



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Las Enfermedades Ocupacionales y el Desempeño Laboral
en los Servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay,
2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Janeth Gregoria Grados Requena

ASESOR:

Dr. Joel Martin Visurraga Agüero

SECCIÓN

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2018

Dr. Juan Meléndez Vergaray

Presidente

Dra. Karen del Pilar Zevallos Delgado

Secretario

Dr. Joel Martin Visurraga Agüero

Vocal

Dedicatoria

A Dios por el apoyo espiritual.

A mis padres por brindarme su amor y fortaleza ante las adversidades y no dejarme vencer ante ellos.

A Gerardo Jaramillo por ser mi complemento incondicional.

Agradecimiento

A mis profesores por su orientación, paciencia y enseñanza tanto dentro como fuera de las aulas de clase y en particular al Dr. Joel Visurraga.

A mis amigos por su compañerismo y en particular al Ing. Paulino Mendoza porque aun laborando pude estudiar y con su apoyo lo logre.

A la Universidad Cesar Vallejo por ser parte de mi superación educativa.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Janeth Gregoria Grados Requena, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 44628341, con la tesis titulada “Las enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de Huaral, 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 20 de mayo del 2017.

Janeth Gregoria Grados Requena
DNI: 44628341

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Las enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de Huaral, 2017”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magíster en Gestión Pública.

La investigación consta de ocho capítulos. El Primer Capítulo está relacionado con el problema de la investigación y está constituido por los antecedentes, marco teórico, planteamiento del problema, justificación, formulación del problema, hipótesis y objetivos. El Segundo Capítulo define todo el marco metodológico de la investigación, tales como las variables con sus respectivas dimensiones, metodología, población, muestra, técnica e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. El Tercer Capítulo está referido a los resultados a los cuales ha llegado la investigación. El Cuarto Capítulo presenta la discusión de la investigación. El Quinto Capítulo, presenta las conclusiones de la investigación, El Sexto Capítulo presenta las recomendaciones. El Séptimo capítulo presenta las referencias bibliográficas consultadas y Finalmente, el Octavo Capítulo presenta los anexos.

El Autor

Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstrac	xii
I Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.2.1 Teorías que respaldan la investigación	20
1.2.2 Bases Teóricas de las enfermedades ocupacionales	21
1.2.3 Bases Teóricas de desempeño laboral	27
1.2.4 Definición de términos básicos	33
1.3 Justificación	34
1.4 Problema	35
1.5 Hipótesis	36
1.6 Objetivos	36
II Marco Metodológico	38
2.1 Variables	39
2.2 Operacionalización de variables	39
2.3 Metodología	40
2.4 Tipos de estudio	41
2.5 Diseño	41
2.6 Población, muestra y muestreo	41
2.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos	44

2.8	Métodos de análisis de datos	47
III	Resultados	49
3.1	Análisis descriptivo	50
3.2	Contrastación de Hipótesis	56
IV	Discusión	61
V	Conclusiones	66
VI	Recomendaciones	68
VII	Referencias Bibliográficas	70
Anexos		77
Anexo A	Matriz de consistencia	78
Anexo B	Matriz de operacionalización de variable	80
Anexo C	Instrumento de recolección de datos	84
Anexo D	Certificados de validación de instrumentos	86
Anexo E	Muestra del instrumento aplicado	92
Anexo F	Base de datos	94
Anexo G	Artículo científico	98

Índice de Tablas

		Página
Tabla 1	Notificaciones de enfermedades ocupacionales por meses de certificación médica reportada, según sexo	27
Tabla 2	Operacionalización de la variable Enfermedad Ocupacional	39
Tabla 3	Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	40
Tabla 4	Chancay Población según servidor empleado y funcionario	42
Tabla 5	Lista de expertos que certificaron la validez del contenido del instrumento de recolección de datos para las variables enfermedad ocupacional y desempeño laboral	46
Tabla 6	Estadísticos de fiabilidad de la enfermedad ocupacional	47
Tabla 7	Estadísticos de fiabilidad del desempeño laboral	47
Tabla 8	Tabla Cruzada Sexo por Enfermedad Ocupacional	50
Tabla 9	Tabla Cruzada Sexo por Desempeño Laboral	51
Tabla 10	Tabla Cruzada Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral	52
Tabla 11	Tabla Cruzada dimensión Riesgos Físicos de la Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral	53
Tabla 12	Tabla Cruzada dimensión Riesgos Psicosociales de la Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral	54
Tabla 13	Tabla Cruzada dimensión Riesgos Ergonómicos de la Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral	55
Tabla 14	Matriz de Correlación de las variables Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral	57
Tabla 15	Matriz de correlación de la dimensión Factor Físico de la Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral	58
Tabla 16	Matriz de correlación de la dimensión Factor Psicosocial de la Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral	59
Tabla 17	Matriz de correlación de la dimensión Factor Ergonómico de la Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral	60

Índice de Figuras

		Página
Figura 1	Enfermedades Ocupacionales por cada 10,000	27
Figura 2	Ventana principal del software Decisión Analista Stats	42
Figura 3	Resultado del cálculo del tamaño de muestra utilizando el	43
Figura 4	Histograma Sexo por Enfermedad Ocupacional	50
Figura 5	Histograma Sexo por Desempeño Laboral	51
Figura 6	Histograma Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral	52
Figura 7	Histograma dimensión Riesgos Físicos de la variable Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral	53
Figura 8	Histograma dimensión Riesgos Psicosociales de la variable Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral	54
Figura 9	Histograma dimensión Riesgos Ergonómicos de la variable Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral	56

Resumen

Las enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral en los Servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017, la investigación tiene como objetivo de Determinar la relación que existe entre la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

La metodología empleada en la investigación fue básica de nivel explicativo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, el cual recogió la información en un período específico que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario para los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, el cual estuvo constituido por 34 preguntas en la escala de Likert (1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre y 5 Siempre), en el cuestionario los servidores brindaron información acerca de la variable enfermedad ocupacional y el desempeño laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan descriptiva, gráfica y textualmente. La población fue de 75 servidores, en los cuales se han empleado la variable enfermedad ocupacional y desempeño laboral

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral se relacionan en forma positiva y en nivel moderado.

