



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Políticas de seguridad y salud ocupacional, su influencia en el
desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo
2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Urquiza Sandoval, Maria Elena Del Carmen (orcid.org/0000-0002-0810-7211)

ASESORES:

Dr. Revilla Paredes, Cesar Roberto (orcid.org/0000-0002-0936-1617)

Dr. Alva Palacios Gomez, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-3224-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada:

A Dios, que permitió llegar a culminar, una etapa más en mi vida profesional.

A mi familia, por su amor incondicional. Principalmente a mi mami, por inculcarme el ejemplo de esfuerzo, valentía, de no temer a las adversidades y sobre todo el apoyo emocional.

A mis 3 bellos regalos, bendiciones de Dios, Alejandra, Alexander, que fueron mi motivo para no rendirme, a pesar de lo doloroso que es no tenerlos en vida. A mi princesa Luciana, por comprenderme cuando estaba ocupada realizando mi trabajo.

A mi novio David, por su amor, paciencia, comprensión, por su apoyo incondicional, por impulsarme a no rendirme y lograr cumplir esta meta.

Agradezco mucho, a cada uno de uds, los amo.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, por sus bendiciones en mi vida y a mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, a la escuela de posgrado, al programa académico de Maestría en Gestión Pública, en especial a mis profesores Dr. Revilla Paredes Cesar Roberto y al Dr. Alva Palacios Gómez Luis Enrique, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia y apoyo durante todo este proceso, ya que con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitieron el desarrollo de este trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REVILLA PAREDES CESAR ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Políticas de seguridad y salud ocupacional, su influencia en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023", cuyo autor es URQUIZA SANDOVAL MARIA ELENA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

TRUJILLO, 19 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CESAR ROBERTO REVILLA PAREDES DNI: 17878190 ORCID: 0000-0002-0936-1617	Firmado electrónicamente por: CREVILLAP el 31-07- 2023 17:56:16

Código documento Trilce: TRI - 0602392



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, URQUIZA SANDOVAL MARIA ELENA DEL CARMEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Políticas de seguridad y salud ocupacional, su influencia en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA ELENA DEL CARMEN URQUIZA SANDOVAL DNI: 41161654 ORCID: 0000-0002-0810-7211	Firmado electrónicamente por: DURQUIZASA el 19-07- 2023 22:18:57

Código documento Trilce: TRI - 0602427

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.1.1. Tipo de investigación	15
3.1.2. Diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.3.1. Población	18
3.3.2. Muestra	18
3.3.3. Muestreo	18
3.3.4. Unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación	19
Tabla 2	Niveles de la variable PSSO y sus dimensiones	21
Tabla 3	Niveles del desempeño laboral y sus dimensiones	22
Tabla 4	Correlación entre la PSSO y el desempeño laboral (DL)	23
Tabla 5	Prueba de hipótesis específicas	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama del diseño correlacional

15

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar en qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional influyen en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023.

La ejecución de la investigación se manejó en base a un tipo de investigación cuantitativa, con un diseño no experimental, teniendo en cuenta que las variables de la investigación no fueron manipuladas, en este caso se estudió las variables políticas de seguridad y salud ocupacional y su relación en el desempeño laboral.

Se tuvo como resultado que existe relación directa significativa entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023.

Así mismo, se concluyó que las políticas de seguridad y salud ocupacional se relaciona en forma directa con el desempeño laboral, existiendo una correlación alta ($R_S = 0.743$), es decir a medida que los puntajes de las políticas de seguridad y salud ocupacional se incrementan el desempeño laboral también incrementa de forma positiva.

Palabras clave: Políticas de seguridad, salud ocupacional, desempeño laboral

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine to what extent occupational health and safety policies influence job performance in workers of a local government, Trujillo 2023.

The execution of the research was managed based on a type of quantitative research, with a non-experimental design, taking into account that the research variables were not manipulated, in this case the political variables of occupational safety and health and their relation to job performance.

The result was that there is a significant direct relationship between occupational health and safety policies and job performance in workers of a local government, Trujillo 2023

Likewise, it was concluded that occupational health and safety policies are directly related to job performance, with a high correlation ($RS= 0.743$), that is, as the scores of occupational health and safety policies increase. Job performance also increases positively.

Keywords: Safety policies-occupational health-work performance

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones corporativas empresariales privadas y públicas deben estar en evaluación constante acerca de cómo proteger al colaborador o trabajador cuya única finalidad sea siempre el adecuado desempeño laboral. En la actualidad, en el trabajo hablar de la seguridad ocupacional es relacionarlo con medidas de prevención en todas las áreas, este concepto se enfatiza actualmente en el mundo laboral como algo determinante dentro de todo plan de gestión empresarial, ya que la mayoría de las organizaciones evitan a veces prestar atención necesaria a la seguridad de los trabajadores o empleados (Delgado, Fernández & Honrubia, 2019). Para Caraballo (2017) gran parte del planeta cuenta con normativas laborales sobre la seguridad en sus labores respectivas, debiéndose cumplir a cabalidad por las empresas corporativas, aun así, se puede encontrar altas tasas de accidentes de trabajo en las naciones más grandes y del mismo en las menos avanzadas internacionalmente hablando. Aproximadamente 1,1 millones de personas fallecen anualmente en situaciones deficientes de seguridad laboral. Por otro lado, OIT (2020) (de ahora en adelante Organización internacional del trabajo) determina en su documento anual 2022 que un total de 6.300 personas alrededor del mundo fallecen diariamente por enfermedades o accidentes vinculados al trabajo haciendo un total de 2.02 millones de víctimas anuales. Así mismo García, Escrig & Roca (2019) describe que cada año aproximadamente 317 millones de trabajadores padecen de accidentes vinculadas al trabajo, en su mayoría provocadas por el ausentismo de políticas de seguridad, siendo aproximadamente cerca de 340 millones se convierten en accidentes mortales. De tal modo, los costos se reflejan en las enormes pérdidas económicas en el proceso económico debido a la mala práctica en el rubro ocupacional sobre salud y seguridad.

Así también, Inga (2020) en el Perú a pesar de que las empresas, organizaciones o centros de trabajo conocen y ponen en práctica políticas sobre salud y seguridad en los empleos, son omitidos por los mismos colaboradores, viéndose reflejado en el alto índice de accidentes laborales en su mayoría mortales. Para el 2022, el INEI había proyectado que en la ciudad de Lima se tendría la mayor tasa de letalidad por accidentes laborales con un total de 72%, seguida de Callao 12%, Arequipa (5%) y Piura (4%) que va en aumento. Según Flores (2019) en Perú,

estaba disminuyendo un 46% en todo el territorio, por lo tanto, la salud y seguridad es un tema serio que viene afectando la condición de salud y por ende el desempeño laboral.

Ante la problemática anteriormente descrita, la finalidad de la investigación fue dar relevancia a las regulaciones de salud y protección en el trabajo por servidores públicos, de un gobierno local, para que esto a su vez pueda influenciar en el eficiente desempeño laboral tan venido abajo últimamente en la gestión pública a nivel de gobiernos locales.

En base a lo antes argumentado, se presentó el siguiente problema general: ¿en qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional (PSSO) influye en el desempeño laboral en trabajadores en un gobierno local, Trujillo 2023?; y específicamente: a) ¿en qué medida influyen en la eficiencia de las políticas de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023?; b) ¿en qué medida influyen en la atención al cliente de las políticas de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023?; c) ¿en qué medida influyen en el compromiso de las políticas de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local , Trujillo 2023?; d) ¿a qué punto influyen en la relación interpersonal de las políticas de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023?

El estudio se justificó académicamente, en la proporción de información relevante acorde al mejoramiento de las directrices de seguridad y bienestar que afecten al personal en su rendimiento, este estudio no fue la excepción, despertando curiosidad en la investigación de otros compañeros de otras especialidades. En relación con la justificación social, este proyecto muestra a los individuos orientados al estudio, cuál es el estado de las directrices de seguridad y bienestar y, por lo tanto, puede ser utilizado por los gobiernos locales para asociarlo con la forma del desempeño de los trabajadores, desarrollando estrategias y logrando las metas plasmadas en los asuntos sociales. Justificándolo de forma práctica, el desarrollo de este estudio es importante para la realización de un

análisis de las penurias socioeconómicas de un gran segmento de la población, para el cual el estudio es apropiado para dar solución a un problema planteado.

De tal modo, se estableció como objetivo general: establecer a qué nivel las PSSO influyen en el rendimiento laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023. Como objetivos específicos: a) determinar en qué medida las PSSO influyen en la eficiencia de los trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023; b) determinar en qué medida las PSSO influyen en la atención al cliente de los trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023; c) determinar en qué medida las PSSO influyen en el compromiso de los trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023; d) determinar en qué medida las PSSO influyen en la relación interpersonal de los trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023..

Se indicó como hipótesis general lo siguiente: existe relación directa significativa entre las PSSO y el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023 y como hipótesis específicas: a) existe relación directa significativa entre las PSSO y eficiencia de trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023; b) existe relación directa significativa entre las PSSO y atención del cliente de trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023; c) existe relación directa significativa entre las PSSO y compromiso de trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023; d) existe relación directa significativa entre las PSSO y la relación interpersonal de los trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, en Apurímac, Quispe (2018) en el estudio de postgrado estado organizacional y rendimiento ocupacional en un municipio, teniendo como objeto principal: establecer como la comunicación laboral entre los trabajadores influyó en esta relación. Después de haber llevado a cabo un estudio descriptivo, se encontró una evidencia estadística de correlación de 0.520, lo que indicó una relación directa. Se concluyó que a medida que aumenta la comunicación interpersonal, tanto el ambiente de la organización como el rendimiento de labores tienden a mejorar de manera conjunta.

En Puno Ichuta (2018) en este estudio de postgrado, se estableció objetivamente, determinar conexión entre salud laboral y el rendimiento del personal en limpieza pública, Municipalidad Puno. Los resultados revelaron que la salud laboral influye en rendimiento del trabajador. Un 60.3% de los empleados encargados del aseo público informaron que su salud ocupacional (SO) se encontraba en un estado regular, lo cual se atribuye principalmente a la fatiga laboral y la exposición a partículas sólidas. Estos factores ocasionaron molestias musculares, hernia lumbar y dolores articulares en los trabajadores. Por otro lado, un 30.9% de los empleados manifestaron tener un rendimiento laboral regular, lo cual se evidencia en la calidad del servicio brindado y en el cumplimiento de los horarios laborales establecidos.

