debe integrarse de manera eficaz cuya articulación mejora el cuidado del trabajador.

Respecto a la segunda dimensión, ambiente de trabajo se refiere a la ubicación y las condiciones del lugar de trabajo de una persona, es decir, las personas que se sienten cómodas en un ambiente de trabajo realizarán sus actividades de forma más eficiente y con mayor facilidad, sintiéndose más comprometidas (Tansel, 2022). En tal sentido, señalan que el ambiente de trabajo es el factor más importante para la gestión

de una organización, no obstante, muchas empresas no reconocen la importancia, y en consecuencia tienen grandes dificultades para mantener un ritmo constante del desempeño. El ambiente de trabajo según Agaba et al. (2020) es la atmósfera en la que los empleados desempeñan sus funciones, por lo que sí existe un lugar de trabajo eficaz, se convertirá en un entorno en el que se puedan obtener resultados previstos por la organización.

En cuanto a la tercera dimensión accidentes y enfermedades ocupacionales, son aquellas situaciones de riesgo que se producen en un lugar de trabajo, a causa de cualquier desperfecto, teniendo como resultados lesiones no mortales que afectan de forma directa la productividad de toda organización (Berhan & Pham, 2020). Asimismo, son generados por la falta de políticas de seguridad, lo cual pueden ser previsible por las empresas, como consecuencia de ello, para evitar eventos contraproducentes, por su parte, Takala et al. (2021) refieren que los accidentes o lesiones no mortales se generan de forma progresiva ante la falta de sistemas de seguridad, implicando que el índice de incidentes aumente de forma paulatina.

Como cuarta dimensión se tiene a formación en SSO, se plantea como una forma de aprendizaje para los trabajadores, garantizando la implementación de normas que eviten tragedias en el ambiente de trabajo, teniendo en consideración requisitos explícitos de formación que garanticen que los trabajadores tengan las habilidades y conocimiento necesarios para ejecutar sus actividades (WorkSafe, 2020). De acuerdo con Corell et al. (2021) la formación en seguridad y salud busca que una organización demuestre un alto índice de eficacia, es decir, la formación sincrónica en los trabajadores permite niveles adecuados de conocimientos y habilidades relacionados con la seguridad, reduciendo de tal forma la tasa de accidentes. Por su parte, la International Labour Organization (2021) define como un método de enseñanza que busca reducir el número de accidentabilidad, permitiendo evaluar los riesgos a fin de contribuir a la seguridad de los colaboradores.

Como última dimensión se tiene a la supervisión en SSO, según expertos considera que toda acción realizada con la finalidad de comprobar la ejecución correcta de los sistemas, a fin de cumplirse con la seguridad en todas las áreas, esquematizando el manejo positivo de situaciones de riesgo (Harsini et al., 2020).

Asimismo, la supervisión cumple una función particular, al analizar y vigilar los sistemas y políticas aplicados, verificando su completa funcionalidad bajo un marco normativo direccionado hacia los trabajadores de toda organización (International Labour Organization, 2021).

Referente a la variable de desempeño laboral, según la teoría de la acción y desempeño de Boyatzis, refiere que el desempeño se ve influenciado por 3 factores claves: el individuo, el entorno laboral y la demanda de trabajo. El primer factor es el personal, que incluye objetivos, principios, la base de conocimientos, la naturaleza, las competencias y los intereses del trabajador. El segundo factor, es el entorno, que incluye el clima, cultura, estructura, capacidades básicas y posición estratégica de la empresa. El tercer aspecto es la demanda de trabajo que implica, obligaciones, responsabilidad, y funciones de cada empleado. Según esta teoría, los componentes de las variables individuales, el entorno y los roles deben trabajar en conjunto para obtener un mejor desempeño laboral (Susilo, 2020).

Asimismo, la Teoría General del desempeño laboral de Cambell en 1990 sugiere que los principales componentes permiten medir el rendimiento con la finalidad de ayudar a formular estrategias encaminadas a la concesión de objetivos, es decir, sus elementos como desempeño en la tarea, contexto y conductas contraproducentes describen la estructura latente del desempeño en todos los puestos de trabajo (Cuello, et al., 2020).

Por su parte la teoría del desempeño contextual de Borman y Motowidlo, refieren que son variables moderadoras relacionadas con los contextos organizativos, sociales y psicológicos de la ejecución que funcionan como catalizadores ante cualquier situación. Además, se tiene a la teoría de conductas contraproducentes de Spector y Fox, quienes llegan a este modelo al comprobar la importancia que se observa en las disputas del personal con su entorno y con los demás que componen el entorno social de trabajo (Cuello, et al., 2020).

El estudio tomará como base a la Teoría General del desempeño laboral, debido a que se pretenderá estudiar los componentes que permiten medir el desempeño de los trabajadores desde varios aspectos (tareas, contextual y comportamiento

contraproducente). Encaminando de tal forma aquellos factores que influyen en el rendimiento y productividad de los mismos.

Conceptualmente Carvalho et al. (2020) manifiestan que el desempeño laboral es aquel resultado cualitativo y cuantitativo que puede alcanzar un individuo o grupo dentro de una organización. El desempeño involucra todas las acciones realizadas para aumentar el negocio de una empresa u organización, por su parte, Kosec et al. (2022) definen al desempeño como la suma de todos los beneficios proyectados para la organización, a partir de los esfuerzos y comportamientos de los trabajadores, estableciendo una ventaja competitiva duradera.

El desempeño laboral es probablemente el factor más significativo e investigado en el comportamiento organizativo, se puede describir como el comportamiento individual de una persona (algo que hace y puede ver, generando valor para la organización). El desempeño en el trabajo puede considerarse como un comportamiento relacionado con los logros y con algunos elementos de evaluación, es decir, lo que bien que se desempeña un empleado de acuerdo con las expectativas generales de rendimiento de la organización (López et al., 2022).

Respecto a las dimensiones de la segunda variable, se tiene como primera a desempeño en la tarea, la cual es la eficacia con la que un empleado completa las tareas que apoyan la base de la organización, ya sea de forma indirecta, suministrando a la empresa los recursos o servicios que necesita, o directamente, realizando una parte de su proceso tecnológico (Hetland et al., 2022). Asimismo, los resultados y las acciones que ayudan a una organización a alcanzar sus objetivos se denominan desempeño de la tarea, lo cual, puede ser diferente según las actividades y las áreas a cargo. En ese sentido, Kappagoda (2018) lo define como los comportamientos en la organización que siguen una dirección para contribuir a mejorar el núcleo empresarial.

En cuanto a la segunda dimensión, desempeño en el contexto, se refiere aquellas funciones que se realizan en el entorno y que es determinado por las situaciones que se generan en el ámbito laboral. Por su parte Kappagoda (2018), considera que el desempeño contextual busca que un individuo mantenga y mejore la red de una organización por medio del apoyo en las tareas de manera adecuada. Además, el desempeño en el contexto incluye actividades que pueden no representar

tareas laborales formales, pero que, aun así, contribuyen significativamente a la eficacia de una organización.

Como última dimensión se tiene a comportamientos contraproducentes, los cuales son respuesta en lo general basadas en emociones a causa de las condiciones organizativas y como respuesta a percepciones negativas de las funciones a realizar (Romeedy & Ozbek, 2022). Según Meisler et al. (2020) estos comportamientos se han descritos como acciones o situaciones que exponen la vida de los empleados, desde agresión en el lugar de trabajo, acoso, intimidación, mal comportamiento organizativo e instalaciones inadecuadas, tradicionalmente, se define como cualquier comportamiento voluntario que va en contra de los intereses de la organización.

Como último apartado, se tiene en cuenta el marco conceptual, mencionando términos básicos relacionados a las variables de estudio.

Seguridad laboral, se refiere al sistema que tiene como propósito contribuir a la protección de todos los trabajadores dentro de una organización, teniendo como fin reducir riesgos y minimizar peligros que puedan generar lesiones, enfermedades o muertes; a su vez es un derecho que todo trabajador tiene al ser contratado por el empleador, debiéndose respetar y garantizar su cuidado a través de la prevención, herramientas, equipos de seguridad, planes de seguridad y políticas que permitan el bienestar del trabajador (Álvarez & Riaño, 2018).

Salud ocupacional, comprende el cuidado y bienestar del trabajador, es decir, proveer un ambiente laboral seguro bajo principios y políticas que garanticen un centro laboral adecuado y sano. Es por ello la promoción que realizan las entidades u organizaciones para contribuir en el bienestar físico, mental y social en los colaboradores, permitiendo la prevención y minimización de los riesgos (Álvarez & Riaño, 2018).

Desempeño laboral, es conceptualizada como la suma de todos los beneficios proyectados para la organización, a partir de los esfuerzos y comportamientos de los trabajadores, estableciendo una ventaja competitiva duradera. El desempeño laboral se establece como una medida cuantificable que permite a los tomadores de decisiones poder diferenciar entre uno y otro trabajador, pudiendo seleccionar a los indicados para que puedan continuar laborando en la organización y reforzar o

capacitar a los no indicados, logrando una organización con altos desempeños de colaboradores (Kosec et al., 2022).

Talento humano, refiere a la integración de las habilidades físicas e intelectuales de la persona que aportan valor a las empresas por medio de su capacidad para innovar y crear productos o servicios. El talento humano es la representación tangible de la organización, caracterizada por poner en marca las empresas y velar por su orden, cuyo fin es la sostenibilidad (González et al., 2020).

Accidente de trabajo, es un evento que sucede durante la actividad organizacional, resultando en una lesión física o mental para un trabajador. Estos accidentes pueden provocar lesiones no mortales o pueden provocar la muerte de la víctima. Un accidente trae consigo una serie de problemas a nivel interno y externo de la organización, es por ello cumplir con las políticas y las gestiones de los sistemas de seguridad y salud ocupacional, cuyo fin promuevan la reducción de accidentes laborales (Ivascu & Cioca, 2019).