Palabras clave: Enfermedad ocupacional y desempeño laboral.

Abstrac

Occupational diseases and job performance in the Servants of the District Municipality of Chancay, 2017, the research aims to determine the relationship between the occupational disease and the work performance of the servers of the District Municipality of Chancay, 2017.

The methodology used in the investigation was basic at an explanatory level. This research used for its purpose the non-experimental design of a transectional level of correlation, which collected the information in a specific period that was developed when applying the instrument: questionnaire for the servers of the District Municipality of Chancay, which was constituted by 34 questions on the Likert scale (1 Never, 2 Almost never, 3 Sometimes, 4 Almost always and 5 Always), in the questionnaire the servers provided information about the occupational disease variable and job performance, through the evaluation of its different dimensions, whose results are presented descriptively, graphically and textually. The population was 75 servers, in which the variable occupational disease and job performance were used

The research concludes that there is significant evidence to affirm that occupational disease and work performance are positively and moderately related.

Key words: Occupational disease and job performance.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

A continuación vamos a realizar la revisión e indagación de diferentes estudios sobre las enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral considerando diversos autores, a nivel nacional como internacional.

Internacionales

Hernández (2015), en su estudio “Las Condiciones Ergonómicas en el Desempeño Laboral de las Higienistas Dentales de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo” realizado en la Universidad de Carabobo, cuyo objetivo fue Determinar las condiciones ergonómicas en el desempeño laboral de las Higienistas dentales de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, la muestra fue de sesenta y dos higienistas, la metodología que utilizó fue cuantitativo y le permitió concluir que el ruido interfiere con la concentración de las Higienistas dentales de la Facultad de Odontología, y no existen extractores en el área clínica donde se desempeñan, además el sistema de ventilación no permite la circulación del aire dentro del área de trabajo, por lo que amerita mejorar las condiciones ergonómicas de su desempeño laboral, tener más importancia al diseño ergonómico del puesto de trabajo de las Higienistas de la facultad, también en relación al mobiliario de trabajo, la silla asignada para realizar sus labores no posee el espaldar adecuado ni la altura ajustable que le brinde apoyo torácico particularmente las Higienistas dentales de la Facultad de Odontología, la mesa de trabajo donde se desempeña no presta el apoyo necesario de los brazos a la altura de tus codos. Asimismo en relación a las mejoras ergonómicas, no reciben ninguna capacitación en prevención de enfermedades, salud ni en ergonomía elementos importantes para la salud y sobre todo para conocer la existencia de posturas adecuadas a la hora del trabajo clínico odontológico, evitando interrupciones, traslados innecesarios, movimientos incorrectos y posiciones de trabajos inadecuadas. Los mismos se sienten dispuestos a emprender acciones que contribuyan a prevenir los problemas relacionados a los músculos y esqueleto, y están dispuestos a formar parte de un comité de seguridad y salud laboral, no conoce los derechos que en materia de salud laboral dictan las leyes para beneficio de la salud de los trabajadores. Por lo

que se hace necesario capacitar al personal de la facultad de odontología en materia de ergonomía (p.100).

El estudio realizado por Hernández se encuentra vinculado al tema de Desempeño Laboral, que es de interés en la investigación realizada. De tal manera, se identifica la importancia de las condiciones ergonómicas.

Según Iturralde (2011), manifiesta en su escudriñamiento “La Evaluación del Desempeño Laboral y su Incidencia en los Resultados del Rendimiento de los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda de la Ciudad de Ambato” realizado en la Universidad Técnica de Ambato, que el objetivo de estudio fue presentar el desarrollo de un modelo de evaluación de desempeño laboral para mejorar el rendimiento de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato, con una muestra de setenta y ocho trabajadores, el método que se utilizó fue cualitativo y el presente estudio le permitió concluir que no hay un plan de Mejora en relación del desempeño de los colaboradores, lo que imposibilita su desarrollo y evolución, asimismo no se distinguen métodos, técnicas adecuadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos con finalidad de que el colaborador se motive y se envuelva con la filosofía de la organización (pp. 58-59).

El estudio realizado por Iturralde se encuentra vinculado al tema de Desempeño Laboral, que es de interés en la investigación realizada. De tal manera, se identifica la importancia de Desempeño Laboral.

Según Arratia (2010), en su investigación “Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente en Chile: Influencias y Percepciones desde los Evaluados” realizado en la Universidad de Chile, cuyo objetivo fue examinar e identificar las percepciones de los docentes con relación a la satisfacción laboral y los medios de trabajo como factor influyente en su desempeño laboral y examinar la relación que tiene con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente en Chile, se utilizó la metodología cualitativa y la presente investigación le

permitió concluir que los docentes con bajo desempeño profesional son inconscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, a nuestra consideración, podría estar influyendo en su desempeño profesional, originando un círculo vicioso de retraso y frustración tanto profesional como personal. Por ello, el tener buenas condiciones de trabajo comprende que automáticamente haya un buen desempeño docente (pp.93-94).

El estudio realizado por Arratia se encuentra vinculado al tema de desempeño laboral, que es de interés en la investigación realizada. De tal manera, se identifica la importancia de desempeño laboral.

Según D'Windt (2005), en su investigación "Accidentes y Enfermedades Ocupacionales de los Trabajadores del Sector Hidrocarburos en el Lago de Maracaibo" realizado en la Universidad del Zulia, cuyo objetivo fue determinar las implicaciones de seguridad y los riesgos asociados, que motivan posibles accidentes o enfermedades profesionales laborales durante la prestación de servicios en aguas del Lago de Maracaibo del Estado Zulia, la metodología que se utilizó fue de tipo documental – descriptivo y le permitió concluir que al identificar y describir el tipo de accidentes o enfermedades profesionales que se presentan en el Lago de Maracaibo, se obtuvo que el 90% se considera leve. Asimismo se procedió a identificar los accidentes incapacitantes, evidenciándose que las lesiones de la mano en el sector de hidrocarburos adquieren gran importancia, por ser una región anatómica de excepcional valor, por su utilización en casi todas las profesiones u ocupaciones (p.121).

El estudio realizado por D'Windt se encuentra vinculado al tema de Enfermedad Ocupacional, que es de interés en la investigación realizada. De tal manera, se identifica la importancia de la Enfermedad Ocupacional.