En Tarapoto, Llerena (2018) en este trabajo de investigación de postgrado: el objetivo principal fue establecer la conexión entre la seguridad y salud ocupacional (SSO) y el rendimiento laboral de los empleados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista. El estudio adoptó un enfoque descriptivo correlacional. Se concluyó que existe una correlación entre las variables mencionadas, por lo tanto, se recomendó mejorar la planificación en relación con los requisitos y solicitudes para implementar medidas que salvaguarden el bienestar de los trabajadores. Asimismo, se sugirió la realización de planes y simulacros que permitan capacitar a los empleados sobre las medidas que deben tener en cuenta en su lugar de trabajo, proporcionando facilidades médicas y seguros en caso de enfermedad o accidente.

En Tingo María, Salazar (2018) en su tesis, el objetivo general establecido fue verificar cómo la salud y la seguridad ocupacional influyeron en rendimiento laboral para ejecutar la obra. La metodología del estudio fue no experimental, correlacional y transversal. Los resultados indicaron una fuerte correlación (valor de $p < 0.05$) entre SSO y la productividad de los trabajadores. Correlación definitiva ha sido directa, con apreciaciones de bueno 1 ($r_s = 0.716$). mostrando: se cumple con las directrices de salud y seguridad ocupacional, por lo tanto, fue probable la optimización el rendimiento de todos los trabajadores.

En Puno, Maquera (2018) en su investigación de postgrado, de enfoque descriptivo. Su objetivo general: instaurar el vínculo existente entre clima organizacional y rendimiento de empleados en un municipio El Collao Llave 2017 – 2018. Concluyó que existió un alto nivel del clima organizacional, asimismo existió un alto índice del desempeño laboral por parte de los empleados.

Ortega (2021) en su tesis, empleó un enfoque mixto en el estudio realizado en el restaurante Huancahuasi en el año 2021, el cual buscaba determinar la influencia de la administración del plan de SSO en pro de mejorar la atención al cliente: Se concluyó: la adopción política de bienestar y seguridad laboral como controles operativos que coadyuvan a prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales, mejora el ambiente de trabajo y el respectivo clima laboral, lo cual se refleja en las actividades diarias, permitió que los colaboradores de la empresa reflejen mayor disposición en la atención al cliente.

Cumpa & Norabuena (2019) en su tesis, su objetivo del estudio: establecer el nivel satisfacción con los usuarios en clínica salud ocupacional MEDCORP con relación a la calidad de atención al cliente, durante el año 2019. Los resultados encontrados indicaron la existencia de un vínculo existente entre la satisfacción del cliente y el nivel de atención brindado a los pacientes en la clínica MEDCORP, ubicada en Lince - Lima en el año 2019. Por lo tanto, se concluye que a medida que la calidad de atención al cliente aumenta, el usuario percibe una mayor satisfacción.

Soto (2021) en su tesis de enfoque cuantitativo. El objetivo, instaurar la conexión entre las PSSO y la responsabilidad de la organización con los empleados

de una empresa minorista. Se encontró una relación sólida con una correlación positiva muy alta de 0.902.

En el ámbito internacional, en El Salvador, Girón, Rivera y Rodríguez (2017), en su estudio cuya intención era precisar la importancia de la correcta salud del entorno laboral y evaluar su impacto en el rendimiento laboral. Esta investigación se trató de un estudio descriptivo y correlación en la que se concluyó que la mayoría del capital humano desconocen los protocolos de salud ocupacional y rendimiento de trabajo, teniendo como causa principal a sus organizaciones, ya que no brindan información sobre estos temas.

Por Guatemala, Díaz de León (2017), en su trabajo, tuvo como objetivo general: establecer conexión: seguridad y rendimiento laboral. Tipo descriptivo-correlacional. Tuvo como conclusión que existió una conexión seguridad y desempeño laboral en Compañía Rotonda S.A., debido a que las medidas de control y seguridad permitieron a los empleados realizar las tareas diarias de manera segura para evitar enfermedades y accidentes y así los empleados realizar un mejor trabajo. De manera similar, los componentes que perturban el desempeño laboral incluyeron el mobiliario y los accesorios proporcionado como: la ventilación, iluminación e información de seguridad proporcionada con las señales de capacitación y emergencia.

En Sudáfrica, Zondo (2021), en su estudio titulado: Eficacia de los mecanismos de salud y concretamente la seguridad en las labores en las corporaciones de ensamblaje de automóviles. Universidad de Ciudad del Cabo, tesis de posgrado. La investigación fue cuantitativa correlacional. Su objetivo de estudio era determinar el índice de lesiones y enfermedades antes de implementar medidas de salud y seguridad. Se estableció que el sistema de protección laboral no tuvo efecto sobre las enfermedades dentro del ámbito laboral, cabe precisar que las lesiones y enfermedades del espacio laboral lograron actualizar los mecanismos de funcionamiento salud y concretamente la seguridad en la labor presentada.

En Nigeria, Alewo y Makinde (2019), en su estudio de posgrado, objetivamente buscó determinar impactos en administración de salud y seguridad laboral sobre relación al compromiso en el trabajo de cada colaborador en una

compañía en Nigeria. Concluyó que las normativas de SST contribuían una mejoría en el entorno del trabajo, lo cual influyó en la productividad del trabajo en un 0.343. Fue así que los empleados llegaron a un acuerdo sobre la implementación de la normativa de SST, logrando impactar satisfactoriamente.

En México, De la Mora (2022) trabajo de investigación que llevó como título: Exploración de la cohesión, su incidencia en rendimiento del trabajo, en un análisis teórico de las relaciones interpersonales. Los enfoques de investigación fueron cuantitativos, descriptivos con diseño no experimental transversal. Concluyeron importancia de directrices de salud y seguridad ocupacional con las relaciones interpersonales demostrado mediante el cálculo del valor de 0.921 en la Prueba de Rho-de-Spearman, indicando existente una conexión alta y positiva. Además, el nivel de significancia obtenido fue de $p = 0.00$.

En Colombia (INNOVAR. Marzo,2021) entre administración de salud y seguridad laboral: Aparte a retórica, un cambio de los sistemas generales de los riesgos laborales. Universidad Nacional de Colombia. Buscaba comprender evolucionalmente la historia en medidas prevención de riesgos operacionales en el entorno empresarial. En conclusión, a la fecha se ha producido un rápido desarrollo del conocimiento en esta materia, tanto en el área técnica como gerencial, y en los años recientes, hubo un movimiento hacia la incorporación de la prevención de riesgo operacional estructurado en las operaciones de las entidades federales.

En Ecuador, (Reyna A., 2022) La relevancia de la salud, vigilancia de epidemias y seguridad empresarial, Ecuador y su impacto en satisfacción dentro del trabajo. Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria Pentaciencias. Objetivamente: Analizar el impacto de los sistemas de SSO y monitoreo epidemiológico en el agrado laboral de los empleados. Se concluyó que cuando no se planifican y aplican adecuadamente directrices SSO, el agrado laboral tendía a ser baja.

Se consideró de acuerdo a las variables e indicadores las siguientes bases teóricas, PSSO, fue vital darle lugar debida al capital humano con la finalidad de que pueda tener una alta competitividad laboral. Necesitan proporcionarles ideales a los empleados para que puedan realizar sus funciones de la manera mejor y

efectiva. Chiavenato, citado por la seguridad en el trabajo es un conjunto de diferentes aspectos psicológicos y técnicos utilizados para prevenir accidentes, capacitar al personal y prevenir condiciones de trabajo inseguras. De manera similar, Medina (2019), seguridad ocupacional, conjunto en técnicas diseñadas a fin de reconocer, evaluar y gestionar los factores y riesgos ambientales que crean el lugar de trabajo y que pueden conducir a la enfermedad, discapacidad y organización ineficaz del trabajador. De acuerdo con la normativa peruana estipulada: Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (Ley N° 29783), la salud ocupacional fue reconocida como un componente integral de la salud pública. Su objetivo es proteger y publicitar la comodidad mental, interacción y el físico del personal, abordando los riesgos y daños a la salud que puedan surgir como consecuencia del trabajo, adaptándose a las necesidades de cada individuo empleado.

Hendri (2019) existe un consenso en que los elementos fundamentales para promover la noción de educación de prevención se basan en un enfoque global (integral en su significado) y abordan los requisitos esenciales, deberían ser calidad del trabajo y el empoderamiento del trabajador como actor principal del proceso productivo y logro de metas empresariales.

Wayne (2020) acorde a, prevención en los ambientes laborales, según Institución Vasca Ocupacional de Salud y Seguro (2021), prevención riesgos es una disciplina laboral que tiene como fin el fomentar mejoras en salud y seguridad laboral. Se consigue a través de la implementación en desenvolvimiento y niveles de tareas necesarias con objeto de prevenir cada exposición peligrosa que concatena de las diferentes situaciones laborales. Es responsabilidad de personal especializado en precaución de peligros dentro del trabajo, llevar a cabo estas tareas, a fin de disminuir peligros ocupacionales y amenorar oportunidades perjudiciales para el personal laboral.

La planificación preventiva, Meta Universa (2022) revista científica de seguridad ocupacional, se mencionó que es un documento que determina y planifica las medidas preventivas que debe implementar una empresa a fin de erradicar, controlar y/o minimizar peligros identificados, analizados y mostrando su prioridad de acuerdo con la cantidad de empleados.

El cumplimiento de leyes y normas dentro de la educación de prevención, Cortés (2022), se trata de un conjunto de acciones y procedimientos concebidos para garantizar la no violación de cada regulación o ley aplicable a las tareas de una empresa. Esto abarca tanto la legislación nacional como internacional, asimismo alguna ley pertinente. El cumplimiento es importante porque las empresas, que no cumplen con las leyes y los reglamentos, pueden enfrentar importantes sanciones financieras y de reputación. Además, el cumplimiento puede ayudar a proteger a los consumidores y aumentar la confianza.

Seguridad y salud ocupacional, la OIT (2020) publicó guía sobre desenvolvimiento en mecanismos administrativos sobre la salud y seguridad laboral (ILO- OSH, 2019). Estos lineamientos pretendieron ser una herramienta práctica para ayudar a las organizaciones (ya sea un negocio, empresa, agencia, socios o integrantes, pública o privada, con o sin dirección y funciones) y proporcionar mejora continua a los órganos de gobierno de ambiente de trabajo. Wayne (2020). Se desarrollan sobre la base de principios internacionalmente y paramentados bajo lineamientos en la OIT. Los consejos prácticos del manual son relevantes para todos los responsables de la administración de SSO. Según Ozcelik & Barsade (2018), se enfatizó la importancia de que el personal elabore una política escrita sobre la salud y seguridad que comprometa la implementación y comunicar a todos los empleados. Por otro lado, Romero Palumbo, Medina., & Diaz (2022) describió este concepto: una serie de componentes interconectados incluyendo políticas y metas para la protección laboral que se pretende fundar en una empresa u organización. También involucró una serie de programas y actividades necesarias a fin de conseguir metas planteadas. En términos políticos, se estableció sistema administrativo de salud y seguridad laboral de acuerdo con Ley N° 29783. Este sistema debe tener información documentada y formularios básicos que registren cada acción de prevención ejecutada en el sistema en cuestión.