Supervisión, cumple una función particular, al analizar y vigilar los sistemas y políticas aplicados, verificando su completa funcionalidad bajo un marco normativo direccionado hacia los trabajadores de toda organización. Además, permite visualizar las fallas y errores que puedan cometer los colaboradores, permitiendo brindar un campo amplio de la organización para reordenarse, actualizar y mejorar las actividades de los colaboradores (International Labour Organization, 2021).

III. METODOLOGÍA

El contenido de este apartado se distribuye teniendo en cuenta desde el tipo, diseño, población, técnicas de recolección, entre otros; permitiendo que se pueda desarrollar todo el estudio de investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

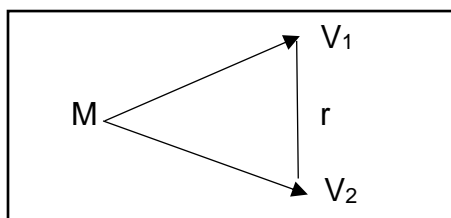
El estudio pretendió ampliar el campo de estudio, es por ello que su tipo es básica, porque no tuvo un fin práctico, es decir, no tiene una aplicación inmediata, por lo que, su principal objetivo permitió obtener un conocimiento más completo de los fenómenos analizados (Escudero y Cortez, 2018)

De acuerdo a Gallardo (2017) el trabajo fue de enfoque cuantitativo porque se materializó en cantidades o valores que van a representar a las variables para que se tomen futuras intervenciones frente a lo encontrado

3.1.2. Diseño de investigación

Figura 1

Esquema de diseño



Nota: Significa que M: muestra, V1: Gestión de seguridad y salud ocupacional, V2: Desempeño laboral y r: Relación entre V1, V2.

Dado que ninguna de las variables se ajustó o modificó, el diseño fue no experimental (Alvarez, 2020). Asimismo, fue transversal porque se intervino en un solo momento (Rodríguez & Mendivelso, 2018). De

diseño correlacional, porque se detalló lo encontrado en relación de variables (Gallardo, 2017).

3.2. Variables y operacionalización

Primera variable, gestión de seguridad y salud ocupacional, su definición conceptual corresponde a una gestión global de cualquier organización para prevenir cualquier tipo de accidente que pueda poner en riesgo el bienestar y la integridad de los trabajadores (Niciejewska & Kiriliuk, 2020). Operacionalmente la variable fue medida bajo las dimensiones de prevención (4 indicadores), ambiente de trabajo (2 indicadores), accidentes y enfermedades ocupacionales (5 indicadores), formación en SSO (3 indicadores), supervisión en SSO (5 indicadores). Además, se utilizó la escala de Likert de opciones múltiples para la evaluación de los instrumentos detallándose en nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

La segunda variable fue desempeño laboral, en su definición conceptual, es el comportamiento individual de una persona evaluado en la organización (López et al., 2022). Operacionalmente esta variable fue medida bajo las dimensiones de desempeño en la tarea (5 indicadores), desempeño en el contexto (4 indicadores), comportamientos contraproducentes (2 indicadores). Además, se empleó la escala de Likert de opciones múltiples para la evaluación de los instrumentos detallándose en nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Estuvo compuesta por 100 obreros, fundamentándose en un concepto de población que indica una proporción del universo con propiedades similares (Gallardo, 2017). Además, como criterios de inclusión se tomó, a los obreros que se encuentran expuestos a situaciones de riesgo en sus labores, obreros que lleven más de 6 meses laborando y deseen participar en el estudio. Mientras que para los criterios de exclusión estuvo representado por los trabajadores administrativos o que laboren en oficinas.

3.3.2. Muestra

La muestra es un subconjunto del grupo elegido que comparte rasgos y permite representar los resultados de la población completa (Gallardo, 2017). Como resultado, se estableció como muestra de estudio a 100 trabajadores, que comprenden a toda la población.

3.3.3. Muestreo

El muestreo que permitió elegir la muestra fue el no probabilístico por conveniencia, debido a que bajo criterio del investigador se seleccionó la muestra de estudio de acuerdo a la disponibilidad para ejecutar la investigación (Gallardo, 2017).

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo compuesta por un obrero que labora en una municipalidad provincial de Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Debido a la necesidad de obtener información primaria se hizo uso de la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario y según Gallardo (2017) este tipo de instrumentos permiten facilitar la obtención de información directa del fenómeno analizado. A su vez el instrumento se validó por 3 expertos y guarda un sentido de pertinencia, coherencia y claridad. También, se midió qué tan preciso y eficiente es el instrumento a través del Alfa de Cronbach, con ello expresar su aplicabilidad para realizar el trabajo de campo (Medina & Verdejo, 2020). Se obtuvo que los dos instrumentos presentaron una confiabilidad de 97.6% respectivamente, por lo tanto, fueron fiablemente aplicables.

3.5. Procedimientos

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo emitió las solicitudes de autorización previa aprobación de la propuesta de investigación; por medio de ello se generó el permiso respectivo para la aplicación

del instrumento previa coordinación de fecha y hora con la muestra que se va a investigar. Finalmente, se aplicó el instrumento mediante un cuestionario presencial que fue remitido a todo trabajador que acepte voluntariamente participar y, por último, toda la información recabada fue procesada en Excel 2019 para su correspondiente procesamiento y análisis de datos.

3.6. Métodos de análisis de datos

El estudio recopiló información a través de las encuestas, posteriormente dichos datos fueron organizados en Excel 2019. Seguidamente dicha data fue procesada en el programa SPSS 28; el análisis consistió en la interpretación de los datos a nivel inferencial, porque es el aspecto básico para contrastar hipótesis y con ello se lograron responder a los objetivos planteados. Así se midió por el estadígrafo Rho de Spearman y a través de ello se le atribuyó un grado de correlación generado por las variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con los lineamientos publicados por el Consejo Universitario de la Universidad César Vallejo, se realizó el cumplimiento de la séptima edición de la APA, y la presente investigación respetó el anonimato de los encuestados. La Resolución del Consejo Universitario de la RCU N° 0470-2022-UCV aprobó este cumplimiento. Adicionalmente, la indagación se realizó de manera científica y profesionalmente competente, cumpliendo con los niveles de preparación que requiere la investigación, garantizando el rigor científico desde el inicio de la interacción hasta su publicación, y teniendo en cuenta datos honestos y veraces.

IV. RESULTADOS

En primer lugar, para contrastar los objetivos mediante el análisis inferencial, se detalló el tipo de distribución que presentaron las variables. Contrastándose, mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov y Shapiro-Wilk la hipótesis nula que refiere a la presencia de distribución normal.

Tabla 1

Prueba de contrastación de distribución normal

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Prevención	,154	100	<,001	,945	100	<,001
Ambiente de trabajo	,219	100	<,001	,910	100	<,001
Accidentes y enfermedades ocupacionales	,116	100	,002	,947	100	<,001
Formación en seguridad	,149	100	<,001	,914	100	<,001
Supervisión de la seguridad y salud ocupacional	,132	100	<,001	,946	100	<,001
Gestión de seguridad y salud ocupacional	,078	100	,133	,953	100	,001
Desempeño en la tarea	,117	100	,002	,934	100	<,001
Desempeño en el contexto	,112	100	,003	,938	100	<,001
Comportamiento contraproducente	,153	100	<,001	,912	100	<,001
Desempeño laboral	,086	100	,066	,949	100	<,001

Nota: Resultados de SPSS28

La contrastación de presencia de distribución normal en la variable gestión de SSO y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones, se comprueban al analizar el nivel de significancia. En la Tabla 1 se demostró en la prueba de Shapiro-Wilk que todas las variables y dimensiones tienen valor menor al 0.05, significando que se rechaza la H_0 y se decide que existe presencia de distribución libre (no normal). Siguiendo el mismo análisis, en la prueba de Kolmogórov-Smirnov se obtuvo que las

variables presentan distribución normal porque su significancia es mayor a 0.05, sin embargo, debido a que existe distribución no normal en todas las dimensiones se optó por inferir que todas las variables van a trabajar con la presencia de distribución libre. Por lo tanto, el estadígrafo más adecuado para poder obtener los resultados fue la correlación por rangos de Spearman.

Ante ello, se procedió a resolver el objetivo general sobre determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Tabla 2

Correlación por rangos de Spearman entre gestión de SSO y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Gestión de SSO	Coefficiente de correlación	,656**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	100

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

Los resultados de la Tabla 2 revelaron que, se contrasta la hipótesis nula de la correlación, puesto que entre la variable gestión de SSO y desempeño laboral existe una relación significativa menor a 0,05.

Ho: No existe relación entre gestión de SSO y desempeño laboral.

Hi: Existe relación entre gestión de SSO y desempeño laboral.

El resultado demuestra que se acepta la hipótesis alterna y se demostró que estadísticamente existe relación entre gestión de SSO y desempeño laboral. También, se evidencia que existe una relación positiva y un grado medio de relación (65.6%).

Respecto al primer objetivo específico se buscó establecer la relación entre la prevención y el desempeño laboral.

Tabla 3

Correlación por rangos de Spearman entre prevención y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Prevenció n	Coeficiente de correlación	,627**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	100

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

Según los resultados de la Tabla 3 mediante la correlación de Spearman la dimensión prevención y desempeño laboral presentan un valor menor a 0.05, por lo tanto, contrastando la hipótesis nula de la correlación.

Ho: No existe relación entre prevención y desempeño laboral.

Hi: Existe relación entre prevención y desempeño laboral.

El resultado demostró que se acepta la hipótesis alterna, por lo que, estadísticamente existe relación entre prevención y desempeño laboral. También, se evidencia que existe una relación positiva y un grado medio de relación (62.7%).

En el segundo objetivo específico se estableció la relación entre ambiente de trabajo y el desempeño laboral.

Tabla 4

Correlación por rangos de Spearman entre ambiente de trabajo y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Ambiente de trabajo	Coeficiente de correlación	,532**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	100

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

En la Tabla 4 los resultados mostraron mediante la correlación de Spearman que la dimensión ambiente de trabajo y desempeño laboral tienen una significancia menor a 0.05, por lo tanto, contrastando la hipótesis nula de la correlación.