Nacionales

Larico (2015), en su investigación “Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román” llevado a cabo en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, cuyo objetivo es determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los colaboradores de la Municipalidad de San Román, el método que empleó fue el hipotético deductivo, en el cual le permitió concluir que se evidenció la vinculación entre las condiciones del ambiente físico y el estima como amor al trabajo que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román (p.121).

El estudio realizado por Larico se encuentra vinculado al tema de desempeño laboral, que es de interés en la investigación realizada. De tal manera, se identifica la importancia de desempeño laboral.

Marcillo (2014), indicó en su estudio “Modelo de Gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabí” llevado a cabo en la Universidad Privada Antenor Orrego, que su objetivo principal es proponer un Modelo de Gestión por Competencias del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí, el método que utilizó el investigador es cualitativo, en el cual le permitió concluir que las competencias laborales son una herramienta que permite mejorar la gestión del talento humano en las instituciones, colocando a los servidores en los puestos correspondientes de acuerdo a su perfil, lo que no se cumple en las GAD del Sur de Manabí debido a la falta e implementación de un sistema de información (p.77).

El estudio que realizó por Marcillo se encuentra vinculado al tema de desempeño laboral, que es de interés en la investigación realizada. De tal manera, se identifica la importancia de desempeño laboral.

Reymundez (2014), en su trabajo de investigación “Factores de Riesgo Ocupacional en Enfermeras del servicio de emergencia en la Microred Vinchos, Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2013” llevado a cabo en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, donde el objetivo es Identificar los factores de riesgo ocupacional en enfermeras del servicio de emergencia en la Micro red Vinchos, Red Salud de Huamanga, la metodología que utilizo fue de tipo descriptivo, en el cual, le permitió concluir que los factores de riesgo ocupacional en enfermeras de emergencia en la Micro red Vinchos – Red de Salud Huamanga, el mayor porcentaje refieren que está presente el incumplimiento de la dosis del hepatitis B, la vacuna antitetánica y no realizan las pruebas serológicas, olvidan cubrirse o utilizar la mascarilla al atender pacientes sintomáticos respiratorios; sin embargo un porcentaje considerable expresa que está ausente la exposición a contaminación con enfermedades infectocontagiosas (p.36).

El estudio realizado por Reymundez se encuentra vinculado al tema de Enfermedad Ocupacional, que es de interés en la investigación realizada. De tal manera, se identifica la importancia de la Enfermedad Ocupacional.

Huancahuari (2009), en su investigación “la prevención de los riesgos ocupacionales mineros como responsabilidad de la empresa”, llevado a cabo en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo objetivo al cual llego el investigador es determinar en qué medida el ordenamiento jurídico existente contribuye a que la Empresa minera haga uso de los mecanismos para prevenir los daños que causan las enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, que incapacitan o anulan la capacidad laboral del obrero o empleado, la metodología que se utilizó fue de tipo descriptivo, correlacional explicativo, en el cual, le permitió concluir que la conclusión de mayor importancia, radica en la inclusión en toda actividad productiva de mayor peligro a la medicina del trabajo como medio de prevención de riesgos laborales; no se pretende penetrar en el complejo campo del estudio de la medicina en general, sino examinar aquellos elementos que sirven para tener una noción de la relación que existe entre la medicina de trabajo y el derecho laboral, para advertir la conexión directa entre la

prestación del trabajador y las enfermedades ocupacionales o accidentes que se producen en todas las actividades industriales productivas y extractivas del país, asimismo por nuestra parte estimamos imprescindible la difusión entre los trabajadores, de los conocimientos necesarios para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales propias del trabajo; los generadores de riqueza realizan labores en ambientes tóxicos, penosos o peligrosos. A los empleadores no les importa cuidar la salud de los colaboradores, se aprovechan del exceso de brazos desocupados en el mercado de trabajo y fácilmente reemplazan al obrero discapacitado. La empresa cuida más las maquinarias que la vida humana, porque las piezas de las maquinarias tienen un costo y también su reparación, en cambio la mano de obra en el mercado de trabajo abunda sin precio, por eso el trabajador se somete a jornadas laborales prolongadas hasta el límite máximo de sus propias fuerzas, trabajando en medio de atmósferas viciadas o ambientes venenosos, mueren en las cavidades subterráneas de las minas, viven en medio de la miseria, por lo general en asentamientos mineros situados en las altas Cordilleras de los Andes, aislados de su familia. Las agresiones a la salud de los colaboradores por agentes físicos, químicos y radioactivos puede advertirlo sólo el médico de trabajo; por eso es impostergable que el médico de trabajo, guardando su bata blanca, vista un mameluco para estar junto a los trabajadores previniendo los efectos dañinos y ambientales del trabajo y precaviendo de los riesgos ocupacionales conjuntamente con los ingenieros de seguridad, también concluye que las principales fuentes de producción de las enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo en la industria extractiva no solo son las empresas Mineras Metalúrgicas investigadas por su antigüedad, sino que existen más de 5 mil asentamientos mineros, en el Perú existen más de 5 mil empresas mineras que causan incapacidades, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales irreversibles como son las fatigas físicas, alteraciones psíquicas, fatiga mental; enfermedades por deficiencia de luz y enfermedades de rayos x, radioactivos, enfermedades por agentes químicos y físicos, y agentes no metálicos. Las principales enfermedades inherentes a la actividad minera en el Perú son producto de las empresas mineras (p.307).

El estudio que realizó Huancahuari se encuentra vinculado al tema de Enfermedad Ocupacional, que es de interés en la investigación realizada. De tal manera, se identifica la importancia de la Enfermedad Ocupacional.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Teorías que respaldan la investigación

Teoría de la responsabilidad contractual

Según Palma y Toro (2012), la teoría de la responsabilidad contractual se;

centra en el empleador y el trabajador, porque dentro de la relación laboral se encuentra la solución por medio del contrato de trabajo, puesto que ese instrumento origina dos principales obligaciones: obliga al colaborador a prestar los servicios de la forma concertada y al empleador al deber de proteger de sus colaboradores, con esta postura de la teoría, la única evidencia que tiene el empleador para no ser responsable por la reparación de los daños, es en el caso fortuito, tener culpa la víctima y por fuerza mayor (p.21).