Según el criterio de la Ley Servir (citado por Padilla, 2019) , las condiciones laborales, son los términos de un contrato de trabajo que incluyen bienes, servicios, prestaciones, gastos, sumas de dinero y todo lo que un empleador suministre a un funcionario público porque son necesarios para el adecuado desempeño de la tarea o porque ellos lo hacen. Según Grisales & gallego (2022), son aquellas cualidades

que giran en torno a la obra desde el punto de vista de cómo perjudica el trabajo a las personas, por lo que las condiciones laborales no son solo de higiene, seguridad, aspectos físicos, abarca además aspectos psicológicos.

Las etapas de seguridad y salud ocupacional, para Flores (2019) fue un concepto que engloba varios aspectos relacionados con las prácticas que aseguran la integridad de los empleados. Se enfoca en solucionar los accidentes probables y reales de la organización y así resolver el bienestar de los empleados, implementando prácticas sólidas, cumpliendo a cabalidad cada norma que rige las actividades comerciales de cada país. Lazo (2021) Existieron 3 etapas de la seguridad laboral, para que sea considerado en la salud ocupacional en una empresa, estos incluyeron: la prevención, es la planificación ante posibles situaciones de riesgo que puedan traer como consecuencia el riesgo de la vida del trabajador (antes, durante y después de un accidente organizacional). Control, es un conjunto de actividades que aportan una solución eficaz de la forma más inmediata posible. A los diversos riesgos existentes que dan lugar a un accidente de trabajo. Seguimiento, este es el proceso por el cual su empresa se involucra en las medidas posteriores al accidente. Como fortalecimiento de la prevención, modificación y análisis de las respuestas de control y seguimiento hasta la recuperación de los trabajadores accidentados.

Sobre la variable: desempeño laboral, acorde a Robbins & Judge (2019), el rendimiento laboral se encuentra vinculado a las capacidades intelectuales o físicas que los empleados requieren para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente, por lo tanto, es fundamental mantener actualizada la investigación de perfiles. En cambio, según la definición de Aguilar, Vargas (2018) desempeño laboral hace mención de exhibición de habilidades. Esta evaluación es un trabajo personal. Es por eso que Burgos (2018) creyó en el desempeño conceptual de habilidad con los socios. Los investigadores reconocían que el desempeño es una variable significativa en la estructura laboral y se ha posicionado como un indicador relevante del rendimiento organizacional en numerosos estudios. Además, el desempeño de los colegas también pudo evaluarse en relación con el comportamiento esperado y los aspectos relacionados con las tareas asignadas.

No obstante, el desempeño tendía a estar determinado principalmente por datos financieros, tales como beneficios económicos y otros indicadores (Belmont, 2019).

Eficiencia, aquella habilidad o competencia en algo o alguien para alcanzar un efecto particular de manera efectiva (RAE, 2019). Un término que mide la calidad del desempeño de un sistema u actor económico para lograr el propósito especificado y minimizar su uso recursos” (Fernández-Ríos y Sánchez, 2019).

La responsabilidad en el trabajo ocurre cuando un empleado realiza todas las tareas laborales y sigue cada procedimiento o política de la empresa con un enfoque profesional haciendo lo mejor que puede. Esta responsabilidad cubre cuestiones de salud y seguridad, no solo responsabilidades relacionadas con el trabajo. Cuando alguien es responsable en el campo laboral, se lo ve como un empleado valioso y un colega de confianza. (Camacho, 2022).

Con respecto a la efectividad significa trabajar en las cosas "correctas"; es decir, cosas que agregan valor a la empresa y que realmente pueden contribuir al logro de las metas. Hoy en día, pocos equipos pueden conectar de manera efectiva el trabajo actual con los objetivos generales de la empresa. (Martins, 2022).

Según Ruzzier, Antoncic, Hisrich y Konecnik (2019), la satisfacción en laboral se basó en la conexión directa entre un individuo y su labor, y puede manifestarse tanto interna como externamente. La satisfacción interna se relaciona con la naturaleza de las responsabilidades laborales y cómo las personas perciben su trabajo y las tareas que desempeñan.

De acuerdo con Montoya & Boyero (2021), se sostuvo que la atención al cliente implicó la recopilación de experiencias resultantes de la interacción entre la organización y el cliente. Este proceso se consideró fundamental para establecer una relación adecuada, la cual es crucial para asegurar la continuidad y logro de los objetivos empresariales. Según estos autores mencionados, la satisfacción generada por el servicio proporcionado condujo a la fidelización de los clientes, lo que subraya la gran relevancia de esta práctica para las empresas.

Seguridad, cuando se habla de este aspecto en relación a la atención al cliente podemos decir que nos estamos refiriendo de como un vendedor, colaborador del área de atención al cliente y/o otro tipo de personal debe fidelizar

y asegurar la adquisición de un bien o producto, haciendo que el cliente este seguro de que ha realizado una buena transacción o compra. (Fernández, 2019)

Familiaridad Según Vázquez, Rodríguez y Díaz (2018), es el resultado de una comparación de atributos que aparecen cuando se cumplen las expectativas del servicio recibido. Para Delgado, Fernández y Honrubia (2019), es la cantidad de información que recibe un consumidor ya sea a través de la experiencia directa de consumo, las opiniones y prácticas de otros consumidores o interacciones comerciales.

Sostener una actitud optimista en atención frente cliente. implica mantener la tranquilidad durante las interacciones, esforzarse por establecer relaciones sólidas con los clientes y garantizar que experimenten la verdadera esencia de la empresa a través del comportamiento de los empleados, quienes son la representación de la empresa (Robbins, 2019).

Por otro lado, según Cohen (2020), el compromiso se definió como la motivación y la dedicación que lleva a un individuo a comprometerse con cursos accionables relevantes en pro del logro de una o más metas organizacionales. Se estableció un vínculo con la estrategia, compromiso de organización. Se centró únicamente en el compromiso con la propia organización en función de sus propias características, como el sistema de valores o las personalidades organizacionales, pero el concepto de compromiso organizacional se redujo a componentes menos abstractos como la estrategia, la visión y las metas.

Fernel (2022) afirmó que el trabajo en equipo, se trata de un conjunto de individuos que colaboran en la consecución de una meta preestablecida, uniendo sus esfuerzos con el fin de alcanzar un objetivo compartido, crean reglas que les permiten ser claros en sus comportamientos y roles de los miembros, dan a cada persona la oportunidad de integrarse con los demás y responder adecuadamente, lo que conduce al poder integrado del grupo y su sentido de cohesión se crea a través de la cooperación y el sentido de pertenencia tanto dentro como fuera buscando el bien común.

El cumplimiento de objetivos se define como la inspección periódica con evaluaciones objetivas que permitan describir la eficacia con la que los empleados realizan sus tareas en la organización (Tugores y Carrasco, 2018).

Zapata (2020) la productividad se refiere a los resultados que produce el sistema productivo y cuanto mejores son los resultados que recibe la productividad, mejor mide el nivel productivo empresarial. Según los recursos utilizados y los resultados obtenidos, las unidades producidas, ganancias obtenidas, clientes atendidos o las unidades vendidas indican los resultados logrados.

Para Ferrer (2021) Relación interpersonal, es la comunicación asertiva, empática y fluida entre dos o más personas, puede influir: el aprendizaje de actitudes, la formación de valores relacionados con el entorno, la percepción, momentos en distintas perspectivas, formar una identidad, permite adquirir habilidades sociales, identificar personas soporte para situaciones difíciles. Finalmente vemos que una adecuada relación interpersonal entre individuos, ayuda a las personas a identificarse y construir su identidad, definen sus valores y principios para desenvolverse adecuadamente en la sociedad.

Según Trujillo (2019), calidad de vida, definida tal cual una situación de satisfacción inherente y única en una persona, conjunto de diversas matrices centradas influidas consecuentemente con factores ambientales y personales. Dichas matrices básicas son comunes a todas las personas, aunque su significado y valor pueden variar de un individuo a otro. El análisis de estas matrices se fundamenta en medidas sensibles al entorno particular y cultura al cual se aplican.

Urrego (2019) La competencia laboral se refiere a la habilidad y capacidad para responder satisfactoriamente a las exigencias de una tarea o actividad de acuerdo a lo plasmado como objeto por la empresa. La Institución Vasca de Salud laboral y Seguridad (2021), determina: competencia laboral, aquel proceso social que adquiere conocimientos y habilidades relevantes y útiles para llevar a cabo una actividad productiva en un entorno laboral real. Esta adquisición no se limita únicamente a la enseñanza formal, sino que también involucra un aprendizaje significativo a través de la experiencia en situaciones específicas de trabajo.

La integridad, de las relaciones interpersonales en el trabajo es una pieza vital en cualquier empresa, pues su adecuado desarrollo conduce a que toda actividad se realice de acuerdo con los principios inherentes a la organización y a sus empleados. Lo anterior es una de las razones por las que en gran medida es importante que haya una buena interacción entre empleados, a fin de obtener un buen ambiente de labor, lo cual influirá en el crecimiento y reputación de la empresa. (Bautista y Cienfuegos, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

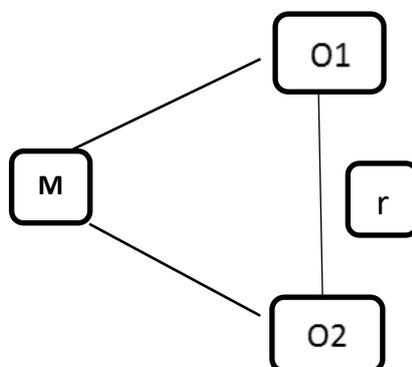
En pro de lograr los objetivos establecidos, este estudio se centró en una investigación de naturaleza básica, en la cual se recopilaban conceptos contemporáneos para mejorar el análisis de las categorías y sus dimensiones (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Esto contribuyó al entendimiento de la realidad de la entidad que se estudió. Siguiendo un enfoque cuantitativo, realizó cuantificación de variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2019), con el propósito de la obtención de resultados precisos.

3.1.2. Diseño de investigación

Enfoque investigativo: tipo-no-experimental, implicó no alteración a las variables. En cambio, se aplicó la observación y estudió en su estado natural, para posteriormente realizar un análisis de los datos recopilados. Además, se adoptó un enfoque correlacional, lo que permitió verificar las relaciones entre las variables. En cuanto a la temporalidad, se empleó un diseño transversal, habiéndose aplicado el instrumento durante un solo momento a la muestra, para obtener información relevante (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

Figura 1

Diagrama del diseño correlacional



Dónde:

M: Muestra participante

O1: Observación de la variable 1:

Políticas de seguridad y salud ocupacional

O2: Observación de la variable 2:

Desempeño laboral

r: Relación de causalidad entre variable independiente y variable dependiente.