Ho: No existe relación entre ambiente de trabajo y desempeño laboral.

Hi: Existe relación entre ambiente de trabajo y desempeño laboral.

El resultado demuestra que se acepta la hipótesis alterna y se demostró que estadísticamente existe relación entre ambiente de trabajo y desempeño laboral. También, se evidenció que existe una relación positiva y un grado medio de relación (53.2%).

En el tercer objetivo específico se estableció la relación entre accidentes y enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral.

Tabla 5

Correlación por rangos de Spearman entre accidentes y enfermedades ocupacionales y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Accidentes y enfermedades ocupacionales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,584** <,001 100

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

En la Tabla 5 los resultados mostraron que mediante la correlación de Spearman la dimensión accidentes y enfermedades ocupacionales y desempeño laboral tienen una significancia menor a 0.05, por lo tanto, contrastando la hipótesis nula de la correlación.

Ho: No existe relación entre accidentes y enfermedades ocupacionales y desempeño laboral.

Hi: Existe relación entre accidentes y enfermedades ocupacionales y desempeño laboral.

El resultado demostró que se acepta la hipótesis alterna por lo que estadísticamente existe relación entre accidentes y enfermedades ocupacionales y desempeño laboral. También, se evidenció que existe una relación positiva y un grado medio de relación (58.4%).

Respecto al cuarto objetivo específico se estableció la relación entre formación en SSO y el desempeño laboral.

Tabla 6

Correlación por rangos de Spearman entre formación en SSO y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Formación en SSO	Coefficiente de correlación	,583**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	100

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

Según los resultados de la Tabla 6 se encontró que mediante la correlación de Spearman la dimensión formación en SSO y desempeño laboral tienen una significancia menor a 0.05, por lo tanto, contrastando la hipótesis nula de la correlación.

Ho: No existe relación entre formación en SSO y desempeño laboral.

Hi: Existe relación entre formación en SSO y desempeño laboral.

El resultado demostró que se acepta la hipótesis alterna por lo que estadísticamente existe relación entre formación SSO y desempeño laboral. También, se evidenció que existe una relación positiva y un grado medio de relación (58.3%).

Finalmente, el quinto objetivo específico estableció la relación entre la supervisión en SSO y el desempeño laboral.

Tabla 7

Correlación por rangos de Spearman entre supervisión en SSO y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Supervisión en SSO	Coefficiente de correlación	,651**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	100

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

En la Tabla 7, los resultados demostraron que mediante la correlación de Spearman la dimensión supervisión en SSO y desempeño laboral tienen una significancia menor a 0.05, por lo tanto, contrastando la hipótesis nula de la correlación.

Ho: No existe relación entre supervisión en SSO y desempeño laboral.

Hi: Existe relación entre supervisión en SSO y desempeño laboral.

El resultado demostró que se rechaza la hipótesis nula, por lo que, estadísticamente existe relación entre supervisión y desempeño laboral. También, se evidenció que existe una relación positiva y un grado medio de relación (65.1%).

V. DISCUSIÓN

Luego de presentar los resultados de la presente investigación a partir de la recolección de datos de los cuestionarios aplicados a varios empleados de una municipalidad provincial de Lambayeque en el punto anterior, es necesario pasar a la discusión de hallazgos teniendo en cuenta el objetivo general. Además de tener en cuenta los objetivos específicos de este estudio, las teorías e investigaciones anteriores sobre el tema.

En cuestión al primer objetivo específico, estableció la relación entre la prevención y el desempeño laboral, se identificó estadísticamente una correlación directa positiva con un valor de 0.627 con una significancia de 0.01 menor a $p = 0.05$, es decir, existe relación entre la dimensión prevención y la variable desempeño laboral, por lo que, al existir acciones de prevención en el centro laboral, ello permite mejor el desempeño en los trabajadores. Esto coincide con el estudio ejecutado por Solier (2020) estableciendo la correlación existente entre prevención de riesgo y desempeño laboral en un 0.435, por lo que, la implementación de estos sistemas de SSO permiten prevenir cualquier tipo de riesgo que pueda afectar el desempeño de los trabajadores, contribuyendo de forma correcta en proteger el bienestar de los trabajadores. Por su parte Williams (2022) también logró identificar una relación directa y positiva entre la integración de la prevención con la variable desempeño con un valor de 0.663. Según lo hallado se comprobó que las acciones de prevención permiten garantizar la seguridad de los trabajadores, buscando de esa forma mejoras en el desempeño.

Del mismo modo Biswas et al. (2021), teóricamente menciona que la prevención es un sistema diseñado para transmitir a los trabajadores información necesaria acerca los potenciales riesgos, teniendo en cuenta aspectos como el control, la planificación de los procedimientos de seguridad, acciones, los peligros, evaluación y revisando las actividades realizadas. En consecuencia, la seguridad y la prevención de riesgos actúan como mecanismos para una mejor atención al trabajador, siendo necesario que el Municipio considere poner en práctica estas medidas para reducir los riesgos potenciales.

En correspondiente al segundo objetivo específico, estableció la relación entre ambiente de trabajo y el desempeño laboral, se identificó estadísticamente una correlación directa positiva con un valor de 0.532 con una significancia de 0.01 menor a $p = 0.05$, es decir, existe relación entre ambiente de trabajo y la variable desempeño laboral, por lo que, al existir un favorable ambiente de trabajo, ello permite un mejor desempeño en los trabajadores. Estos hallazgos concuerdan con el estudio de Solier (2020) determinando la relación existente entre el ambiente de trabajo y desempeño laboral con un valor de 0.472, por lo que, según lo hallado el factor ambiente es esencial en el desempeño de los trabajadores, puesto que, al existir un entorno fuera de peligros, ello aporta a que los trabajadores puedan desarrollar sus labores sin temores a la presencia de accidentes.

De forma similar, Williams (2022) en su investigación identificó como resultados un coeficiente de 0.619 entre ambiente de trabajo y desempeño laboral, por lo que, en todo centro de trabajo es esencial la seguridad dentro del ambiente, asegurando un adecuado rendimiento por parte de los trabajadores. Asimismo, Tansel (2022) refirió que el ambiente es la ubicación y las condiciones del lugar de trabajo de una persona para realizar sus actividades de forma eficiente y con mayor facilidad, logrando así compromiso y comodidad, por lo que, es necesario que la Municipalidad cuente con áreas adecuadas para la ejecución de actividades.

Respecto al tercer objetivo específico, estableció la relación entre accidentes y enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral, se identificó una relación directa con un valor de 0.584 con una significancia de 0.01 menor a $p = 0.05$, es decir, existe relación entre ambiente de trabajo y la variable desempeño laboral, por lo que, al existir una identificación eficaz de los accidentes y enfermedades ocupacionales, ello permitirá un mejor desempeño de los trabajadores. Estos hallazgos se contrastan con Williams (2022) quién en su investigación determinó la relación entre accidentes y enfermedades ocupacionales con el desempeño laboral obteniendo un valor de correlación de 0.663, dando a conocer que es importante tener en cuenta las acciones

que se debe tomar respecto a accidentes o enfermedades, conllevando a que los empleados sientan seguridad en su entorno.

Del mismo modo, Pérez & Ramírez (2019) afirmaron que toda empresa debe contar con mecanismos para responder de forma efectiva ante accidentes o enfermedades, teniendo como prioridad la salud de los trabajadores. Es así que, se buscó reducir todo tipo de riesgo que afectó directamente el desempeño y la vida de los trabajadores. Teóricamente, los accidentes y enfermedades ocupacionales, son aquellas situaciones de riesgo que generan en los lugares de trabajo, a causa de cualquier desperfecto, dando como resultados lesiones no mortales que afectan directamente la productividad de toda una organización (Berhan & Pham, 2020). Es por ello que, la Municipalidad tiene como obligación implementar políticas de respuesta ante eventos contraproducentes, disminuyendo así los índices de accidentabilidad.

El cuarto objetivo específico buscó establecer la relación entre formación en SSO y el desempeño laboral, se identificó una correlación directa con un valor de 0.583 y una significancia de 0.01 menor a $p = 0.05$, es decir, existe relación entre formación en SSO y la variable desempeño laboral, por lo que, al existir una formación correcta respecto a temas de SSO, ello permite un mejor desempeño de los trabajadores. Los resultados son similares a lo determinado por Rasool et al. (2020) quienes en su estudio identificaron que la formación de SSO puede darse por medio de programas de bienestar, dando a conocer el valor de los sistemas de seguridad y salud en los centros de trabajos, obteniendo así una correlación de 0.966, por lo que, la formación en SSO permite que los trabajadores tengan un desempeño adecuado.

Por su parte, Fernández (2022) determinó que la formación de SSO en los trabajadores garantiza el desarrollo de actividades bajo el conocimiento de posibles de riesgos, sobre todo de las modalidades de respuesta ante cualquier incidente, por lo que la formación en temas de esta índole contribuye a un adecuado desempeño de los trabajadores, siendo la correlación de 0.473. Por otro lado, desde la implicación teórica la International Labour Organization (2021), define a la formación como un método de enseñanza que busca reducir el número de accidentes, permitiendo evaluar

los riesgos con la finalidad de apoyar a la seguridad de los colaboradores, por lo que, Municipalidad debe formar a todos sus trabajadores en cuestión de temas de SSO.

Finalmente, el quinto objetivo específico buscó establecer la relación entre supervisión en SSO y el desempeño laboral, se identificó una relación directa con un valor de 0.651 y una significancia de 0.01 menor a $p = 0.05$, es decir, existe relación entre la dimensión supervisión en SSO y la variable desempeño laboral, por lo que, al existir una supervisión adecuada en cuanto al cumplimiento de las políticas de SSO, ello permitirá un mejor desempeño de los trabajadores. Estos hallazgos se contrastan con lo identificado por Ogechi & Tamunomichi (2019), quienes determinaron que la supervisión guarda relación directa con el desempeño de los trabajadores, teniendo como finalidad tener en cuenta los procedimientos establecidos ante cualquier emergencia, siendo así, la correlación de 0.291.