Teoría del riesgo social

Según Palma y Toro (2012), la teoría del riesgo social indica que;

para el desarrollo de la sociedad el trabajo es fundamental, ahora son consideradas “contingencias sociales” la enfermedad profesional y el accidente laboral, puesto que el trabajador es un instrumento al servicio de la sociedad y la atención se centra no en la causa del accidente sino en las necesidades por parte de la sociedad y el empleador es parte de él, por ello paga un seguro para el trabajador, el cual es administrado por terceros, por eso el trabajador accede a las prestaciones por la situación de necesidad que lo amerita. Donde la sociedad debe responder por lo que ella provoca para eso es la razón de la cobertura del seguro para proteger al trabajador (p.22).

Teoría del riesgo de autoridad

Según Palma y Toro (2012), la teoría del riesgo de autoridad;

No se fundamenta en la creación de un riesgo específico, ni en el peligro que generan los equipos, sino en la relación de dependencia o subordinación que se encuentra el trabajador, donde la autoridad es el primer responsable por los daños causados en el desempeño de su trabajo y todos aquellos que tienen trabajadores bajo su mando también deben hacerse cargo de los daños (p.22).

Teoría de la equidad de Stacey Adams

Según Valdés en Naranjo (2009), se enfocó;

En la recompensa recibida por la persona en relación comparada de la recompensa que recibe otra persona por la misma tarea a realizar o semejantes aportes. Asimismo Trechera en Naranjo (2009) añade que para establecer ese criterio la persona toma en cuenta dos tipos de elementos:

Inputs: las contribuciones que la persona aportan a la tarea; a saber, formación, capacidad, experiencia, habilidad, nivel de esfuerzo, tareas realizadas, entre otras.

Outputs: los resultados, las ventajas o beneficios que la persona obtienen por la actividad realizada (p.162).

1.2.2 Bases Teóricas de la variable enfermedades ocupacionales

Definición

Ley N° 29783 (2012), indicó que “exponerse a uno o varios factores de riesgo, trae como resultado una enfermedad que está relacionado al trabajo” (p.31)

El DS 055 (2010-EM), modificado en el Decreto Supremo 024 (2016-EM) indicó que “enfermedad Ocupacional es el daño orgánico o funcional ocasionado al trabajador como resultado de la exposición a factores de riesgos físicos,

químicos, biológicos, psicosociales y disergonómicos, inherentes a la actividad laboral” (Art.7).

Faustino (2007), manifestó que es “el daño, la patología médica o traumática, provocada por la presencia de factores o agentes físicos, químicos o biológicos en el medio ambiente laboral que merman la salud del trabajador” (p.23).

Digesa (2005), indicó que enfermedad profesional es “todo estado patológico que puede darse tanto de forma permanente, como de forma transitoria y lo contrae a consecuencia directa de un agente de riesgo al realizar una tarea desempeñado por el colaborador” (p.20).

Dimensiones

Para la variable enfermedades ocupacionales de la presente investigación se consideró tres dimensiones que consiste en los factores físicos, psicosociales y ergonómicos, el cual, mostramos con sus respectivos conceptos a continuación:

Factores Físicos

Digesa (2005), manifestó que “es cuando se da entre el ambiente y el individuo un cambio brusco de energía a cantidades superiores que el organismo sea capaz de aguantar” (p.24).

El DS 024 (2016), indicó que “todo titular de actividad minera deberá monitorear los agentes físicos presentes en las actividades mineras y conexas, tales como: ruido, temperaturas extremas, vibraciones, iluminación y radiaciones ionizantes y otros” (Art.102).

Según Sánchez et al (2006), indicó que;

Se refieren a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga temperatura elevada, ruido, física, iluminación, radiación no ionizante, radiación ionizante, y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir

efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos (p.19).

Factores Psicosociales

Digesa (2005), indicó que;

“están en el ambiente laboral y son esas condiciones que se relacionan directamente con la realización de las tareas, el contenido de la labor, la entidad y afectan la realización de la tarea, la salud (psíquica, física y social) y el bienestar del colaborador” (p.27).

El DS 024 (2016), indicó que “todos los titulares de actividad minera deberán identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar los riesgos asociados, utilizando las metodologías que mejor se adapten a la realidad de cada titular de actividad minera” (Art.115).

Según Sánchez et al (2006), indicó que;

comprenden la interacción presente entre las condiciones de la entidad, ambiente de trabajo y las capacidades, necesidades, hábitos y demás aspectos personales del colaborador y su entorno social, ya que en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral (p.19).

Factores Ergonómicos

Digesa (2005), manifestó que “es un conjunto de técnicas y disciplinas orientadas a conseguir que los medios de trabajo y los elementos se adapten al hombre, evitando en lo posible accidentes laborales, lesiones, agotamiento y enfermedades” (p.29).

El DS 024 (2016), indicó que los factores ergonómicos;

en todo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional deberá tomar en cuenta la interacción hombre, máquina y el ambiente. Deberá identificar los factores, evaluar y controlar los riesgos disergonómicos de manera que la zona de trabajo sea segura, eficiente y cómoda, considerando los siguientes aspectos: diseño del lugar de trabajo, posición en el lugar de trabajo, manejo manual de cargas, carga límite recomendada, posicionamiento postural en los puestos de trabajo, movimiento repetitivo, ciclos de trabajo, descanso, sobrecarga perceptual y mental, equipos y herramientas en los puestos de trabajo, enfocando su cumplimiento con el objetivo de prevenir la ocurrencia de accidentes y/o enfermedades en el trabajo (Art.114).

Según Sánchez et al (2006), manifestó que;

involucra a todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo al hombre. Asimismo, los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma, diseño, etc., puedan provocar sobre-esfuerzo, así como posturas, movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares (pp.19).

Fundamentación teórica

Reconocimientos Médicos

Según Digesa (2005), nos menciona que puede haber vasta diversidad de riesgos sanitarios, en el ambiente de trabajo, de factor biológico, psicosocial, ergonómico, físico y químico; riesgos que pueden encontrarse en el entorno laboral o darse por las condiciones laborales y los exámenes médicos son:

Examen Pre-Ocupacional: Es también conocido como examen de ingreso, este examen se realiza antes de emplear a un colaborador o de exponerse a algún factor de riesgo en el puesto de trabajo,

para conocer así el estado de salud del personal y pueda estar apto para ser contratado.