3.2. Variables y operacionalización

Variable operacional 1: PSSO.

Definición conceptual

Fraga (2019), una política en seguridad y salud laboral dentro del entorno ocupacional se describe como declaración que refleja el compromiso de una empresa u organización hacia la protección de sus empleados. Dicha política considera la evaluación del nivel de exposición a riesgos y circunstancias peligrosas, la cantidad de personal expuesto y la propia presencia de estos en el programa gestionado de salud laboral y seguridad.

Definición operacional

La variable en cuestión fue definida mediante dos dimensiones: la educación en prevención y salud laboral y seguridad. Esto permitió analizar la manera en la que las políticas de salud laboral y seguridad impactan con rendimiento laboral dentro de un gobierno local, Trujillo 2023. A fin de recopilar información, se empleó cuestionario con 32 ítems.

Variable operacional 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Conocer los resultados que se tiene en un proceso o un medio para incrementar el desempeño laboral, para lograr resultados positivos. (Muñoz & Cubo, 2019).

Definición operacional

Mediante 4 dimensiones se operacionalizó: Eficiencia, atención al cliente, compromiso y relación interpersonal. Esto se pudo determinar cómo influye las Políticas salud y seguridad ocupacional en rendimiento de empleados en un gobierno local, Trujillo 2023. Para su medición aplicaron cuestionario de 20 ítems.

Indicadores

Para 1era variable: Políticas seguridad y salud ocupacional, su 1 dimensión: Educación de prevención, se tuvo los siguientes indicadores: Prevención en los ambientes laborales; Planificación preventiva; Cumplimiento de leyes y normas. En su dimensión 2: SSO en el trabajo, como indicadores: Condiciones laborales y etapas de SSO.

Para 2da variable: Desempeño laboral, su dimensión 1: Eficiencia, se tuvo como indicadores a la responsabilidad, efectividad y satisfacción laboral. En su dimensión 2: Atención al cliente, se tuvo como indicadores la seguridad, familiaridad y la actitud. La 3ra dimensión: Compromiso tiene como indicadores al trabajo en equipo, cumplimiento de objetivos, productividad y la 4ta dimensión: Relación interpersonal se tuvo como indicadores: competencia, integridad y calidad de vida.

Escala de medición

El enfoque de medición utilizado en esta investigación científica fue de escala ordinal, respaldado por la afirmación de Padilla (2019). La escala ordinal fue empleada en variables cuantitativas y permitió el ordenamiento de cada elemento en estudio, acorde a si se posee lo mismo, menos o más cantidad en la variable estudiada. En otras palabras, esta escala definió la intensidad del nivel en cada variable estudiada.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Objetivamente determinada con 100 trabajadores que pertenecen al área de estudio de un gobierno local. Aquel término población hizo referencia al grupo completo de elementos a los que se realizó la investigación o estudio.

Criterio de inclusión

Colaboradores pertenecientes al área de estudio del gobierno local.

Todo colaborador que voluntariamente aceptó resolver el instrumento de recopilación de información

Criterio de exclusión

Los colaboradores de un gobierno local, que no asistieron a trabajar en los días que se aplicó el instrumento.

3.3.2. Muestra

Se toma el tipo de muestra censada, debido a que todas las unidades de estudio serán tomadas como muestra en su totalidad, valorando así la opinión de todos los participantes, la cual estuvo compuesta por 100 colaboradores de un gobierno local.

3.3.3. Muestreo

No se aplica en este estudio.

3.3.4. Unidad de análisis

Fueron los trabajadores en un gobierno local.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la encuesta, previa a método cuantitativo según Muñoz & Cubo (2019) al haber sido esta investigación de naturaleza cuantitativa el cuestionario se empleó como herramienta para recopilar cada dato relacionado con ambas variables investigadas; para esto: Políticas de seguridad y salud ocupacional tuvieron 32 ítems, relacionados con las dimensiones fueron distribuidos, al igual que los 20 ítems para desempeño laboral. Se empleó escala medición Likert, donde se asignaron los valores siguientes: Nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi

siempre = 4 y siempre = 5. Antes de su implementación, cada instrumento validado bajo expertos del tema.

Tabla 1

Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación

Variables de estudio	Técnicas	Instrumentos
Políticas de seguridad y salud ocupacional	Encuesta	Cuestionario
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

3.5. Procedimientos

Como paso se tuvo que determinar cuáles son las PSSO, dicha influencia inmersa del rendimiento de personal en un gobierno local; el tema seleccionado para el estudio fue abordado inicialmente, seguido de una descripción de la problemática existente que incluyó los problemas identificados, objetivos e hipótesis planteadas. Durante este proceso, se llevó a cabo revisiones por parte del asesor para asegurar la coherencia y pertinencia del trabajo. Además, se elaboró el marco teórico y se definió la metodología del estudio. Así mismo, se buscó validar los instrumentos utilizados y se realizó una ejecución piloto en una muestra similar para evaluar la confiabilidad de dichos instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos

Como instrumento, para recopilar información, se aplicó cuestionarios a 100 integrantes del personal, dichos datos fueron procesados en tablas establecidas, las cuales fueron confiabilidad por medio de la técnica de fiabilidad lo que muestra su veracidad de las mismas, posteriormente se logró realizar el desarrollo de los resultados, asimismo, para evaluar poder influyente en cada variable presentadas, emplearon métodos estadísticos utilizando el software SPSS versión 26, tal como señala Questionpro (2022). El SPSS es un programa reconocido utilizado por los usuarios para analizar datos y generar tablas y gráficos que contengan información compleja. Además, se emplearon pruebas de normalidad basadas en los valores de Kolgomorov Smirnov por el tamaño de la muestra mayor de 50 y seguido a ello se utilizó programas que ayuden a analizar de manera estadísticamente, para que

se informe con exactitud los resultados emitidos por las referentes en cuentas. De acuerdo con esto se empleó: prog. Mic.Office Excell a fin de adaptar base de datos y el análisis descriptivo.

3.7. Aspectos éticos

Se completó con la normatividad que nos otorga la Universidad César Vallejo, este trabajo fue aplicado por el autor de la misma, se realizó de manera anónima a los entrevistados, evidenciando responsabilidad en la utilización de los instrumentos empleados para recopilar información fidedigna, cuyos resultados de los actuados en el presente procesamiento de los datos, no fueron adulterados. Asimismo, el desarrollo se ha llevado a cabo a mucha precaución a fin de no dañar a esta, observando constantemente las normas APA7^a Ed.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 2

Niveles de la variable PSSO y sus dimensiones

Nivel	Políticas de seguridad y salud ocupacional		Educación de prevención		Seguridad y salud ocupacional	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	34	34.0	48	48.0	31	31.0
Regular	59	59.0	40	40.0	65	65.0
Alto	7	7.0	12	12.0	4	4.0
	100	100	100	100	100	100

Nota. Datos recolectados por el investigador

Como evidenciamos en la tabla 2, el 59% percibió un nivel regular de PSSO, el 34% un nivel bajo y solo el 7% percibió altas PSSO. En términos de las diferentes dimensiones evaluadas, se observó que el mayor porcentaje de nivel bajo se registró en educación de prevención (48%). En cuanto al nivel regular, la dimensión con el mayor porcentaje fue SSO (65%). Por otro lado, la dimensión con el mayor porcentaje en el nivel alto fue educación de prevención. Observar figura 2, ubicado en el anexo 4.

Tabla 3
Niveles del desempeño laboral y sus dimensiones

Nivel	Desempeño laboral		Eficiencia		Atención al cliente		Compromiso		Relación interpersonal	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	34	34.0	37	37.0	28	28.0	28	28.0	38	38.0
Regular	52	52.0	43	43.0	53	53.0	53	53.0	37	37.0
Alto	14	14.0	20	20.0	19	19.0	19	19.0	25	25.0
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Nota. Datos recolectados por el investigador

Según se puede apreciar, la tabla 3, evidenciamos que el nivel de desempeño laboral fue mayoritariamente regular (52%), seguido de un grupo que presentó un nivel bajo (34%), y solo un 14% alcanzó un nivel alto de desempeño. En términos de las diferentes dimensiones evaluadas, se observó que el mayor porcentaje de nivel bajo se registró en las relaciones interpersonales (38%). En cuanto al nivel regular, la dimensión con el mayor porcentaje fue la atención al cliente y el compromiso (53%). Por otro lado, la dimensión con el mayor porcentaje en el nivel alto fue la relación interpersonal. Estos resultados pueden visualizarse gráficamente en la figura 3, ubicada en el anexo 4.

Análisis inferencial

Tabla 4

Correlación entre la PSSO y el desempeño laboral (DL).

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Políticas de seguridad y salud ocupacional	Coefficiente de correlación	,743**
		Sig. (bilateral)	,000
		R ²	0.836

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

La tabla 4 revela que existe una relación directa entre las políticas de SSO y el DL, evidenciando una correlación alta ($R_S = 0.743$). Esto significa que a medida que los puntajes de las PSSO aumentan, el DL también experimenta un aumento positivo. Además, se determinó que las PSSO influyen en un 83.6% en el desempeño laboral.

Contraste de hipótesis general:

Según el análisis inferencial realizado con un nivel de significancia del 1%, se rechaza de manera altamente significativa la hipótesis nula (Sig. Bilateral $p=0.000 < p=0.01$). En consecuencia, se acepta la teoría del investigador.

H₀: Existe relación directa significativa entre las PSSO y el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023

Tabla 5
Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis	Variables * Correlaciones	Rho de Spearman	Significación Bilateral	R ²	Grado de correlación
Hipótesis específica 1	Fidelidad y salud ocupacional * eficiencia	0.707**	,000	0.601	Positiva alta
Hipótesis específica 2	Políticas de seguridad y salud ocupacional * atención al cliente	0.646**	,000	0.661	Positiva moderada
Hipótesis específica 3	Políticas de seguridad y salud ocupacional * compromiso	0.673**	,000	0.683	Positiva moderada
Hipótesis específica 4	Políticas de seguridad y salud ocupacional * relación interpersonal	0.712**	,000	0.671	Positiva alta

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

La tabla 5 muestra que las políticas de seguridad y salud ocupacional influye 60.1% en la dimensión eficiencia del desempeño laboral, además existe una relación positiva y alta ($R=0.707$); así también las políticas de seguridad y salud ocupacional influye 66.1% en la dimensión atención al cliente del desempeño laboral, además existe una relación positiva y moderada ($R=0.646$); las políticas de seguridad y salud ocupacional influye 68.3% en la dimensión compromiso del desempeño laboral, además existe una relación positiva y moderada ($R=0.673$); las políticas de salud y seguridad ocupacional influye 67.1% en la dimensión relación interpersonal del desempeño laboral, además existe una relación positiva y alta ($R=0.712$).