Asimismo, Williams (2022) estableció la relación entre supervisión y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.776, dando a conocer que no solo la implementación de un SSO es suficiente, siendo necesario que cada política o sistema aplicado guarde un sentido de efectividad, es decir, que se cumplan según lo establecido cumpliendo con los objetivos propuestos. Por su parte, Rasool et al. (2020) menciona la importancia de las supervisiones en los sistemas de seguridad hacia los trabajadores, por lo que, sugiere que de forma mensual exista una serie de controles a fin de constatar que estos estén funcionando según lo establecidos, teniendo en consideración el bienestar de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades.

De tal modo, Harsini et al. (2020) conceptualiza a la supervisión en SSO, como toda acción ejecutada con el propósito de comprobar la ejecución adecuada de los sistemas, a fin de cumplirse con la seguridad en todas las áreas, esquematizando el manejo positivo de situación de riesgo. Es por ello que, la supervisión desempeña un rol primordial en los sistemas de seguridad y salud ocupaciones, y es que su completo funcionamiento bajo un marco normativo permite cuidar el bienestar físico de los trabajadores de toda empresa.

Así pues, la Municipalidad debe no sólo de implementar un SSO, sino también tener en cuenta mecanismos de supervisión a fin de asegurar que cada política cumpla con su propósito, verificando el acatamiento de las disposiciones legales y técnicas establecidas por cada sistema.

Por último, en el objetivo general se propuso determinar la relación existente entre gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Lambayeque, se obtuvo una correlación de 0.656 con una significancia de 0.01 menor a $p= 0.05$, es decir, se determinó relación existente entre las variables, por lo que, sí existe una adecuada gestión de seguridad y salud ocupacional, ello implica directamente en el correcto desempeño de los trabajadores.

Estos hallazgos guardan relación con el estudio de Rasool et al. (2020) quienes en su estudio determinaron el efecto de correlación existente entre la SSO en el desempeño de los trabajadores con un valor de 0.692, destacando que mientras los grupos de trabajo identifiquen programas de bienestar y políticas de seguridad, ello funcionará como factor para el correcto desempeño de los trabajadores.

Por su parte, Soiler (2020) identificó una relación directa y positiva entre las variables de estudio con un valor de 0.345, dando lugar a reconocer que los sistemas de seguridad y salud ocupacional minimizan la presencia de factores de riesgo, promoviendo de tal forma bienestar y seguridad en los colaboradores para que puedan ejercer de forma eficiente sus actividades, ello conlleva a que tanto el rendimiento como el desempeño se ejecuten de forma correcta, priorizando la integridad física de los trabajadores. Asimismo, Muthukumara & Karthikeyan (2019) determinaron la relación de forma significativa entre las variables con un valor de 0.885, siendo un factor clave para contribuir en el desempeño de los trabajadores, por lo que, el SSO motiva y garantiza la seguridad de los mismos.

Así pues, teniendo en consideración la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro, sostiene que todo trabajador debe laborar de forma segura, teniendo en consideración 3 criterios fundamentales como: ser capaz de trabajar de forma segura,

saber cómo trabajar y querer trabajar de forma segura, es decir, todo trabajador tiene la potestad de garantizar su seguridad, por lo que ya sea empresas privadas como públicas deben tener en consideración políticas que cubran la salud y seguridad de los trabajadores. Por otro lado, en cuestión del marco legal la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, tuvo como fin establecer que toda organización cuente con una cultura preventiva, siendo necesario la implementación de políticas que permitan prevenir, integrar, asegurar y atender de forma responsable la salud de cada uno de los individuos.

Es cuestión a la teoría de desempeño se consideró a la determinada como Acción y desempeño, la cual refiere que los desenvolvimientos de los trabajadores se ven influenciados por 3 factores, es decir, por el individuo, el entorno y la demanda del trabajo, todo este conjunto gira en torno a obtener un adecuado desempeño de los trabajadores. Por lo que, garantizar un entorno seguro promueve que la demanda de trabajo sea rentable y eficiente. Por lo que, desde la perspectiva de seguridad y salud ocupacional, es necesario que la municipalidad provincial estudiada, implemente políticas que minimicen los accidentes o riesgos que se generan en los trabajadores, estableciendo normativas de protección que garanticen y respeten los derechos de cada persona.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuestión del primer objetivo específico se determinó, una relación positiva directa entre prevención y el desempeño laboral con un coeficiente de 0.627 y una significancia de 0.01, por lo que, al existir una cultura de prevención, mejor será el desempeño de los trabajadores en sus actividades.
2. Respecto al segundo objetivo específico se determinó, una relación positiva directa entre ambiente de trabajo y el desempeño laboral con un coeficiente de 0.532 y una significancia de 0.01, por lo que, al existir un adecuado ambiente de trabajo, mejor será el desempeño de los trabajadores.
3. En cuanto al tercer objetivo específico se determinó, una relación positiva directa entre accidentes y enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral con un coeficiente de 0.584 y una significancia de 0.01, por lo que, contar con mecanismos para atender situaciones de riesgo, mejorará el desempeño de los trabajadores.
4. En consideración al cuarto objetivo específico se determinó, una relación positiva directa entre formación en SSO y el desempeño laboral con un coeficiente de 0.583 y una significancia de 0.01, por lo que, al existir tener formación en temas de esta índole, mejorará el desempeño de los trabajadores en sus actividades.
5. Respecto al quinto objetivo se determinó, una relación positiva directa entre supervisión en SSO y el desempeño laboral con un coeficiente de 0.651 y una significancia de 0.01, por lo que, el existir una supervisión adecuada, permitirá mejoras en el desempeño de los trabajadores.
6. Respecto al objetivo general, se determinó una relación positiva directa entre la variable Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Lambayeque, con un coeficiente de correlación de 0.656 y una significancia $p - 0.001 < 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al alcalde de una municipalidad provincial de Lambayeque, gestionar la implementación de políticas para proteger la integridad física de los trabajadores, puesto que la variable prevención es aquella que se ve directamente expuesta cuando ocurren situaciones de riesgos al ejercer sus actividades.
2. Al alcalde de una municipalidad provincial de Lambayeque, implementar un área específicamente para controlar este tipo de situaciones, puesto que, en la actualidad no se cuenta con una un ambiente que netamente vele por el bienestar de los trabajadores. Asimismo, esta área debe ser la encargada de supervisar el cumplimiento de las políticas implementadas.
3. Al alcalde de una municipalidad provincial de Lambayeque, gestionar charlas informativas en temas de SSO, que permitan explicar la formación de accidentes y enfermedades en las actividades que realice cada trabajador, con ello mantener informado a los trabajadores más expuestos.
4. Al alcalde de una municipalidad provincial de Lambayeque, gestionar la capacitación de los trabajadores, para que pueda encontrar los riesgos en el trabajo y permita de esta forma tener conocimiento sobre los beneficios de cumplir con los protocolos de seguridad, sobre todo con el fin de resguardar su salud y vida.
5. Al alcalde de una municipalidad provincial de Lambayeque, gestionar la implementación de políticas para el SSO, estas políticas es información de gran utilidad para cada trabajador, ya que, podrán garantizar su cumplimiento y ante cualquier falta ser capaces de denunciar todo acto de negligencia a la supervisión.
6. Al alcalde de una municipalidad provincial de Lambayeque, gestionar e implementar durante el nuevo periodo de gobierno 2023-2026 un sistema de SSO cuyo objetivo permita que todo trabajador obrero tenga seguridad y bienestar al realizar sus labores diarias.

REFERENCIAS

- Agaba, D., Ssebagala, C., Micheal, T., Pastor, K., & Osunsan, O. (2020). Workplace Environment and Employee Performance in Fort Portal Referral Hospital, Uganda. *International Research Journal of Multidisciplinary Scope*, 1(2), 1-8. https://www.researchgate.net/publication/346461915_Workplace_Environment_and_Employee_Performance_in_Fort_Portal_Referral_Hospital_Uganda
- Alewo, O., & Makinde, J. (2019). Impact of Occupational Health and Safety Standards on Productivity of Employees. *Journal of Mgt. Science & Entrepreneurship*, 19(7), 1-13. <https://n9.cl/pq4y7>
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Álvarez, S., & Riaño, M. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 1657-7027. <https://n9.cl/fs1qh>
- Berhan, E., & Pham, D. (2020). Prevalence of occupational accident; and injuries and their associated factors in iron, steel and metal manufacturing industries in Addis Ababa. *Cogent Engineering*, 7(1), 1-12. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311916.2020.1723211>
- Biswas, A., Begum, M., Eerd, D., Smith, P., & Gignca, M. (2021). Organizational Perspectives on How to Successfully Integrate Health Promotion Activities into Occupational Health and Safety. *JOEM*, 63(4), 270-284. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33769396/>
- Calis, S., & Buyukakinei, B. (2019). Occupational health and safety management systems applications and a system planning model. *Elsevier*, 158(2), 1058-1066. <https://n9.cl/4l4i2>
- Callo, A. (2021). *La seguridad y salud ocupacional y su relacion con el desempeño laboral del personal de los talleres de mecanica y mantenimiento automotriz del Centro Poblado de las Americas del Distrito y Provincia de Abancay -*

- Apurimac, año 2020*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Minería y Medio ambiente, Universidad Alas Peruanas]. <https://n9.cl/bx311>
- Carvalho, A., Riana, I., & Soares, A. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13-23. <https://core.ac.uk/download/pdf/328143505.pdf>
- Corell, S., Stachowski, A., Gustafson, G., & Surtees, S. (2021). *The Use of Distance Learning in Occupational Health and Safety Training: Assessing Effectiveness and Sustainability in the Context of the COVID-19 Pandemic*. The Center for construction research and training. <https://www.cpwr.com/wp-content/uploads/RR2021-OHST-distance-learning-COVID.pdf>
- ESAN. (26 de Mayo de 2021). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica* (1 ed.). Machala, Ecuador: UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación* (1 ed.). Huancayo, Perú: Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gonzáles, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*, 41(22), 213-227. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Harsini, A., Ghofranipour, F., Sanaeinasab, H., Shokravi, F., Bohle, P., & Matthews, L. (2020). Factors associated with unsafe work behaviours in an Iranian petrochemical company: perspectives of workers, supervisors, and safety managers. *BMC Public Health*, 20(1), 1-10. <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-09286-0>