Examen Periódico: En esta parte veremos que posteriormente del reconocimiento médico de ingreso es conveniente realizar los exámenes periódicos, es decir no solo basta con realizar el examen médico de ingreso al personal, sino también hacer un examen periódico del estado de salud del colaborador, con la finalidad de prevenir o detectar oportunamente una enfermedad ocupacional.

Pruebas específicas: Para realizar este tipo de prueba va a depender bastante del tipo de riesgo al cual fue expuesto el profesional, ya sean estos agentes peligrosos o materias y los efectos que causen en la salud de colaborador (pp.21-22).

Categorías de la Enfermedad

Según la Enciclopedia (2014), de Salud y Seguridad en el Trabajo, nos manifestó que las categorías de las enfermedades son:

Las Enfermedades profesionales: Estas enfermedades reconocidas como tales y con una relación específica o poderosa con una profesión, son debidas por lo general, a un único agente causal.

Las Enfermedades relacionadas con el trabajo: En este caso es de etiología compleja, debidas a múltiples agentes causales, de cuya evolución pueden ser factores coadyuvantes las condiciones del medio ambiente de trabajo, combinadas con otros factores de riesgo.

Las Enfermedades que aquejan a la población trabajadora: En este caso que, si bien carecen de un nexo causal con el trabajo, pueden verse agravadas por los riesgos sanitarios de origen laboral (p.26.2).

Factores de Riesgos Ocupacionales

Según Digesa (2005), identifica los siguientes factores de riesgos:

Factores de Riesgos Químicos: pueden darse en diferentes estados físicos y estos factores de riesgo químico se dividen en particulados y gaseosos.

Factores de Riesgos Físicos: entre los más significativos son: el ruido la ventilación, humedad vibración, presión, iluminación, radiaciones no ionizantes (infrarrojas, ultravioleta, baja frecuencia); radiaciones ionizantes (rayos x, alfa, beta, gama).

Factores de Riesgos Biológicos: En este caso pueden ocasionar enfermedades como: tétano, cisticercosis, oftalmia purulenta, entre otros.

Factores de Riesgos Psicosociales: En el ambiente laboral se encuentran diversos factores de riesgo al que se ven expuestos los colaboradores y estos hacen que la capacidad de adaptación a su entorno laboral no sea fácil, entre otros aspectos que se ven afectados, es por ello que pueden darse diversas reacciones adversas para salud.

Factores de Riesgos Ergonómicos: En ese caso se evita en lo más posible la fatiga, lesiones, accidentes laborales y enfermedades tomando en cuenta entre lo más resaltante el diseño de trabajo y la superficie de trabajo.

Factor es de Riesgos de Incendio: Si bien es cierto el fuego puede ser muy beneficioso para el hombre, pero si se tiene el control debido puede ser muy destructor, ocasionando graves daños a la salud, psicológicos y económicos o en el peor de los casos puede ocasionar la muerte.

Factores de Riesgos Eléctricos: Como sabemos la electricidad es fuente de energía, pero si no se tiene el debido control, puede ocasionar graves daños o incluso la muerte (pp. 23-31).

Lista de Enfermedades Profesionales

Según la OIT (2010), identifica la siguiente lista de enfermedades profesionales y son los que se presentan a continuación:

Las Enfermedades causadas por agentes químicos, físicos, del sistema respiratorio, del sistema osteomuscular, de la piel, trastornos mentales y del comportamiento, agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias, el Cáncer profesional y

Otras enfermedades que tengan un vínculo directo con algún factor de riesgo de la tarea a realizar y como consecuencia adquiera una enfermedad laboral (pp.1-5).

Las Enfermedades Ocupacionales en Cifras

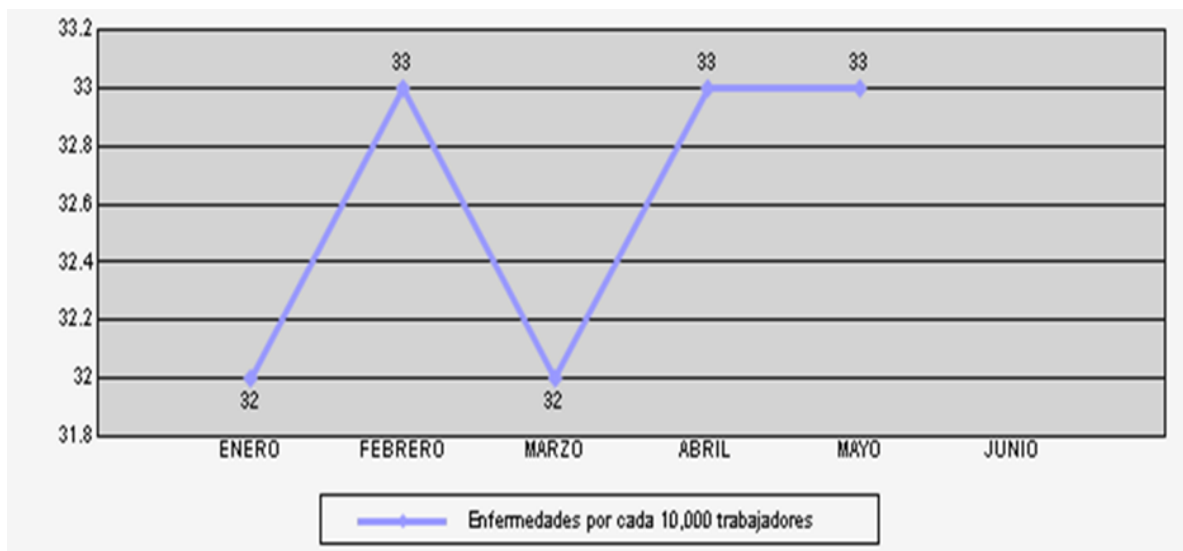


Figura 1. Enfermedades ocupacionales por cada 10,000 trabajadores

Nota: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016)

Tabla 1

Notificación según sexo de la enfermedad ocupacional por mes de certificación médica reportada.