Contraste de hipótesis específica 1:

Según el análisis inferencial realizado con un nivel de significancia del 1%, se rechaza de manera altamente significativa la hipótesis nula (Sig. Bilateral $p=0.000 < p=0.01$). En consecuencia, se aceptan las hipótesis específicas planteadas por el investigador.

H₁: Existe relación directa significativa entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y eficiencia de trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023.

Contraste de hipótesis específica 2:

El análisis inferencial realizado con un nivel de significancia del 1% muestra que se rechaza de manera altamente significativa la hipótesis nula (Sig. Bilateral $p=0.000 < p=0.01$). Por lo tanto, se procede a aceptar las hipótesis específicas planteadas por el investigador.

H₂: Existe relación directa significativa entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y atención del cliente de trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023.

Contraste de hipótesis específica 3:

El análisis inferencial, realizado con un nivel de significancia del 1%, revela que se rechaza de manera altamente significativa la hipótesis nula (Sig. Bilateral $p=0.000 < p=0.01$), lo que conduce a la aceptación de las hipótesis específicas propuestas por el investigador.

H₃: Existe relación directa significativa entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y compromiso de trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023.

Contraste de hipótesis específica 4:

Según el análisis inferencial realizado con un nivel de significancia del 1%, se rechaza de manera altamente significativa la hipótesis nula (Sig. Bilateral $p=0.000 < p=0.01$), lo que lleva a la aceptación de las hipótesis específicas planteadas por el investigador.

H4: Existe relación directa significativa entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y la relación interpersonal de los trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo general: Establecer el grado de influencia de las políticas de seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en trabajadores en gobierno local, Trujillo 2023. Según el análisis inferencial realizado con un nivel de significancia del 1%, se rechaza de manera altamente significativa la hipótesis nula (Sig. Bilateral $p=0.000 < p=0.01$). Por consiguiente, existe relación directa significativa entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023. Desde el punto de vista de Díaz de León (2017), en su trabajo titulado: seguridad en el trabajo y desempeño laboral nos manifestó que existió una relación entre la seguridad y el rendimiento laboral de los empleados de la Compañía Rotonda S.A., debido a que las medidas de control y seguridad permitieron a los empleados realizar las tareas diarias de manera segura para evitar enfermedades y accidentes y así los empleados realizar un mejor trabajo, así mismo manifestaron los componentes que perturban el desempeño laboral son, el mobiliario y los accesorios proporcionado como la ventilación, iluminación e información de seguridad. Además, En su estudio realizado por Puno Ichuta (2018), se encontró que la salud ocupacional tiene un impacto en el rendimiento laboral de los empleados de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno. Según el estudio, un 60.3% de los trabajadores de limpieza pública expresaron que su salud ocupacional era regular, principalmente debido a la fatiga laboral y la exposición a partículas sólidas. Estas condiciones generaban malestares musculares, hernia lumbar y dolores articulares. Además, un 30.9% consideraba que su rendimiento laboral era regular, en términos de la calidad en la prestación del servicio y el cumplimiento del horario laboral establecido. Estos factores están directamente relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores de limpieza pública. Por su parte, Medina (2019) nos dice que la seguridad ocupacional es un conjunto en técnicas diseñadas a fin de reconocer, evaluar y gestionar los factores y riesgos ambientales que crean el lugar de trabajo y que pueden conducir a la enfermedad, discapacidad y organización ineficaz del trabajador. Así mismo, según la Institución Vasca ligada al tema (2021), precaución sobre peligros del campo laboral, tiene como fin el fomentar mejoras en salud y seguridad laboral, esto se consigue a través de la implementación en desenvolvimiento y niveles de tareas necesarias con objeto de prevenir cada

exposición peligrosa que concatena de las diferentes situaciones laborales, es responsabilidad de personal especializado en precaución de peligros dentro del trabajo, llevar a cabo estas tareas, a fin de disminuir peligros ocupacionales y amenorar oportunidades perjudiciales para el personal laboral. En consecuencia, los resultados obtenidos muestran una similitud con los estudios previos mencionados, lo cual respalda la validez de la teoría propuesta por el autor. Existe relacionamiento directo entre ambas variables.

De acuerdo al primer objetivo: Determinar hasta qué punto las políticas de seguridad y salud ocupacional, influyen sobre la eficiencia en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023. Según análisis inferencial realizado con 1% de significancia, se rechaza con alta significancia la hipótesis nula (Sig.Bilateral $p=0.000 < p = 0.01$). Por consiguiente, se presenta correlación directa significativamente con ambas variables influenciando la eficiencia laboral en un gobierno local, Trujillo 2023. Desde el punto de vista de Zondo (2021), en su estudio titulado: Efectos de los mecanismos de salud y concretamente la seguridad en las labores en las corporaciones de ensamblaje de automóviles. el sistema de protección laboral no tuvo efecto sobre las enfermedades dentro del ámbito laboral, cabe precisar que las lesiones y enfermedades del espacio laboral lograron actualizar los mecanismos de funcionamiento salud y concretamente la seguridad en la labor presentada. Por su parte, la RAE (2019) la eficiencia es aquella habilidad o competencia en algo o alguien para alcanzar un efecto particular de manera efectiva, así mismo para Fernández-Ríos y Sánchez (2019) es un término que mide la calidad del desempeño de un sistema u actor económico para lograr el propósito especificado y minimizar su uso. En consecuencia, los resultados obtenidos muestran concordancia con los estudios previos mencionados, lo que respalda la validez de la teoría propuesta por los autores. Se presenta relacionamiento directo significativo entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de trabajadores en un gobierno local, Trujillo 2023.

Según el segundo objetivo específico de determinar la influencia de las políticas de seguridad y salud ocupacional en la atención al cliente de los trabajadores de un gobierno local en Trujillo 2023, el análisis inferencial realizado revela que se rechaza de manera altamente significativa la hipótesis nula con un

nivel de significancia del 1% (Sig. Bilateral $p=0.000 < p=0.01$). Por consiguiente, existe relación directa significativa entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y atención del cliente de trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023. Desde el punto de vista de, Ortega (2021) en su estudio titulado: Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud laboral con objetivo de mejorar el servicio de atención al cliente en el sector de restaurantes. Manifestó que la implementación de la política de seguridad y salud ocupacional como controles operativos coadyuvan a prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales, mejora el ambiente de trabajo y el respectivo clima laboral, lo cual se refleja en las actividades diarias, esto permitió que los colaboradores de la empresa reflejen mayor disposición en la atención al cliente. Además, Cumpa & Norabuena (2019) en su investigación: Nivel de satisfacción de los usuarios en cuanto a la calidad de atención en la clínica de salud ocupacional Medcorp, ubicada en Lince - Lima, durante el año 2019. en relación a la calidad de atención al cliente, durante el año 2019. Los resultados encontrados indicaron la existencia de una la conexión existente entre la satisfacción del usuario y la calidad de atención recibida al cliente, por lo tanto, se concluye que a medida que la calidad de atención al cliente aumenta, el usuario percibe una mayor satisfacción. Por su parte, Montoya & Boyero (2021) sostuvo que la atención al cliente implicó la recopilación de experiencias resultantes de la interacción entre la organización y el cliente. Este proceso es fundamental para establecer una relación adecuada, la cual es crucial para asegurar la continuidad y logro de los objetivos empresariales, la satisfacción generada por el servicio proporcionado condujo a la fidelización de los clientes, lo que subraya la gran relevancia de esta práctica para las empresas. En consecuencia, los resultados presentados muestran correspondencia con los estudios previos mencionados, lo que respalda la aceptación de la teoría propuesta por los autores, existe relación directa significativa entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y atención del cliente de trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023.

De acuerdo al tercer objetivo específico, Determinar en qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional influyen en el compromiso de los trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023, El análisis inferencial indica que a un nivel de significancia del 1%; se rechaza la hipótesis nula de manera altamente

significativa (Sig. Bilateral $p=0.000 < p=0.01$). Por consiguiente, existe relación directa significativa entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y compromiso de trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023. Desde el punto de vista Soto (2021) en la tesis: Políticas de seguridad en el trabajo y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de ventas al por menor. Se encontró que existe una relación sólida entre las políticas de seguridad y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa minorista, con una correlación positiva muy alta de 0.902. También Alewo & Makinde (2019) las normativas de salud y seguridad ocupacional contribuyen a una mejoría en el entorno laboral, lo cual influyó en el compromiso del trabajo en un 0.343. Fue así que los empleados llegaron a un acuerdo sobre la implementación de la normativa para el mejor compromiso de ellos como parte integral de la empresa. Por su parte, Cohen (2020), el compromiso es la motivación y dedicación que lleva a un individuo a comprometerse con un curso de acción que es relevante para el logro de una o más metas organizacionales. Se establece una relación entre el compromiso organizacional y la estrategia de la organización. Así mismo es el sistema de valores o los comportamientos organizacionales, como la estrategia, la visión y las metas. Por lo tanto, los resultados presentados tienen similitud con los antecedentes mencionados, lo cual permite aceptar la teoría expuesta por los autores, existe relación directa significativa entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y compromiso de trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023.

De acuerdo al cuarto objetivo: Establecer qué punto las políticas de seguridad y salud ocupacional influye en la relación interpersonal de los trabajadores de un gobierno local, Trujillo 202. Según el análisis inferencial llevado a cabo con un nivel de significancia del 1%, se rechaza de forma altamente significativa la hipótesis nula (Sig. Bilateral $p=0.000 < p=0.01$). Por consiguiente, existe relación directa significativa entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y la relación interpersonal de los trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023. Desde el punto de vista, De la Mora (2022) en la tesis: El nivel de importancia de las políticas de seguridad y salud ocupacional en las relaciones interpersonales fue demostrado mediante el cálculo del valor de 0.921 en la Prueba de Rho de Spearman, lo que indica que existe una conexión alta y positiva. Además, el nivel de significancia obtenido fue de $p = 0.00$. Así mismo, Salazar (2018) en su

tesis: Influencia de la salud, seguridad ocupacional en rendimiento de los trabajadores en cumplimiento de la obra: Mejora y renovación en construcción de Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María – Perú, los resultados revelaron una correlación significativa (valor de $p < 0.05$) entre la salud y la seguridad ocupacional y las relaciones interpersonales, la correlación definitiva fue directa, con apreciaciones de bueno¹($r_s = 0.716$). mostrando que, los trabajadores cumplan con los estándares de salud y seguridad ocupacional, por lo tanto, fue probable la optimización de las relaciones interpersonales de todos los trabajadores. Por su parte, Para Ferrer (2021) Relación interpersonal, es la comunicación asertiva, empática y fluida entre dos o más personas, puede influir: el aprendizaje de actitudes, la formación de valores relacionados con el entorno, la percepción, momentos en distintas perspectivas, formar una identidad, permite adquirir habilidades sociales, identificar personas soporte para situaciones difíciles. Finalmente vemos que una adecuada relación interpersonal entre individuos, ayuda a las personas a identificarse y construir su identidad, definen sus valores y principios para desenvolverse adecuadamente en la sociedad. Por consiguiente, los hallazgos presentados guardan similitud con las investigaciones previas mencionadas, lo cual respalda la aceptación de la teoría planteada por los autores.