- International Labour Organization. (2021). *Improving occupational safety and health in small and medium-sized enterprises*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_792038.pdf
- ISO. (2018). *Norma Internacional - ISO 45001*. <https://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>
- Ivascu, L., & Cioca, L. (2019). Occupational Accidents Assessment by Field of Activity and Investigation Model for Prevention and Control. *Safety*, 5(1), 1-18. <https://www.mdpi.com/2313-576X/5/1/12/htm>
- Kappagoda, S. (2018). Self-Efficacy, Task Performance and Contextual Performance: A Sri Lankan Experience. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(2), 1-10. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=85075>
- Kosec, Z., Sekulic, S., Gahan, S., Rostohar, K., Tusak, M., & Bon, M. (2022). Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. *International journal of environmental research and public health*, 19(1), 1-14. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36012060/>
- Lopez, M., Rodríguez, P., & Piñeiro, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140(2), 361-369. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321008110>
- Lu, J., & Moh, P. (2021). Statistics on Trends of Occupational Injury and Related Injuries in the Philippines. *Act Medic Philippina*, 55(6), 604-615. <https://www.atlantis-pess.com/article/125974109.pdf>
- Mappangile, A., & Ramdhan, D. (2022). Literature Review: Relating Factors to the Effectiveness of Occupational Health and Safety Program Performance. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 10(1), 420-426. <https://oamjms.eu/index.php/mjms/article/view/9127/7597>
- Marin, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>

- Matar, A. (2019). The role of occupational safety and health management in enhancing employee productivity in SMEs. *Journal of University Studies for inclusive Research*, 3(1), 243 - 260. <https://usrij.com/wp-content/uploads/2020/01/The-role-of-occupational-safety-and-health-management-in-enhancing-employee-productivity-in-SMEs.pdf>
- Medina, M., & Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad - Revista de educación*, 15(2), 270-283. <https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2020.10/3940>
- Meisler, G., Drory, A., & Gadot, E. (2020). Perceived organizational politics and counterproductive work behavior. *Emerald Publishing Limited*, 49(8), 1505-1517. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-12-2017-0392/full/pdf>
- Mendoza, L. (2019). Gestión de la seguridad basada en comportamientos. *Revista San Gregorio*, 31(1), 139-149. https://www.researchgate.net/publication/335460187_Gestion_de_la_seguridad_basada_en_comportamientos/fulltext/5d67312aa6fdccf343fb7de3/Gestion-de-la-seguridad-basada-en-comportamientos.pdf
- Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021* (1 ed.). Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2021). *Notificaciones de accidentes de trabajo incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Boletín estadístico mensual. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1973018/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20abril%202021.pdf>
- Muthukumara, R., & Karthikeyan, B. (2019). Occupational safety mangement and its impact employees`performance. *A journal of composition theory*, 7(11), 628-635. <http://www.jctjournal.com/gallery/76-nov2019.pdf>
- Niciejewska, M., & Kiriliuk, O. (2020). Occupational health and safety management in "small size" enterprises, with particular emphasis on hazards identification.

- Production engineering archives*, 26(4), 195-201.
<https://sciendo.com/pdf/10.30657/pea.2020.26.34>
- Ogechi, E., & Tamunomichi, M. (2019). Safety Management and Job Performance among Employees in Manufacturing Firms in Rivers State, Nigeria. *International Journal of Business & Law Research*, 7(2), 112-122.
<https://seahipaj.org/journals-ci/june-2019/IJBLR/full/IJBLR-J-12-2019.pdf>
- Pérez, N., & Ramírez, F. (2019). *Propuesta de un sistema de seguridad y salud ocupacional para minimizar los riesgos laborales generados en la empresa automotriz ISAEI, Jose Leonardo Ortiz, 2019*. [Tesis presentada para optar el título de Ingeniero ambiental, Universidad de Lambayeque].
<https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/330/3/Tesis%20P%C3%A9rez%20y%20Ramirez.pdf>
- Ramita, K., Ankitha, E., Alankrutha, R., & Anitha, C. (2021). A Cross-Sectional Study on Occupational Health and Safety of Municipal Solid Waste Workers in Telangana, India. *Indian J Occup Environ Med*, 25(3), 169-177.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8559881/>
- Rasool, A., Hussain, G., & Saced, A. (2020). Influence and Effect of Occupational Health and Safety on Employees Performance: A Study of Afghanistan International Bank. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(12), 67-73.
<https://www.internationaljournalsrsg.org/IJEMS/2020/Volume7-Issue12/IJEMS-V7I12P110.pdf>
- Rikhotso, O., Morodi, T., & Masekamani, D. (2022). Occupational Health and Safety Statistics as an Indicator of Worker Physical Health in South African Industry. *International journal of environmental research and public health*, 19(1), 1-21.
<https://www.mdpi.com/1660-4601/19/3/1690/pdf>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista médica Sanitas*, 21(3), 141-146.
https://www.researchgate.net/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal
- Romeedy, B., & Ozbek, O. (2022). The Effect of Authentic Leadership on Counterproductive Work Behaviors in Egyptian and Turkish Travel Agents: Workplace Incivility as a Mediator. *African Journal of Hospitality, Tourism and*

- Leisure*, 11(2), 409-425.
https://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article_3_11_2_409-425.pdf
- Romero, S., Palumbo, G., Medina., & Diaz, L. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia* (27)99, 1126-1139.
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/38318/42475>
- Solier, R. (2020). *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020*. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción , Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47638/Solier_PR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stefana, E., & Paltrinieri, N. (2020). Integration Between Occupational and Process Safety: Existing Approaches and Challenges for an Enhanced Framework. *Chemical engineering transactions*, 82(1), 31-36.
<https://www.aidic.it/cet/20/82/006.pdf>
- Susilo, D. (2020). Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(1), 23-40.
https://www.cibgp.com/article_1202_acb334cb59fed8f89132ec74cbee5dc9.pdf
- Takala, J., Lavicoli, S., & Kang, S. (2021). Work-related injuries and diseases, and COVID-19. *International Labour Organization*, 10(1), 28-44.
https://www.researchgate.net/publication/356389049_Work-related_injuries_and_diseases_and_COVID-19
- Tansel, A. (2022). Job Satisfaction, Structure of Working Environment and Firm Size. *Institute of labor economics*, 1, 1-29. <https://docs.iza.org/dp15397.pdf>
- Turki, A., Qahtani, L., & Alkahlan, H. (2020). The Iceberg Theory: A Critical Reading of A.A Milne's Tale Winnie the Pooh (1926). *International Journal of*

Language and Literary Studies, 2(2), 242-255.
<https://ijlls.org/index.php/ijlls/article/view/243/116>

Valdivia, M. (2020). *Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota-2020*. Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública, Universidad César vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49760/Valdivia_CM%20-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Wang, Y., Chen, H., Long, R., Jiang, S., & Liu, B. (2022). Evaluation of Occupational Health and Safety Management of Listed Companies in China's Energy Industry Based on the Combined Weight-Cloud Model: From the Perspective of FPE Information Disclosure. *International journal of environmental research and public health*, 19(2), 1-17. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/14/8313>

Williams, N. (2022). *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: Maestría en Gestión pública, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91527>

WorkSafe. (2020). *Elements of an occupational health and safety program*. The Saskatchewan Employment Act. https://www.worksafesask.ca/wp-content/uploads/2021/04/21-03_CR5497_Elements-of-an-OHS-program_v3.pdf

Zhang, S., Hua, X., Huang, G., & Shi, X. (2022). How Does Leadership in Safety Management Affect Employees' Safety Performance? A Case Study from Mining Enterprises in China. *International journal of environmental research and public health*, 19(1), 1-19. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35627723/>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de seguridad y salud ocupacional	Es una gestión global de cualquier organización que consiste en la estructura organizativa, la planificación, la responsabilidad, las políticas, el proceso y los recursos necesarios para desarrollar, revisar, mantener e implementar un sistema de gestión, buscando prevenir cualquier tipo de accidente que pueda poner en riesgo el bienestar y la integridad de los trabajadores (Niciejewska & Kiriliuk, 2020).	Esta variable será medida bajo las dimensiones de integración de la prevención, ambiente de trabajo, ambiente de trabajo, Formación en seguridad y salud ocupacional, Supervisión de la seguridad y salud ocupacional con sus respectivos indicadores los cuales serán medidos por medio de la encuesta.	Prevención	Descripción de la información sobre seguridad y salud ocupacional adquirida por el personal	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Evaluación de las leyes y normas	
				Cumplimiento de leyes y normas	
				Sistemas de incentivo	
			Ambiente de trabajo	Condición del trabajador	
				Cuidado de enfermedades	
			Accidentes y enfermedades ocupacionales	Índice de accidentabilidad	
				Mal manejo de máquinas y equipos	
				Omisión a las normas de seguridad	
				Capacitación	
			Formación en SSO	Frecuencia de enfermedades ocupacionales	
				Simulacros	
				Capacitación	
			Supervisión de la SSO	Uso de EPP	
Renovación de los EPP					
Omisión a las normas					
Cultura de prevención					
Desempeño laboral	El desempeño laboral es probablemente el factor as significativo e investigados en el comportamiento organizativo, se puede describir como el comportamiento individual de una persona (algo que hace y puede ver, generando valor para la organización) (Lopez et al., 2022).	Esta variable será medida bajo las dimensiones de desempeño en la tarea, desempeño en el contexto, comportamientos contraproducentes con sus respectivos indicadores los cuales serán medidos por medio de la encuesta.	Desempeño en la tarea	Planeamiento	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Organización de trabajo	
				Orientación a resultados	
				Priorización del trabajo	
			Desempeño en el contexto	Eficiencia laboral	
				Iniciativa	
				Actualización de conocimientos	
			Comportamientos contraproducentes	Habilidades laborales	
				Soluciones creativas frente a nuevos problemas	
				Negatividad	
				Acciones dañinas	

NOTA: Información configurada a partir de la revisión de la literatura.