Sexo	Meses de Certificación Médica							Total
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	
Masculino	2	4	5	2	-	1	-	14
Total	2	4	5	2	-	1	-	14

Nota: Ministerio de Energía y Minas (2016)

1.2.3 Bases Teóricas de la variable desempeño laboral

Definiciones

Según Chiavenato (2007), manifiesta que el desempeño laboral “es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados; el desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (p.245).

Para Leal (2007), indicó que el desempeño “son competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño” (p.141).

Dimensiones

Para la variable enfermedades ocupacionales de la presente investigación se consideró tres dimensiones que consiste en los factores físicos, psicosociales y ergonómicos, el cual, mostramos con sus respectivos conceptos a continuación:

Competencia Genérica

Para Aular et al (2009), la competencia genérica son “particulares solicitadas por las personas para enseñar en la organización, entidad, Estado o empresa, que tienen como finalidad fortalecer la identidad, considerando que se originan en los objetivos de la entidad y las políticas” (p.141).

Según Intecap en Vargas (2009), la competencia genérica son;

“conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas ocupacionales como analizar, evaluar información, trabajar en equipo, contribuir al mantenimiento de la seguridad e higiene en el área de trabajo, planear acciones, entre otras y esas competencias se pueden adquirir por programas educativos de capacitación del centro de trabajo” (p.47).

Según Conocer en Vargas (2009), la competencia genérica son “aquellos que están asociadas a desempeños comunes a diversas organizaciones y ramas de actividad productiva, como es la habilidad de analizar, interpretar, organizar, negociar, investigar, entre otras” (p.44).

Competencia Laboral

Para Aular. Et al (2009), la competencia laboral son;

temperamentos, destrezas, conocimientos, habilidades, capacidad de adaptación, entre otras características del ser humano que se ponen en práctica mediante tareas o situaciones de trabajo para lograr un desempeño eficiente dentro de un ambiente laboral (p.142).

Según Intecap en Vargas (2009), mencionó que;

“es el conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad, determinadas funciones productivas en un contexto laboral. Las capacidades y funciones son definidas por el sector productivo y deben ser medidas por el desempeño laboral del colaborador” (p.47).

Según Conocer en Irigoien y Vargas (2002), la competencia laboral es;

“la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber hacer” (p.44).

Competencia Básica

Para Aular. et al (2009), la competencia básica “es la base que establece el desempeño apropiado y el aprendizaje empresarial, el cual se refieren a la capacidad de transferir en la cotidianidad aptitudes, conocimientos, información y habilidades desarrolladas en la escuela básica” (p.142).

Según Intecap en Vargas (2009), indicó que “son aquellas de índole formativa que requiere la persona para desempeñarse en cualquier actividad productiva, tales como la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse y saber escuchar” (p.47).

Según Conocer en Vargas (2009), indicó que “están asociadas a conocimientos de índole formativa, como la lectura, redacción, aritmética matemática y comunicación oral” (p.44).

Fundamentación teórica

Factores que Influyen en el Desempeño Laboral del Personal

Según Revista de Ciencias Sociales (2002,) nos manifestó que las organizaciones consideran entre otros factores de gran importancia a:

La percepción del empleado sobre la equidad: Se consideran actitudes y opiniones acerca de su labor, ya que si sólo se tomara en cuenta el desempeño del colaborador, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo. Cada persona tiene un puesto de trabajo por ende su desempeño no es el mismo varía en cada uno de ellos, por tal razón influye en sus destrezas, motivación, en ser proactivo, trabajo en equipo, supervisar aspectos situacionales de cada individuo; así como, la apreciación que se puede llegar a tener del rol a desempeñar; puesto que la destreza refleja las capacidades y técnicas de trabajo, el cuanto conoce el puesto de trabajo y las capacidades interpersonales.

La satisfacción del trabajador: Está asociada a todo lo que contiene el puesto; es decir, la naturaleza del trabajo a realizar, el clima laboral, supervisión, trabajo en equipo, cultural organizacional, entre otros, la satisfacción que puede llegar a tener en el trabajo es un sentimiento de dolor o placer que no necesariamente son objetivos, de pensamientos y de las intenciones del comportamiento; esas actitudes que manifiestan ayudan a entender y/o comprender a los jefes y a la entidad sobre las reacciones que tienen los colaboradores ante sus roles y ayudara a presagiar o anticiparnos de las reacciones en su comportamiento ante el efecto que pueden causar en el futuro.

El grado de importancia que tiene el trabajo para las personas que lo llevan a cabo: Este factor nos menciona que un trabajo pero puede ser veces interesante, pero no necesariamente puede ser primordial para los integrantes de la entidad, puesto que las personas pueden sentirse más satisfechas cuando laboran con personas eficientes, honestas, leales, que tengan comunicación activa, con el mínimo

rotación de personal y sepan reconocer un buen trabajo cuando se realizado; entre estas razones la satisfacción está muy asociada a la calidad de la supervisión (quien es determinante para el éxito o fracaso de la institución y/o empresa), puesto que el supervisor debería ser un líder con la capacidad de dirigir al personal para encaminarlas a la realización de los objetivos y metas organizacionales.

Los supervisores: son parte de una gestión por ende este factor es uno de los pilares para el éxito o fracaso de su entorno, pueden hacer saber su sentido de aprobación a los colaboradores de varias maneras; sacando cara por ellos, brindándoles confianza, haciéndoles sentir que son importantes como personas y no solo como trabajador, prestando atención cuando hablan de sus problemas, premiando su honestidad, siendo pacientes y tolerantes cuando se equivocan, siempre y cuando no haya graves consecuencias de la calidad del servicio y no se presenten constantemente, entre otros.

La autoestima: Este factor también es un pilar para el éxito, puesto que es un conjunto de necesidades de la persona, donde esa necesidad lo manifiesta buscando reconocimiento propio y conseguir buenas situaciones en la entidad. Por lo tanto, se menciona que las tareas son percibidas por los colaboradores y pueden sentirse orgullosos por su realización particularmente si es reconocido por los beneficiarios;

Ahora al reunirse los colaboradores y logran satisfacer un conjunto de necesidades pueden generar una interacción activa, modos de comunicación, surgimiento de liderazgo, entre otros. Sin duda, la motivación en el aspecto individual desarrolla efectos significativos en los resultados del grupo”.