Además, se establece una relación directa y significativa entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores en un gobierno local, Trujillo 2023.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, referente a las directrices seguridad y salud laboral con el desempeño laboral, hay relacionamiento directamente entre estas con un rango alto ($RS= 0.743$), es decir a medida que los puntajes de una variable incrementan, consecuentemente la segunda también, positivamente. Según análisis inferencial realizado con 1% de significancia, se rechaza con alta significancia la hipótesis nula ($\text{Sig.Bilateral } p= 0.000 < p = 0.01$). Por consiguiente, existe un relacionamiento directo significativo entre las variables.
2. Respecto al primer objetivo específico, referente a las directrices de seguridad y salud ocupacional, con la eficiencia en un gobierno local, Trujillo 2023, influyen 60.1% en dimensión eficiencia del desempeño laboral, además existe una relación positiva y alta ($R=0.707$). Se pudo concluir la existencia de un relacionamiento directo significativo entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los colaboradores en un gobierno local, Trujillo 2023.
3. En referencia al segundo objetivo específico, referente políticas de seguridad y salud ocupacional, sobre atención a cliente, asimismo, influyen 66.1% en dimensión atención al cliente del desempeño laboral, además se presenta correlación prudente y afirmativa ($R=0.646$). Se pudo concluir la presencia de una correlación directa significativa con las variables en cuestión.
4. Acorde al 3° objetivo, relacionado a las políticas de seguridad y salud ocupacional, así como el compromiso relacionado con ellas, influyen en un 68.3% en la dimensión compromiso del desempeño laboral, además existe correlación prudente y afirmativa ($R=0.673$). Se pudo concluir que se presenta una relación directa y significativa entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y el compromiso de los trabajadores en un gobierno local, Trujillo 2023.
5. Con respecto al 4° objetivo, respecto a la influencia de las políticas de seguridad y salud ocupacional en las relaciones interpersonales, se determinó que estas políticas tienen un impacto del 67.1% en la dimensión relación interpersonal del desempeño laboral, además existe una relación positiva y

alta ($R=0.712$). Se pudo concluir que existe relación directa significativa entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y la relación interpersonal de los trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023.

VII. RECOMENDACIONES

1. La máxima autoridad de un gobierno local, debe implementar políticas de seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores acorde a los nuevos paradigmas de la gestión del talento humano.
2. El gerente de un gobierno local, debe realizar evaluaciones de desempeño laboral en las áreas respectivas teniendo en cuenta las políticas de seguridad y salud ocupacional planificadas en el plan estratégico institucional.
3. El gerente de recursos humanos de un gobierno local, a través de una adecuada relación laboral, debe elaborar el plan de capacitación institucional, que se apliquen en corto tiempo en todas las áreas, con la finalidad de establecer mejoras continuas organizacionales de políticas seguridad y salud ocupacional.
4. A las universidades públicas y privadas que a través de las escuelas de ciencias empresariales y de la salud, realicen campañas de sensibilización acerca de la importancia de las políticas de seguridad y salud ocupacional para la correcta convivencia laboral.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. y Vargas, J (2018). Servicio al cliente. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. México. https://www.academia.edu/25738912/SERVICIO_AL_CLIENTE
- Alewo, I. & Makinde (2019), Impact of Occupational Health and Safety Standards on Productivity of Employees Universidad de ciudad del Cabo. Sudáfrica. https://www.hummingbirdpubng.com/wpcontent/uploads/2020/06/HUJMS_E_1-13.pdf
- Bautista, J y Cienfuegos F. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista científica de administración. Pág. 89-92. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Belmont. (2019). Principios y guías éticas a la protección de los sujetos humanos en la investigación. (P. d. Barcelona, Ed.) Barcelona: Publicaciones de la universidad de Barcelona. <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Burgos, R. (2018). Relationship and differences between job satisfaction dimensions. Revista Electrónica de Psicología: [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Burgos,+R.+\(2018\).+Relationship+and+differences+between+job+satisfaction+dimensions.+Revista+Electr%C3%B3nica+de+Psicolog%C3%ADa&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Burgos,+R.+(2018).+Relationship+and+differences+between+job+satisfaction+dimensions.+Revista+Electr%C3%B3nica+de+Psicolog%C3%ADa&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- Camacho., J (2022) la responsabilidad social y gestión en el derecho del trabajo. Recuperado de: <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r18960.pdf>
- Calero (2014) (Citado por Flores, 2017). Factores que influyen en la satisfacción laboral de una universidad ecuatoriana. Revista de Análisis Estadístico, Vol. 7(1): 23-30. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Recuperado de: [http://Dialnet-FactoresQueInfluyenEnLaSatisfaccionLaboralDeUnaUni-5004583%20\(1\).pdf](http://Dialnet-FactoresQueInfluyenEnLaSatisfaccionLaboralDeUnaUni-5004583%20(1).pdf).

- Caraballo, M., (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social: Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/213/21356011003/html/>
- Cohen, A. (2020). Multiple commitments in the Workplace: An integrative approach. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cortés, D., (2022). El cumplimiento normativo de una empresa. centro de estudios superiores Maranathá – cesuma. Recuperado de: <https://www.cesuma.mx/blog/que-es-el-cumplimiento-normativo-en-una-empresa.html>
- De la Mora, S (2022) Exploración de la cohesión, su incidencia en el rendimiento del trabajo. Un análisis teórico de las Relaciones de desempeño. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Delgado, M., Fernández, E., y Honrubia, A. (2019). Un estudio exploratorio sobre la generación de experiencias a través de los personajes de marca. *Universia Business Review*, 37(1), 34-49. Recuperado de: <file:///C:/Users/alfre/Downloads/02.pdf>
- Diaz de León, Marleny (2017) Seguridad en el trabajo y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>
- Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J., (2019) Eficacia Organizacional. Madrid
- Fernel, O. (2022) Implementación del trabajo en equipo para el mejoramiento organizacional de una empresa.
- Ferrer (2021). Empatía y habilidades sociales. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Campos.Carmen.pdf>
- Fraga, R. (2019). Satisfacción para el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Santa Bárbara de Carhuacayan. Huancayo.

- García, J., Escrig, T., & Roca, P. (diciembre, 2019). Empowerment in the Public Sector: Testing the Influence of Goal Orientation. *Public Personnel Management*, 48(4),443-470. doi: 10.1177/009102601881902
- Girón, A., Rivera C., Rodríguez (2017) La importancia de mantener una buena salud en el ámbito laboral y su impacto en el rendimiento laboral. Universidad Autónoma. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/1000/1/Samantha%20Brigit%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>
- Grisales, M & Gallego, L (2022) Working conditions and their relationship with job satisfaction in employees of a private sector company in the city of Pereira Recuperado de: <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. Eleftherios Thalassinos. Recuperado: <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/44791>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Recuperador de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2019). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-Hill/Interamericana Editores, S.A. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ichuta., J. (2018) Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los empleados de limpieza pública del municipio provincial de Puno-2017
- Inga, A. (2020). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en el Perú. Lima – Perú. Recuperado de: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1388>
- INNOVAR (2021) Entre la administración de Salud y Seguridad laboral: Aparte de la retórica, un cambio de los sistemas generales de los riesgos laborales. Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar>

- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (2021) Prevención de riesgos laborales. España. Recuperado de: <https://www.osalan.euskadi.eus/que-es-la-prevencion-de-riesgos-laborales/webosa00-contper/es/>
- Lazo (2021),. La gestión de la institución pública. Lima: Impresiones Kinkos.
- Ley 29783 Promulgada el 20 de agosto del 2011. Perú. Ley de seguridad y salud en el trabajo. Perú.
- Ley 30057 Ley del servicio civil, promulgada el 3 de Julio de 2013. Perú
- Ley de seguridad y salud en el trabajo. Perú. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de: <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Llerena. (2018) La conexión entre la seguridad ocupacional y el rendimiento de los empleados en el entorno laboral del Instituto de educación superior Tecnológico público de Bellavista, año 2017. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38995>
- Maquera, M. (2018) Ambiente organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del municipio de Collao Llave, 2017 – 2018. Universidad Nacional de Chile Recuperado de: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3278507>
- Martins, J. (2022) Eficiencia vs. efectividad en los negocios: por qué tu equipo necesita ambas cualidades. Recuperado de: <https://asana.com/es/resources/efficiency-vs-effectiveness-whats-the-difference>
- Medina, S. (2019). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. Chimbote: Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>

- Meta Universa (2022) Planificación de la Actividad Preventiva. Medidas preventivas. Ecuador. Recuperado de: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwik5e6x4z_AhUwIrkGHTIwDEUQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mutuauniversal.
- Muñoz, E., & Cubo, S. (2019). Competencia digital, formación y actitud del profesorado de educación especial hacia las tecnologías de la información y la comunicación Recuperado de: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/9151/7666>
- Montoya, César y Boyero, Martín (2021). El CRM como herramienta para el servicio al cliente en la organización. Revista Científica “Visión de futuro”. Volumen 17, número 1. Argentina. (Pp. 130-151)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo. OIT
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2021). La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia. Organización Panamericana de La Salud. Recuperado de: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms>
- Ozcelik, H., & Barsade, S. (diciembre, 2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366. doi:10.5465/amj.2015.1066
- Padilla, C. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana: Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585865900006>
- Quispe, E. (2018) Clima organizacional y rendimiento laboral en el Municipio de Pacucha, Andahuaylas 2018. Universidad nacional de Apurímac Recuperado de: <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/230>
- Real Academia Española (RAE), Diccionario de la Lengua Española, Vigésima segunda edición, 2019. [Online]. Recuperado de: www.rae.es.