Anexo 2. Tabla: Matriz de consistencia

Título: Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque			
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e Instrumento
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la integración de la prevención y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque? ¿Qué relación existe entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque? ¿Qué relación existe entre accidentes y enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque? ¿Qué relación existe entre formación en seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque? ¿Qué relación existe entre la supervisión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque? 	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Lambayeque.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación entre la integración de la prevención y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque. Establecer la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque. Establecer la relación entre accidentes y enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque. Establecer la relación entre formación en seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque. Establecer la relación entre la supervisión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque. 	<p>Hipótesis General Existe relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Lambayeque</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre la integración de la prevención y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque. Existe relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque. Existe relación entre accidentes y enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque. Existe relación entre formación en seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque. Existe relación entre la supervisión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque. 	Encuesta y Cuestionario
Tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Variables y Dimensiones	
<p>EL tipo de Investigación es: Básica El diseño es: No experimental, transversal y correlacional.</p> <p>M: Muestra X1: Gestión de seguridad y salud ocupacional X2: Desempeño laboral R: Relación</p> <pre> graph TD M --> X1 M --> X2 X1 --> R X2 --> R </pre>	<p>La población estará conformada por 1234 obreros de una municipalidad provincial de Lambayeque.</p> <p>La muestra estará conformada por 100 obreros de una municipalidad provincial de Lambayeque.</p> <p>Muestreo no probabilístico por conveniencia</p>	<p>Variables</p> <p>I: Gestión de seguridad y salud ocupacional</p> <p>D: Desempeño laboral</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Prevención</p> <p>Ambiente de trabajo</p> <p>Accidentes y enfermedades ocupacionales</p> <p>Formación en seguridad</p> <p>Supervisión de la seguridad y salud ocupacional</p> <p>Desempeño en la tarea</p> <p>Desempeño en el contexto</p> <p>Comportamientos contraproducentes</p>

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Autor: Nora Alessandra Williams Justo

Adaptado por: Gesabel Dina Martínez Leonardo

Objetivo: El cuestionario tiene una finalidad investigativa para determinar la relación entre la gestión de la SSO y el desempeño laboral, para lo cual se solicita el apoyo voluntario en el llenado del cuestionario. Además, todo es de naturaleza confidencial.

Instrucciones: Marca de acuerdo a cada escala establecida de la siguiente manera:

Nunca	Casi nunca	Regular	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Preguntas	PONDERACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La municipalidad brinda información sobre medidas de Seguridad y Salud que deben considerarse durante la jornada laboral.					
2	La municipalidad regula procedimientos de seguridad y salud ocupacional que se ajustan a las leyes y normas referentes.					
3	La municipalidad cumple con las leyes y normas necesarias de seguridad y Salud Ocupacional en función a las actividades realizadas.					
4	La municipalidad realiza capacitaciones y promueve cumplir con lineamientos de seguridad y salud en el trabajo					
5	La municipalidad ha dado a conocer a los trabajadores la Ley N° 29783 –de Seguridad y Salud en el trabajo y la Norma ISO para la realización de sus actividades					
6	La municipalidad brinda los implementos e indumentarias de seguridad adecuados a los trabajadores para ejecutar sus labores.					
7	La municipalidad se preocupa por mejorar las condiciones de Seguridad y salud ocupacional en las áreas de trabajo.					
8	La municipalidad tiene implementado una oficina de seguridad para atender accidentes ocurridos en horas de trabajo.					
9	La municipalidad implementa normas con la finalidad de evitar accidentes o problemas de salud generado por el trabajo.					
10	La municipalidad mediante los lineamientos de seguridad y salud busca reducir los accidentes generados por el poco cuidado que tienen los trabajadores al realizar sus actividades.					
11	La municipalidad mantiene el cumplimiento de las políticas y normas de seguridad y salud					
12	La municipalidad promueve capacitaciones a los trabajadores para que tengan conocimiento previo sobre el manejo de equipos y soporte de salud.					
13	La municipalidad promueve medidas a fin de evitar alguna enfermedad generada por el trabajo.					
14	La municipalidad brinda charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional suficientes para permitir desarrollar el trabajo con seguridad					
15	La municipalidad realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios etc.)					
16	La municipalidad brinda instrucciones de cómo utilizar los EPPS e insumos de seguridad y salud de manera óptima					
17	La municipalidad renueva con frecuencia sus protocolos y EPP, entre otros insumos de salud.					
18	La municipalidad supervisa que los trabajadores cumplan con las medidas o normas de seguridad.					
19	La municipalidad monitorea que todos los trabajadores al cumplir con su trabajo tengan en cuenta la seguridad antes de que la rapidez.					
20	La municipalidad muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores					
21	Conoce los mecanismos para reportar un incidente (Accidente) ocurrido entre los trabajadores.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Nora Alessandra Williams Justo

Adaptado por: Gesabel Dina Martínez Leonardo

Objetivo: El cuestionario tiene una finalidad investigativa para determinar la relación entre la gestión de la SSO y el desempeño laboral, para lo cual se solicita el apoyo voluntario en el llenado del cuestionario. Además, todo es de naturaleza confidencial.

Instrucciones: Marca de acuerdo a cada escala establecida de la siguiente manera:

Nunca	Casi nunca	Regular	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Preguntas	PONDERACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Los trabajadores de la municipalidad planean las tareas laborales a realizar en el transcurso del mes.					
2	Los trabajadores de la municipalidad son organizados, cumplen bien con sus funciones.					
3	Los trabajadores de la municipalidad tienen en mente los resultados que se deben lograr					
4	Los trabajadores de la municipalidad terminan su trabajo asignado y comienzan nuevas tareas sin que se lo pidan.					
5	Los trabajadores de la municipalidad hacen bien su trabajo porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesario.					
6	Los trabajadores de la municipalidad realizan tareas laborales desafiantes sin ningún problema.					
7	Los trabajadores de la municipalidad trabajan para mantener sus conocimientos actualizados.					
8	Los trabajadores de la municipalidad trabajan para mantener sus habilidades laborales actualizadas					
9	Los trabajadores de la municipalidad plantean soluciones creativas frente a los nuevos problemas que se presentan.					
10	Los trabajadores de la municipalidad evitan tener comentarios negativos sobre la forma de trabajo asignado.					
11	Los trabajadores de la municipalidad optan por resolver de forma comunicativa cualquier problema que se pueda presentar en el trabajo.					

Anexo 4. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Fiabilidad de la variable Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	21

Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	11

Anexo 5.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque



VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión de seguridad y salud ocupacional/	La integración de la prevención	Descripción de la información sobre seguridad y salud ocupacional adquirida por el personal	La municipalidad brinda información sobre medidas de Seguridad y Salud que deben considerarse durante la jornada laboral.	X		X		X		X		
		Evaluación de las leyes y normas	La municipalidad regula procedimientos de seguridad y salud ocupacional que se ajustan a las leyes y normas referentes.	X		X		X		X		
		Cumplimiento de leyes y normas	La municipalidad cumple con las leyes y normas necesarias de seguridad y Salud Ocupacional en función a las actividades realizadas.	X		X		X		X		
		Sistemas de incentivo en seguridad y salud ocupacional	La municipalidad realiza capacitaciones y promueve cumplir con 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 municipalidad se preocupa por mejorar las condiciones de Seguridad y salud ocupacional en las áreas de trabajo.	X		X		X		X		
		Cuidado de enfermedades	La municipalidad tiene implementado debidamente el uso de alcohol, lavado de manos, mascarilla y distanciamiento social.	X		X		X		X		
	accidentes y enfermedades ocupacional	Índice de accidentabilidad	La municipalidad implementa normas con la finalidad de evitar accidentes o problemas de salud generado por el trabajo.	X		X		X		X		
		Mal manejo de máquinas y equipos	La municipalidad mediante los lineamientos de seguridad y salud busca reducir los accidentes generados por el poco cuidado que tienen los trabajadores al realizar sus actividades.	X		X		X		X		
		Omisión a las normas de seguridad	La municipalidad mantiene el cumplimiento de las políticas y normas de seguridad y salud	X		X		X		X		

Formación en seguridad y salud ocupacional	Falta de capacitación	La municipalidad promueve capacitaciones a los trabajadores para que tengan conocimiento previo sobre el manejo de equipos y soporte de salud.	X		X		X		X	
	Frecuencia de enfermedades ocupacionales	La municipalidad implementa normas con la finalidad de evitar accidentes o problemas de salud generado por el trabajo.	X		X		X		X	
	Capacitaciones impartidas en materia de seguridad y salud ocupacional	La municipalidad brinda charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional suficientes para permitir desarrollar el trabajo con seguridad.	X		X		X		X	
	Simulacros	La municipalidad realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios etc.)	X		X		X		X	
	Capacitación en uso de herramientas y ergonomía	La municipalidad brinda de manera constante capacitaciones de seguridad y salud.	X		X		X		X	
Supervisión de la seguridad y salud ocupacional	Uso del equipo de protección personal	La municipalidad brinda instrucciones de cómo utilizar los EPPS e insumos de seguridad y salud de manera óptima.	X		X		X		X	
	Renovación de los equipos de protección personal	La municipalidad renueva con frecuencia sus protocolos y EPP, entre otros insumos de salud.	X		X		X		X	
	Omisión a las normas de seguridad y salud	La municipalidad supervisa que los trabajadores cumplan con las medidas o normas de seguridad.	X		X		X		X	
	Cultura de prevención por parte del trabajador	La municipalidad monitorea que todos los trabajadores al cumplir con su trabajo tengan en cuenta la seguridad antes de que la rapidez.	X		X		X		X	
	Compromiso por la seguridad y salud ocupacional.	La municipalidad muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto:

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

3. TESISISTA:

Br. Gesabel Dina Martínez Leonardo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación



APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 08 de junio de 2022.