La capacitación: Es otro factor poderoso para el trabajador por su cambio significativo en la productividad, en su mayoría la persona no se siente satisfecho por el entrenamiento que recibió. El adiestramiento a nivel profesional, no siempre es como uno se lo

imagina, más bien se genera durante el camino de éstos por la organización, buscando información para desarrollar bien su rol, preguntando si está bien o mal lo realizado equivocándose y corrigiendo el error. Se carece de un plan de capacitación para cada puesto a realizar, la programación de entrenamiento no cubren las necesidades y expectativas del colaborador por ende son eficientes ni eficaces (asunto que es de preocupación), esta situación se viven en todo el mundo, por ello se dan las quejas desde una carente capacitación, pasando por un desconocimiento de los procedimientos y la baja producción. A veces cuando no conocen su rol a realizar y lo no aprendió esto será realizado por su supervisor (pero no es lo adecuado), teniendo en cuenta que solo están aprendiendo, por decirlo de alguna manera, para salvar el momento, mas no para progresar con lo aprendido y al final no resulta ser ni productivo ni rentable.

Las herramientas y recursos de trabajo: Este factor nos enseña que, para la realización de un buen trabajo se tiene que de proveer de recurso y herramientas a los trabajadores para obtener los resultados esperados. El pago monetario de a los colaboradores en especialmente como incentivo, es una poderosa técnica que tiene la organización para incrementar la productividad, pero considerando que no es el único (pp.489-492).

Categorías del desempeño

Según Vargas (2002), nos refiere que el desempeño está relacionado con la competencia, en el cual identifica cinco categorías:

La Gestión de recursos: Considera materiales, tiempo, distribución de personal y el dinero.

Las Relaciones interpersonales: Se refiere al servicio a clientes, trabajo en equipo, enseñar a otros, liderazgo, trabajar con personas diversas y negociar.

La Gestión de información: Se requiere organizar y mantener los sistemas de información, buscar y evaluar información, usar computadores, interpretar y comunicar,.

La Comprensión sistémica: Se trata de entender sistemas, comprender interrelaciones complejas, mejorar o diseñar sistemas, monitorear y corregir desempeños.

El Dominio tecnológico: Este factor busca seleccionar tecnologías, aplicarlas en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos (p.51).

Los Métodos de la Evaluación del Desempeño

Según Yessika (2012) nos habla sobre:

Los métodos tradicionales y los métodos modernos, los cuales, se muestra a continuación:

- Métodos Tradicionales: se encuentran la evaluación individual y colectiva.
- Métodos Modernos: se encuentran el método de evaluación por objetivos y el método de evaluación por competencias (pp.23-26).

1.2.4 Definición de términos básicos

Enfermedad Ocupacional: Es “todo estado patológico que puede darse tanto de forma permanente, como de forma transitoria y lo contrae a consecuencia directa de un agente de riesgo al realizar una tarea desempeñado por el colaborador” (Digesa, 2005, p.20).

Desempeño Laboral: “son competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño” (Leal, 2007, p.141).

Temperatura: define que “es la cantidad o grado de calor que puede sentir el cuerpo cuando está expuesto a diversas condiciones ambientales” (Digesa, 2005, p.25).

Iluminación: “Es un elemento ambiental y una de sus finalidades es visualizar de forma óptima su entorno para realizar su trabajo correctamente” (Digesa, 2005, p.25).

Ventilación: “son corrientes de aire en cantidad y calidad adecuada al interior de un ambiente” (Digesa, 2005, p.25).

Estrés laboral: “es una respuesta física y emocional por un daño causado ante un desequilibrio por las exigencias percibidas de un individuo para hacer frente a los requerimientos y está relacionado con el trabajo, sus relaciones y el diseño laborales” (OIT, 2016, p.2).

1.3. Justificación

Justificación Teórica

La investigación se respalda en la teoría del riesgo de autoridad y la teoría de la equidad; asimismo por medio de la investigación se busca brindar información, incrementar el conocimiento así como el interés en la enfermedad ocupacional con desempeño laboral y ver de forma objetiva la relación entre ambos, de esa forma encaminarlo a futuras investigaciones para que proporcionen nuevos conocimientos.

Justificación Práctica

Por medio de la investigación se conocerá que relación existente hay entre la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral, dando a conocer la gran importancia que tiene, pero que aún es poco arraigado y difundido en las instituciones públicas, asimismo veremos las conclusiones y recomendaciones que se obtuvo por medio de la investigación, en el cual se pueda beneficiar la persona, la sociedad y la institución pública, particularmente para la Municipalidad Distrital de Chancay.

Justificación Epistemológica

Es de gran importancia preocuparse acerca de cómo contribuirá la investigación a la sociedad y al ámbito de la gestión pública. Los aportes proporcionados pueden ser la diferencia entre el antes y un después en la historia, facilitando un nuevo enfoque y/o enriqueciendo un tema poco investigado.

1.4. Problema

En el marco de la investigación el interrogante a resolver es el que se presenta a continuación:

Problema General

¿Qué relación existe la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017?

Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la dimensión factores físicos de la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la dimensión factores psicosociales de la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la dimensión factores ergonómicos de la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis General

La enfermedad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

Hipótesis Específicos

Hipótesis específico 1

La dimensión factores físicos de la enfermedad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

Hipótesis específico 2

La dimensión factores psicosociales de la enfermedad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

Hipótesis específico 3

La dimensión factores ergonómicos de la enfermedad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la dimensión factores físicos de la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión factores psicosociales de la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión factores ergonómicos de la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

II. Marco Metodológico

2.1 Variable

Definición de Enfermedad Ocupacional

Digesa (2005), indicó que enfermedad profesional es “todo estado patológico que puede darse tanto de forma permanente, como de forma transitoria y lo contrae a consecuencia directa de un agente de riesgo al realizar una tarea desempeñado por el colaborador” (p.20).

Definición de desempeño Laboral

Según Leal (2007), indicó que “son competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño” (p.141).