- Reyna, A. (2022) La relevancia de la seguridad, la salud ocupacional y la vigilancia epidemiológica en las empresas de Ecuador y su impacto en la satisfacción laboral. Revista científica ecuatoriana. Recuperado de: <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/42>
- Roa. (2017). Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>
- Robbins, G. & Judge, L (2019) Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición: Un modelo aplicado al sector de la enseñanza privada en Andalucía. Recuperado de: <https://www.amazon.com/-/es/Sandra-Mar%C3%ADa-S%C3%A1nchez-Ca%C3%B1izares/dp/38443478>
- 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. Recuperado de: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/38318/42475>
- Ruzzier, M., Antoncic, B., Hisrich, R.D. y Konecnik, M. (2019). Human capital and SME internationalization: A structural equation modeling study. Canadian Journal of Administrative Sciences, 24(1), 15-29.
- Salazar., A. (2018) Influencia de la salud, seguridad ocupacional en rendimiento de los trabajadores en cumplimiento de la obra: Mejora y renovación en construcción de Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María – Perú. Universidad Nacional del Santa. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAS_7935393d4cc33cdd7d2c422cca1fc6bb
- Tugores, & Carrasco C. (2018). Introducción a la macroeconomía. Honduras: FUOC.
- Trujillo, M. (2019). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Universidad Autónoma del Estado

de Hidalgo. *Scientia et Technica* Año XXII, Vol. 22, No. 2, Universidad Tecnológica de Pereira. Hidalgo, México. Recuperado de: <file:///C:/Users/maria/Downloads/11471-37121-1-PB.pdf>

Urrego, P. (2019). Entorno Laboral Saludable como Incentivo al Talento Humano en Salud. Dirección de Desarrollo y Talento Humano en Salud. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

Vázquez, Rodríguez y Díaz (2018), Systemic lupus erythematosus in northwestern Spain: a 20-year epidemiologic study. *US National Library of Medicine National Institutes of Health*, 90(5),350-358. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21857367/>

Valenzuela, S. El capital humano y su seguridad en el trabajo. *Revista científica de la Universidad Nacional del Altiplano*.

Valencia, E. implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para mejorar servicio de atención al cliente en el rubro de restaurant. Universidad privada del Norte. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30381/Perez%20AImonacid%2c%20Frank%20Junior%20%20Valencia%20Anchivilca%2c%20Edver.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Wayne, R. (2020). *Administración de recursos humanos* (M. Editorial & Pearson, Eds.; Decimoprim)

Zapata R. (2020) *Compromiso Organizacional y Productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud*, Lima 2016. (Tesis de Magister, Universidad César Vallejo)

Zondo, R. (2021). Assessing the effectiveness of an occupational health and safety system in a selected automotive assembly organisation in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 24(1), 1-8. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4102/sajems.v24i1.3553>

ANEXOS

Anexo N° 01: Operacionalización de las variables

Título: Políticas de seguridad y salud ocupacional, su influencia en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Políticas de seguridad y salud ocupacional	Lazo (2021) Una política de seguridad y salud ocupacional en el trabajo es la declaración del grado de compromiso, en función del tipo de empresa u organización, teniendo en cuenta el nivel de exposición a peligros y riesgos de los trabajadores, el número de trabajadores expuestos o no y su participación en el sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo	Esta variable se operacionalizará con 2 dimensiones: educación de prevención, seguridad y salud ocupacional en el trabajo, esto podrá determinar cómo influye las Políticas de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023. Se aplicará un cuestionario de 32 ítems.	Educación de prevención	Prevención en los ambientes laborales	1,2	Ordinal Opciones de respuesta: Nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5. Niveles de escala: Bajo Regular Alto
				Planificación preventiva	3	
Cumplimiento de leyes y normas	4,5					
Condiciones laborales	6 al 12					
			Seguridad y salud ocupacional	Etapas de seguridad y salud ocupacional	13al 32	
Desempeño laboral	Conocer los resultados que se tiene en un proceso o un medio para incrementar el	Esta variable se operacionalizó a través de 4 dimensiones:	Eficiencia	Responsabilidad	1	Ordinal Opciones de respuesta:
				Efectividad	2,3	
				Satisfacción laboral	4,5	
				Seguridad	6,7	

desempeño laboral, para lograr resultados positivos. Bain (2021).	eficiencia, atención al cliente, compromiso, relación interpersonal. esto se podrá determinar cómo influye las Políticas de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023. Para su medición se aplicará un cuestionario compuesto por 20 ítems.	Atención al cliente	Familiaridad	8	Nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5. Niveles de escala: Bajo Regular Alto
		Compromiso	Actitud	9	
			Trabajo en equipo	10	
			Cumplimiento de objetivos	11,12	
			Productividad	13,14	
			Calidad de vida	15	
		Relación interpersonal	Competencia	16,17,18	
			Integridad	19,20	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

La presente guía de cuestionario tiene por finalidad recoger información para poder determinar en qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar las políticas de seguridad y salud ocupacional en cuanto al desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 32 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
EDUCACIÓN DE PREVENCIÓN						
1	Se considera importante dentro de la institución la prevención de cada área o ambiente de trabajo.					
2	Se realizan charlas o capacitaciones para prevenir los accidentes.					
3	Conoce los peligros y la medida de prevención contra accidentes.					
4	Conoce las normas, reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo					
5	Usa los equipos de protección personal en todo momento a la hora de ejecutar una tarea					
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL						
6	Sufre algún tipo de incomodidad cuando desempeña sus funciones					
7	El ambiente de trabajo en cuanto a funcionalidad y operatividad es adecuado					
8	Los materiales de trabajo que utiliza para desempeñar sus funciones son las adecuadas y las pertinentes					
9	Las condiciones de su trabajo podrían ser mejores					
10	Considera que el trabajo que desempeña afecta su salud					
11	Su rendimiento baja a medida que avanza el horario laboral					
12	Los procesos del trabajo que realiza podrían mejorar					
13	En general las condiciones de trabajo en la que se desempeña son las adecuadas					

14	Divide los trabajos en sectores con su jefe de área para su mejor control.					
15	Se planifican por medio de IPERC los trabajos desarrollados					
16	El jefe de área asume su liderazgo en seguridad y salud en el trabajo.					
17	La Matriz IPERC es entendible en su área o puesto de trabajo					
18	Se aprueba la matriz IPERC por parte del Comité de Seguridad					
19	Clasifica los riesgos por su probabilidad y Severidad.					
20	La clasificación de riesgos es realizada a cabo por un supervisor o especialista en seguridad y salud en el trabajo.					
21	Conoce el tipo de riesgo, posibles daños a la salud y sus medidas preventivas					
22	Toda entidad pública tiene su Política con respecto a la seguridad y salud ocupacional.					
23	Conoce los deberes y responsabilidades de los supervisores y trabajadores.					
24	Conoce las medidas y niveles de capacitación realizadas por la entidad					
25	Conoce los requisitos mínimos y recibir capacitaciones para asumir tareas.					
26	Realiza registros o documentación para facilitar la identificación de peligros.					
27	Organiza un plan de emergencia contra accidentes o lesiones					

28	Realiza la evaluación inicial de las condiciones de seguridad o línea base.					
29	Toma las medidas necesarias para controlar las irregularidades sobre la seguridad proporcionada por la línea base.					
30	Aplica un plan de emergencia contra accidentes o lesiones					
31	Visualiza mapa de riesgos, el IPERC o el ATS antes de desarrollar una tarea.					
32	Recibe con frecuencia charlas de 5 minutos de seguridad y salud ocupacional.					

- ❖ IPERC (Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles)
- ❖ ATS (Análisis de trabajo seguro)

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

La presente guía de cuestionario tiene por finalidad recoger información para poder determinar en qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023.

Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar las políticas de seguridad y salud ocupacional en cuanto al desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 20 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
EFICIENCIA						
1	Usted cumple debidamente con las funciones que le asigna su jefe en su área de trabajo					
2	Usted optimiza adecuadamente los recursos en su puesto de trabajo					
3	Considera que su trabajo aporta al logro de los objetivos de la entidad					
4	Considera que el trabajo que realiza es los resultados esperados por su jefe					
5	Cuenta con las condiciones adecuadas para realizar su trabajo					
ATENCIÓN AL CLIENTE						
6	Considera que usted brinda un buen trato al usuario					
7	Considera que su trabajo le transmite confianza al usuario					
8	Considera que el servicio que solicita el usuario es real					
9	Considera que trata con respeto a los usuarios					
COMPROMISO						
10	Considera que su conducta es la adecuada para atender al usuario					
11	Colabora en todo momento en los trabajos que se asignan a todos los miembros del área					
12	Siente usted que su rendimiento es el adecuado al momento de cumplir con su trabajo					
13	Considera que su trabajo contribuye al logro de los objetivos en el área de trabajo					
14	Se siente satisfecho con la labor que realiza dentro de su área de trabajo					
RELACIÓN INTERPERSONAL						
15	La remuneración que percibe compensa con el trabajo que realiza					
16	La entidad cumple con tus expectativas laborales					
17	Tiene bien establecidos los objetivos y valores en su trabajo					

18	La entidad brinda capacitación permanente para fortalecer sus conocimientos					
19	Usted se considera una persona con habilidades adecuadas para desarrollar su trabajo					
20	Se considera una persona honesta					

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 3: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar en qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA TESIS: Políticas de seguridad y salud ocupacional, su influencia en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023.

VARIABLE: Políticas de seguridad y salud ocupacional															
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES			
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN	PERTINENCIA		COHERENCIA			ADECUACIÓN		COMPRESIÓN
							A	B	A	B	A		B	A	B
DIMENSIÓN 1: Educación de prevención															
Prevención en los ambientes laborales	Se considera importante dentro de la institución la prevención de cada área o ambiente de trabajo.					X						X			
	Se realizan charlas o capacitaciones para prevenir los accidentes					X	X	X	X	X					
Planificación preventiva	Conoce los peligros y la medida de prevención contra accidentes					X	X	X	X	X					
Cumplimiento de leyes y normas	Conoce las normas, reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo					X	X	X	X	X					
	Cumple con usar los equipos de protección					X	X	X	X	X					

	personal en todo momento a la hora de ejecutar una tarea																		
DIMENSIÓN 2: Seguridad y salud ocupacional																			
Condiciones laborales	Sufre algún tipo de incomodidad cuando desempeña sus funciones.						X	X	X	X	X								
	El ambiente de trabajo en cuanto a funcionalidad y operatividad es adecuado						X	X	X	X	X								
	Los materiales de trabajo que utiliza para desempeñar sus funciones son las adecuadas y las pertinentes						X	X	X	X	X								
	Las condiciones de su trabajo podrían ser mejores						X	X	X	X	X								
	Considera que el trabajo que desempeña afecta su salud						X	X	X	X	X								
	Su rendimiento baja a medida que avanza el horario laboral						X	X	X	X	X								
	Los procesos del trabajo que realiza podrían mejorar						X	X	X	X	X								
	Etapas de seguridad y	En general las condiciones de trabajo en la que se						X	X	X	X	X							

	seguridad o línea base.																
	Toma las medidas necesarias para controlar las irregularidades sobre la seguridad proporcionada por la línea base				X	X	X	X	X								
	Aplica un plan de emergencia contra accidentes o lesiones				X	X	X	X	X								
	Visualiza mapa de riesgos, el IPERC o el ATS antes de desarrollar una tarea				X	X	X	X	X								
	Recibe con frecuencia charlas de 5 minutos de seguridad y salud ocupacional				X	X	X	X	X								