 <hr/> <p>Firma/DNI Mg. Ruperto Arroyo Coico</p>	 <p>HUELLA</p>
---	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ARROYO COICO**
Nombres **RUPERTO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **42366595**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO**
Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **01/08/16**
Resolución/Acta **0331-2016-UCV**
Diploma **UCV35718**
Fecha Matrícula **22/04/2014**
Fecha Egreso **30/04/2014**

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000765488

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 05/06/2022 11:03:42-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque



VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Desempeño en la tarea	Planeamiento	Los trabajadores de la municipalidad planean las tareas laborales a realizar en el transcurso del mes.	X		X		X		X		
		Organización de trabajo	Los trabajadores de la municipalidad son organizados, cumplen bien con sus funciones.	X		X		X		X		
		Orientación a resultados	Los trabajadores de la municipalidad tienen en mente los resultados que se deben lograr	X		X		X		X		
		Priorización del trabajo	Los trabajadores de la municipalidad terminan su trabajo asignado y comienzan nuevas tareas sin que se lo pidan.	X		X		X		X		
		Eficiencia laboral	Los trabajadores de la municipalidad hacen bien su trabajo porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesario.	X		X		X		X		
	Desempeño en el contexto	Iniciativa, asumir tareas laborales desafiantes	Los trabajadores de la municipalidad realizan tareas laborales desafiantes sin ningún problema.	X		X		X		X		
		Actualización de conocimientos	Los trabajadores de la municipalidad trabajan para mantener sus conocimientos actualizados.	X		X		X		X		
		Habilidades laborales	Los trabajadores de la municipalidad provincial de Lambayeque trabajan para mantener sus habilidades laborales actualizadas	X		X		X		X		
		Soluciones creativas frente a nuevos problemas	Los trabajadores de la municipalidad plantean soluciones creativas frente a los nuevos problemas que se presentan.	X		X		X		X		
	Comportamientos contraproducente	Negatividad	Los trabajadores de la municipalidad evitan tener comentarios negativos sobre la forma de trabajo asignado.	X		X		X		X		
Acciones dañinas		Los trabajadores de la municipalidad optan por resolver de forma comunicativa cualquier problema que se pueda presentar en el trabajo.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto:

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

3. TESISISTA:

Dr. Gasabel Dina Martínez Leonardo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 08 de junio de 2022.



Firma/DNI
Mg. Ruperto Arroyo Coica



HUELLA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ARROYO COICO**
Nombres **RUPERTO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **42366595**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO**
Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **01/08/16**
Resolución/Acta **0331-2016-UCV**
Diploma **UCV35718**
Fecha Matrícula **22/04/2014**
Fecha Egreso **30/04/2014**

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000765488

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 05/06/2022 11:03:42-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión de seguridad y salud ocupacional	La integración de la prevención	Descripción de la información sobre seguridad y salud ocupacional adquirida por el personal	La municipalidad brinda información sobre medidas de Seguridad y Salud que deben considerarse durante la jornada laboral.	X		X		X		X		
		Evaluación de las leyes y normas	La municipalidad regula procedimientos de seguridad y salud ocupacional que se ajustan a las leyes y normas referentes.	X		X		X		X		
		Cumplimiento de leyes y normas	La municipalidad cumple con las leyes y normas necesarias de seguridad y Salud Ocupacional en función a las actividades realizadas.	X		X		X		X		
		Sistemas de incentivo en seguridad y salud ocupacional	La municipalidad realiza capacitaciones y promueve cumplir con 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 municipalidad se preocupa por mejorar las condiciones de Seguridad y salud ocupacional en las áreas de trabajo.	X		X		X		X		
		Cuidado de enfermedades	La municipalidad tiene implementado debidamente el uso de alcohol, lavado de manos, mascarilla y distanciamiento social.	X		X		X		X		
	Accidentes y enfermedades ocupacional	Índice de accidentabilidad	La municipalidad implementa normas con la finalidad de evitar accidentes o problemas de salud generado por el trabajo.	X		X		X		X		
		Mal manejo de máquinas y equipos	La municipalidad mediante los lineamientos de seguridad y salud busca reducir los accidentes generados por el poco cuidado que tienen los trabajadores al realizar sus actividades.	X		X		X		X		
		Omisión a las normas de seguridad	La municipalidad mantiene el cumplimiento de las políticas y normas de seguridad y salud	X		X		X		X		



Formación en seguridad y salud ocupacional	Falta de capacitación	La municipalidad promueve capacitaciones a los trabajadores para que tengan conocimiento previo sobre el manejo de equipos y soporte de salud.	X	X	X	X		
	Frecuencia de enfermedades ocupacionales	La municipalidad implementa normas con la finalidad de evitar accidentes o problemas de salud generado por el trabajo.	X	X	X	X		
	Capacitaciones impartidas en materia de seguridad y salud ocupacional	La municipalidad brinda charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional suficientes para permitir desarrollar el trabajo con seguridad	X	X	X	X		
	Simulacros	La municipalidad realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios etc.)	X	X	X	X		
	Capacitación en uso de herramientas y ergonomía	La municipalidad brinda de manera constante capacitaciones de seguridad y salud.	X	X	X	X		
Supervisión de la seguridad y salud ocupacional	Uso del equipo de protección personal	La municipalidad brinda instrucciones de cómo utilizar los EPPS e insumos de seguridad y salud de manera óptima	X	X	X	X		
	Renovación de los equipos de protección personal	La municipalidad renueva con frecuencia sus protocolos y EPP, entre otros insumos de salud.	X	X	X	X		
	Omisión a las normas de seguridad y salud	La municipalidad supervisa que los trabajadores cumplan con las medidas o normas de seguridad.	X	X	X	X		
	Cultura de prevención por parte del trabajador	La municipalidad monitorea que todos los trabajadores al cumplir con su trabajo tengan en cuenta la seguridad antes de que la rapidez.	X	X	X	X		
	Compromiso por la seguridad y salud ocupacional.	La municipalidad muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores	X	X	X	X		

Grado y Nombre del Experto:

Firma del experto :


Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

DNI N° 16456428

Mat. CORLAD N°0313

ORCID: 0000-0002-8571-4525

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

3. TESISISTA:

Br. : Gesabel Dina Martínez Leonardo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, de octubre de 2022



Mg. Pedro Antonio Perez Arboleda
DNI N° 16456428
Mat. CORLAD N°0313
Firma/DNI
ORCID: 0000-0002-8571-4525
EXPERTO

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PEREZ ARBOLEDA
Nombres	PEDRO ANTONIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16456428

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
Rector	ORTIZ PRIETO ALBERTO FELIPE
Secretaria General	GARCIA PUICON LADY YANINA
Director	DELGADO ALVARADO JUAN DE LA CRUZ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
Fecha de Expedición	18/08/16
Resolución/Acta	409-2016-CU-UDCH
Diploma	PG000013
Fecha Matricula	22/03/2005
Fecha Egreso	09/05/2016

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000936692

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/10/2022 13:17:53-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Desempeño en la tarea	Planeamiento	Los trabajadores de la municipalidad planean las tareas laborales a realizar en el transcurso del mes.	X		X		X		X		
		Organización de trabajo	Los trabajadores de la municipalidad son organizados, cumplen bien con sus funciones.	X		X		X		X		
		Orientación a resultados	Los trabajadores de la municipalidad tienen en mente los resultados que se deben lograr	X		X		X		X		
		Priorización del trabajo	Los trabajadores de la municipalidad terminan su trabajo asignado y comienzan nuevas tareas sin que se lo pidan.	X		X		X		X		
		Eficiencia laboral	Los trabajadores de la municipalidad hacen bien su trabajo porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesario.	X		X		X		X		
	Desempeño en el contexto	Iniciativa, asumir tareas laborales desafiantes	Los trabajadores de la municipalidad realizan tareas laborales desafiantes sin ningún problema.	X		X		X		X		
		Actualización de conocimientos	Los trabajadores de la municipalidad trabajan para mantener sus conocimientos actualizados.	X		X		X		X		
		Habilidades laborales	Los trabajadores de la municipalidad provincial de Lambayeque trabajan para mantener sus habilidades laborales actualizadas	X		X		X		X		
	Soluciones creativas frente a nuevos problemas	Los trabajadores de la municipalidad plantean soluciones creativas frente a los nuevos problemas que se presentan.	X		X		X		X			
Comportamientos contraproducentes	Negatividad	Los trabajadores de la municipalidad evitan tener comentarios negativos sobre la forma de trabajo asignado.	X		X		X		X			
	Acciones dañinas	Los trabajadores de la municipalidad optan por resolver de forma comunicativa cualquier problema que se pueda presentar en el trabajo.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto:
Firma del experto :



Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

DNI N° 16456428

Mat. CORLAD N°0313

ORCID: 0000-0002-8571-4525

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

3. TESISISTA:

Br. : Gesabel Dina Martínez Leonardo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 04 de noviembre de 2022

  Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda DNI N° 16456428 Mat. CORLAD N°0313 ORCID: 0000-0002-8571-4525 EXPERTO
--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PEREZ ARBOLEDA**
Nombres **PEDRO ANTONIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16456428**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**
Rector **ORTIZ PRIETO ALBERTO FELIPE**
Secretaría General **GARCIA PUICON LADY YANINA**
Director **DELGADO ALVARADO JUAN DE LA CRUZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS**
Fecha de Expedición **18/08/16**
Resolución/Acta **409-2016-CU-UDCH**
Diploma **PG000013**
Fecha Matricula **22/03/2005**
Fecha Egreso **09/05/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0806936662

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/10/2022 13:17:03-0560

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque

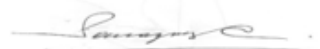


VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión de seguridad y salud ocupacional	La integración de la prevención	Descripción de la información sobre seguridad y salud ocupacional adquirida por el personal	La municipalidad brinda información sobre medidas de Seguridad y Salud que deben considerarse durante la jornada laboral.	x		x		x		x		
		Evaluación de las leyes y normas	La municipalidad regula procedimientos de seguridad y salud ocupacional que se ajustan a las leyes y normas referentes.	x		x		x		x		
		Cumplimiento de leyes y normas	La municipalidad cumple con las leyes y normas necesarias de seguridad y Salud Ocupacional en función a las actividades realizadas.	x		x		x		x		
		Sistemas de incentivo en seguridad y salud ocupacional	La municipalidad realiza capacitaciones y promueve cumplir con 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 municipalidad se preocupa por mejorar las condiciones de Seguridad y salud ocupacional en las áreas de trabajo.	x		x		x		x		
		Cuidado de enfermedades	La municipalidad tiene implementado debidamente el uso de alcohol, lavado de manos, mascarilla y distanciamiento social.	x		x		x		x		
	Accidentes y enfermedades ocupacional	Índice de accidentabilidad	La municipalidad implementa normas con la finalidad de evitar accidentes o problemas de salud generado por el trabajo.	x		x		x		x		
		Mal manejo de máquinas y equipos	La municipalidad mediante los lineamientos de seguridad y salud busca reducir los accidentes generados por el poco cuidado que tienen los trabajadores al realizar sus actividades	x		x		x		x		

Formación en seguridad y salud ocupacional	Omisión a las normas de seguridad	La municipalidad mantiene el cumplimiento de las políticas y normas de seguridad y salud	x		x		x		x		
	Falta de capacitación	La municipalidad promueve capacitaciones a los trabajadores para que tengan conocimiento previo sobre el manejo de equipos y soporte de salud.	x		x		x		x		
	Frecuencia de enfermedades ocupacionales	La municipalidad implementa normas con la finalidad de evitar accidentes o problemas de salud generado por el trabajo.	x		x		x		x		
	Capacitaciones impartidas en materia de seguridad y salud ocupacional	La municipalidad brinda charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional suficientes para permitir desarrollar el trabajo con seguridad	x		x		x		x		
	Simulacros	La municipalidad realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios etc.)	x		x		x		x		
	Capacitación en uso de herramientas y ergonomía	La municipalidad brinda de manera constante capacitaciones de seguridad y salud.	x		x		x		x		
	Supervisión de la seguridad y salud ocupacional	Uso del equipo de protección personal	La municipalidad brinda instrucciones de cómo utilizar los EPPS e insumos de seguridad y salud de manera óptima	x		x		x		x	
		Renovación de los equipos de protección personal	La municipalidad renueva con frecuencia sus protocolos y EPP, entre otros insumos de salud.	x		x		x		x	
		Omisión a las normas de seguridad y salud	La municipalidad supervisa que los trabajadores cumplan con las medidas o normas de seguridad.	x		x		x		x	
		Cultura de prevención por parte del trabajador	La municipalidad monitorea que todos los trabajadores al cumplir con su trabajo tengan en cuenta la seguridad antes de que la rapidez.	x		x		x		x	
Compromiso por la seguridad y salud ocupacional.		La municipalidad muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Dra. Simona María Parraguez Carrasco

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL]

3. TESISISTA:

Br.: Gesabel Dina Martínez Leonardo

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de noviembre de 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI 17412636 EXPERTO</p>	
---	--

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PARRAGUEZ CARRASCO
Nombres	SIMONA MARIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17412636

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD DE LIMA
Rector	ILSE CLAIRE WISOTZKI LOLI
Secretario General	JOSE LUIS GERMAN RAMIREZ GASTON BALLON
Director	DESIDERIO BLANCO LOPEZ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MASTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	04/11/1998
Resolución/Acta	189/1998
Diploma	-
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
12 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000776492

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educat
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 12/06/2022 00:01:40-0500

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque



VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Desempeño en la tarea	Planeamiento	Los trabajadores de la municipalidad planean las tareas laborales a realizar en el transcurso del mes.	X		X		X		X		
		Organización de trabajo	Los trabajadores de la municipalidad son organizados, cumplen bien con sus funciones.	X		X		X		X		
		Orientación a resultados	Los trabajadores de la municipalidad tienen en mente los resultados que se deben lograr	X		X		X		X		
		Priorización del trabajo	Los trabajadores de la municipalidad terminan su trabajo asignado y comienzan nuevas tareas sin que se lo pidan.	X		X		X		X		
		Eficiencia laboral	Los trabajadores de la municipalidad hacen bien su trabajo porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesario	X		X		X		X		
	Desempeño en el contexto	Iniciativa, asumir tareas laborales desafiantes	Los trabajadores de la municipalidad realizan tareas laborales desafiantes sin ningún problema.	X		X		X		X		
		Actualización de conocimientos	Los trabajadores de la municipalidad trabajan para mantener sus conocimientos actualizados.	X		X		X		X		
		Habilidades laborales	Los trabajadores de la municipalidad provincial de Lambayeque trabajan para mantener sus habilidades laborales actualizadas	X		X		X		X		
		Soluciones creativas frente a nuevos problemas	Los trabajadores de la municipalidad plantean soluciones creativas frente a los nuevos problemas que se presentan.	X		X		X		X		
		Comportamientos contraproducente	Negatividad	Los trabajadores de la municipalidad evitan tener comentarios negativos sobre la forma de trabajo asignado.	x		x		x		x	
Acciones dañinas	Los trabajadores de la municipalidad optan por resolver de forma comunicativa cualquier problema que se pueda presentar en el trabajo.		x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: *Simona María Parraguez Carrasco*

Firma del experto : _____ /

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

QUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

3. TESISISTA:

Br.: Gesabel Dina Martínez Leonardo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Chiclayo, 30 de noviembre de 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI: 17412636 EXPERTO</p>	
---	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PARRAGUEZ CARRASCO**
Nombres **SIMONA MARIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **17412636**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD DE LIMA**
Rector **ILSE CLAIRE WISOTZKI LOLI**
Secretario General **JOSE LUIS GERMAN RAMIREZ GASTON BALLON**
Director **DESIDERIO BLANCO LOPEZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MASTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **04/11/1998**
Resolución/Acta **189/1998**
Diploma **-**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
12 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000776492

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 12/06/2022 09:01:40-0500

Anexo 04. Formato validación V de Aiken

Cuadro resumen para validación de contenido por el método de juicio de expertos mediante la V de Aiken del Instrumento de Gestión de SSO.

Ítem	Expertos			Total	Suma de acuerdos (S)	V Aiken n=3 c=2 $V=S/n[(c-1)]$	Validez
	1	2	3				
1	1	1	1	3	3	1.00	Sí
2	1	1	1		3	1.00	Sí
3	1	1	1		3	1.00	Sí
4	1	1	1		3	1.00	Sí
5	1	1	1		3	1.00	Sí
6	1	1	1		3	1.00	Sí
7	1	1	1		3	1.00	Sí
8	1	1	1		3	1.00	Sí
9	1	1	1		3	1.00	Sí
10	1	1	1		3	1.00	Sí
11	1	1	1		3	1.00	Sí
12	1	1	1		3	1.00	Sí
13	1	1	1		3	1.00	Sí
14	1	1	1		3	1.00	Sí
15	1	1	1		3	1.00	Sí
16	1	1	1		3	1.00	Sí
17	1	1	1		3	1.00	Sí
18	1	1	1		3	1.00	Sí
19	1	1	1		3	1.00	Sí
20	1	1	1		3	1.00	Sí
21	1	1	1		3	1.00	Sí
Total	21	21	21				

Nota: Cada validador valoró el ítem con 1 si estuvo de acuerdo y con 0 en desacuerdo.

Validación por expertos

La validez del instrumento se realizó mediante el juicio de tres expertos.

Experto	Situación
Mg. Ruperto Arroyo Coico	Aprobado
Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda	
Dra. Simona María Parraguez Carrasco	

Cuadro resumen para validación de contenido por el método de juicio de expertos mediante la V de Aiken del Instrumento Desempeño Laboral

Ítem	Expertos			Total	Suma de acuerdos (S)	V Aiken n=3 c=2 $V=S/n[(c-1)]$	Validez
	1	2	3				
1	1	1	1	3	3	1.00	Sí
2	1	1	1		3	1.00	Sí
3	1	1	1		3	1.00	Sí
4	1	1	1		3	1.00	Sí
5	1	1	1		3	1.00	Sí
6	1	1	1		3	1.00	Sí
7	1	1	1		3	1.00	Sí
8	1	1	1		3	1.00	Sí
9	1	1	1		3	1.00	Sí
10	1	1	1		3	1.00	Sí
11	1	1	1		3	1.00	Sí
Total	11	11	11				


Nota: Cada validador valoró el ítem con 1 si estuvo de acuerdo y con 0 en desacuerdo.


Validación por expertos

La validez del instrumento se realizó mediante el juicio de tres expertos.

Experto	Situación
Mg. Ruperto Arroyo Coico	Aprobado
Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda	
Dra. Simona María Parraguez Carrasco	

Anexo 7. Autorización de aplicación del instrumento

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

 Siempre
con el pueblo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chiclayo, 11 de Octubre de 2022.

OFICIO N° 700 -2022-MPCH-GRR.HH.

Señor Mg.
YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ
Jefe Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo.

Presente.-


REF. : Carta S/N° - Reg. N° 533255-2022-
SIGGEDO.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, y en atención al documento de la referencia, a través del cual solicita autorización para que **Doña GESABEL DINA MARTINEZ LEONARDO**, pueda ejecutar su Trabajo de Investigación denominado "**Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores de una Municipalidad Provincial de Lambayeque**"; al respecto debo indicarle que, esta Gerencia sólo autoriza la aplicación de encuestas y/o cuestionarios para su Trabajo de Investigación .

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
Abog. Carlos Alberto Acevedo Villar
Gerente de Recursos Humanos

Cc.
Archivo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CENTURION LARREA ANGEL JOHEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad provincial de Lambayeque", cuyo autor es MARTINEZ LEONARDO GESABEL DINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 19 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CENTURION LARREA ANGEL JOHEL DNI: 16789071 ORCID: 0000-0002-7169-7680	Firmado electrónicamente por: ACENTURIONLA el 30-12-2022 20:55:18

Código documento Trilce: TRI - 0495336