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUCIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar en qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023
Nombres y apellidos del experto	Dr. Joselito Luján Miguel
Documento de identidad	40188866
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	925742133
Firma	
Fecha	17.05 .2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar en qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.

c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.

d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: Políticas de seguridad y salud ocupacional, su influencia en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023

VARIABLE: Desempeño laboral															
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES			
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN	PERTINENCIA		COHERENCIA			ADECUACIÓN		COMPRESIÓN
								A	B	A	B		A	B	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA															
Responsabilidad	Usted cumple debidamente con las funciones que le asigna su jefe en su área de trabajo						X		X		X		X		
Efectividad	Usted optimiza adecuadamente los recursos en su puesto de trabajo						X		X		X		X		
	Considera que su trabajo aporta al logro de los objetivos de la entidad						X		X		X		X		
Satisfacción Laboral	Considera que el trabajo que realiza es los resultados esperados por su jefe						X		X		X		X		
	Cuenta con las condiciones adecuadas para realizar su trabajo						X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ATENCIÓN AL CLIENTE															
Seguridad	Considera que usted brinda un						X		X		X		X		

	buen trato al usuario																	
	Considera que usted brinda un buen trato al usuario						X	X	X	X	X							
Familiaridad	Considera que el servicio que solicita el usuario es real						X	X	X	X	X							
Actitud	Considera que trata con respeto a los usuarios						X	X	X	X	X							
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO																		
Trabajo en equipo	Considera que su conducta es la adecuada para atender al usuario						X	X	X	X	X							
Cumplimientos de objetivos	Colabora en todo momento en los trabajos que se asignan a todos los miembros del área						X	X	X	X	X							
Trabajo en equipo	Considera que su trabajo contribuye al logro de los objetivos en el área de trabajo						X	X	X	X	X							
Productividad	Siente usted que su rendimiento es el adecuado al momento de cumplir con su trabajo						X	X	X	X	X							
Trabajo en equipo	Se siente satisfecho con la labor que realiza dentro de su área de trabajo						X	X	X	X	X							

		DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES											
Calidad de vida	La remuneración que percibe compensa con el trabajo que realiza						X	X	X	X	X		
	La entidad cumple con tus expectativas laborales						X	X	X	X	X		
Competencia	Tiene bien establecidos los objetivos y valores en su trabajo						X	X	X	X	X		
	La entidad brinda capacitación permanente para fortalecer sus conocimientos						X	X	X	X	X		
	Usted se considera una persona con habilidades adecuadas para desarrollar su trabajo						X	X	X	X	X		
Integridad	Se considera una persona honesta						X	X	X	X	X		

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUCIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar en qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local , Trujillo 2023
Nombres y apellidos del experto	Dr. Joselito Luján Miguel
Documento de identidad	40188866
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	925742133
Firma	
Fecha	17.05 .2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar en qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TITULO DE LA TESIS: Políticas de seguridad y salud ocupacional, su influencia en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023

VARIABLE: Políticas de seguridad y salud ocupacional															
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES			
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN	PERTINENCIA		COHERENCIA			ADECUACIÓN		COMPRESIÓN
							A	B	A	B	A		B	A	B
		DIMENSIÓN 1: Educación de prevención													
Prevención en los ambientes laborales	Se considera importante dentro de la institución la prevención de cada área o ambiente de trabajo.					X						X			
	Se realizan charlas o capacitaciones para prevenir los accidentes					X	X	X	X	X					
Planificación preventiva	Conoce los peligros y la medida de prevención contra accidentes					X	X	X	X	X					
Cumplimiento de leyes y normas	Conoce las normas, reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo					X	X	X	X	X					
	Cumple con usar los equipos de protección personal en					X	X	X	X	X					

	todo momento a la hora de ejecutar una tarea																		
DIMENSIÓN 2: Seguridad y salud ocupacional																			
Condiciones laborales	Sufre algún tipo de incomodidad cuando desempeña sus funciones.						X	X	X	X	X								
	El ambiente de trabajo en cuanto a funcionalidad y operatividad es adecuado						X	X	X	X	X								
	Los materiales de trabajo que utiliza para desempeñar sus funciones son las adecuadas y las pertinentes						X	X	X	X	X								
	Las condiciones de su trabajo podrían ser mejores						X	X	X	X	X								
	Considera que el trabajo que desempeña afecta su salud						X	X	X	X	X								
	Su rendimiento baja a medida que avanza el horario laboral						X	X	X	X	X								
	Los procesos del trabajo que realiza podrían mejorar						X	X	X	X	X								
Etapas de seguridad y salud ocupacional	En general las condiciones de trabajo en la que se desempeña son las adecuadas						X	X	X	X	X								

Divide los trabajos en sectores con su jefe de área para su mejor control						X	X	X	X	X		
Se planifican por medio de IPERC los trabajos desarrollados						X	X	X	X	X		
El jefe de área asuma su liderazgo en seguridad y salud en el trabajo						X	X	X	X	X		
La Matriz IPERC es entendible en su área o puesto de trabajo						X	X	X	X	X		
Se aprueba la matriz IPERC por parte del Comité de Seguridad						X	X	X	X	X		
Clasifica los riesgos por su probabilidad y Severidad.						X	X	X	X	X		
La clasificación de riesgos es realizada a cabo por un supervisor o especialista en seguridad y salud en el trabajo						X	X	X	X	X		
Conoce el tipo de riesgo, posibles daños a la salud y sus						X	X	X	X	X		

	seguridad o línea base.																
	Toma las medidas necesarias para controlar las irregularidades sobre la seguridad proporcionada por la línea base				X	X	X	X	X								
	Aplica un plan de emergencia contra accidentes o lesiones				X	X	X	X	X								
	Visualiza mapa de riesgos, el IPERC o el ATS antes de desarrollar una tarea				X	X	X	X	X								
	Recibe con frecuencia charlas de 5 minutos de seguridad y salud ocupacional				X	X	X	X	X								

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUCIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar en qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local , Trujillo 2023
Nombres y apellidos del experto	Mg. Jorge Eduardo Suyón Zapata
Documento de identidad	03642106
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister en Docencia e Investigación en Educación Superior
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	984635440
Firma	
Fecha	17.05.2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar en qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.

c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.

d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: Políticas de seguridad y salud ocupacional, su influencia en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023

VARIABLE: Desempeño laboral															
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN	PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN	
							A	B	A	B		A	B	A	B
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA															
Responsabilidad	Usted cumple debidamente con las funciones que le asigna su jefe en su área de trabajo					X		X		X		X		X	
Efectividad	Usted optimiza adecuadamente los recursos en su puesto de trabajo					X		X		X		X		X	
	Considera que su trabajo aporta al logro de los objetivos de la entidad					X		X		X		X		X	
Satisfacción Laboral	Considera que el trabajo que realiza es los resultados esperados por su jefe					X		X		X		X		X	
	Cuenta con las condiciones adecuadas para realizar su trabajo					X		X		X		X		X	
DIMENSIÓN 2: ATENCIÓN AL CLIENTE															
Seguridad	Considera que usted brinda un buen trato al usuario					X		X		X		X		X	

	Considera que usted brinda un buen trato al usuario							X	X	X	X	X		
Familiaridad	Considera que el servicio que solicita el usuario es real							X	X	X	X	X		
Actitud	Considera que trata con respeto a los usuarios							X	X	X	X	X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO														
Trabajo en equipo	Considera que su conducta es la adecuada para atender al usuario							X	X	X	X	X		
Cumplimientos de objetivos	Colabora en todo momento en los trabajos que se asignan a todos los miembros del área							X	X	X	X	X		
Trabajo en equipo	Considera que su trabajo contribuye al logro de los objetivos en el área de trabajo							X	X	X	X	X		
Productividad	Siente usted que su rendimiento es el adecuado al momento de cumplir con su trabajo							X	X	X	X	X		
Trabajo en equipo	Se siente satisfecho con la labor que realiza dentro de su área de trabajo							X	X	X	X	X		
DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES														
Calidad de vida	La remuneración que percibe compensa con el							X	X	X	X	X		

	trabajo que realiza																
Competencia	La entidad cumple con tus expectativas laborales					X	X	X	X	X							
	Tiene bien establecidos los objetivos y valores en su trabajo					X	X	X	X	X							
	La entidad brinda capacitación permanente para fortalecer sus conocimientos					X	X	X	X	X							
Integridad	Usted se considera una persona con habilidades adecuadas para desarrollar su trabajo					X	X	X	X	X							
	Se considera una persona honesta					X	X	X	X	X							

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUCIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar en qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local, Trujillo 2023
Nombres y apellidos del experto	Mg. Jorge Eduardo Suyón Zapata
Documento de identidad	03642106
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister en Docencia e Investigación en Educación Superior
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	984635440
Firma	
Fecha	17.05.2023

Anexo 4: Figuras de tablas 2 y tabla 3

Figura 2:

Niveles de la variable Políticas de seguridad y salud ocupacional y sus dimensiones

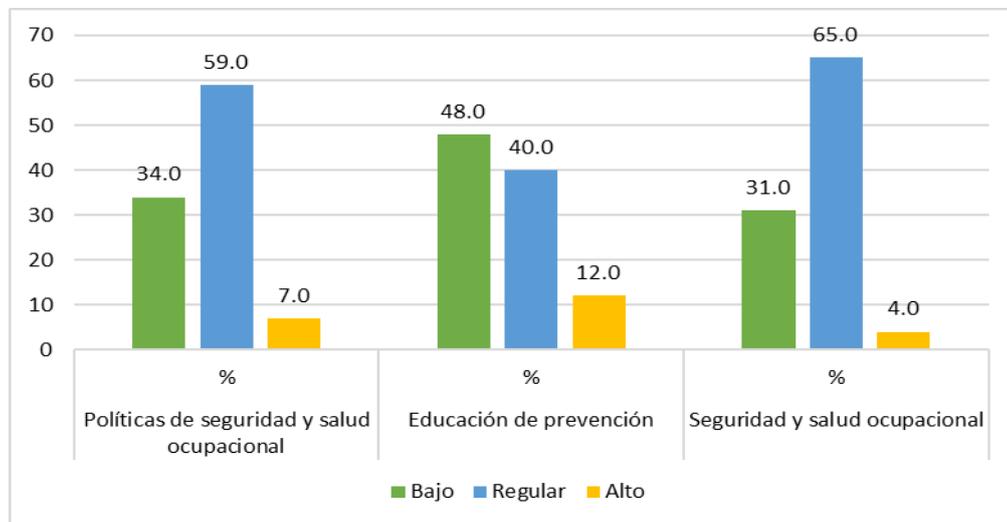


Figura 3:

Niveles del desempeño laboral y sus dimensiones