2.2 Operacionalización de variables

Definición operacional de enfermedad ocupacional

El investigador al operacionalizar la variable procederá a desagregar la dimensión, el indicador, el ítem a quienes corresponde, la escala y el nivel de la variable, todo ello en su conjunto nos ayudara a comprenderlo de forma rápida, como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable Enfermedad Ocupacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles	Rango
Factores Físicos	Exposición a Ruido	1-2	Nunca (1)	Baja significancia	37
	Exposición temperatura	3			
	Exposición iluminación	4	Casi nunca (2)		
	Exposición ventilación	5			
Factores Psicosociales	Estrés laboral	6	A veces (3)	Mediana significancia	59
	Comunicación	7,8			
	Concentración en el trabajo	9	Casi siempre (4)		
	Trabajo bajo presión	10	Siempre (5)		
Factores Ergonómicos	Capacidad de adaptación	11		Alta significancia	80
	Postura de trabajo	12,13			
	Espacio de trabajo	14			
	Superficie de trabajo	15			
	Acondicionar según puesto de trabajo	16			

Definición operacional desempeño laboral

El investigador al operacionalizar la variable procederá a desagregar la dimensión, el indicador, el ítem a quienes corresponde, la escala y el nivel de la variable, todo ello en su conjunto nos ayudara a comprenderlo de forma rápida, como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3

Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles	Rango
Competencias Genéricas	Trabajo en equipo	17,18	Nunca (1)	Baja	24
	Capacidad para desarrollar el trabajo	19	Casi nunca (2)	Media	67
	Capacidad de planificación	20,21			
	Resultados	22	A veces (3)	Alta	90
Competencia Laboral	Temperamento	23	Casi siempre (4)		
	Eficiencia	24,25			
	Eficacia	26,27	Siempre (5)		
	Líder	28,29,30			
Competencias Básicas	Información laboral	31,32			
	Saber escuchar	33			
	Conocer sus funciones	34			

2.3 Metodología

En la investigación se utilizó el método hipotético deductivo, considerando lo manifestado por Soto (2015) que “permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general” (p.49). Asimismo la investigación está influenciada por el enfoque cuantitativo, al respecto Hernández et al. (2014) refirió a la “utilización la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

2.4 Tipos de estudio

La presente investigación es de tipo básica, de nivel correlacional; considerando lo que mencionó Sánchez y Reyes en Soto (2015) sobre la investigación básica que es, “también llamada pura o fundamental, lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (p.51). Asimismo según Hernández et al (2014) indicó que el estudio correlacional, “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.93).

2.5 Diseño

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, de tal modo que según Hernández et al (2014) diseño; “es un Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento” (p.128). De igual manera, nos menciona que la Investigación no experimental “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152). Asimismo indicó que los diseños de investigaciones transeccionales o transversales son; “Investigaciones que recopilan datos en un momento único” siendo su propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, es como “tomar una fotografía” de algo que sucede” (p.154).

2.6 Población, muestra y muestro

Población

Para la investigación se consideró como población a los 75 servidores cas de la Municipalidad Distrital de Chancay, teniendo en cuenta que para Kerlinger y Lee (2002), la población es “el grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generalizar los resultados de la investigación. Este grupo también se conoce como población objetivo o universo” (p.135).

Tabla 4:

Chancay población según servidor empleado y funcionario

Servidores	Empleado Cas	Funcionario Cas	Total
Cantidad	61	14	75

Nota: Municipalidad Distrital de Chancay (2017)

Muestra

Según Hernández et al (2014), mencionaron que la muestra es “en esencia un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta” (p.173).

El proceso del cálculo del tamaño de la muestra se realizó utilizando el software Estadístico “Decision Analyst STATS Versión 2.0.0.2”.

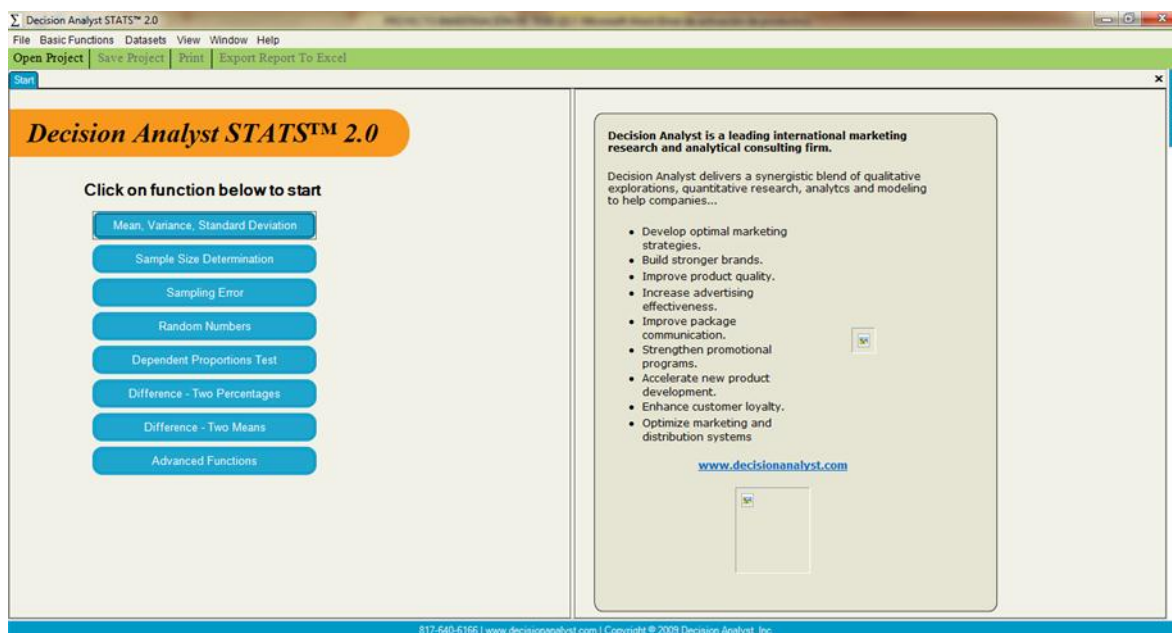


Figura 2. Ventana principal del software

Nota: Software Decision Analisis Stats 2.0

Los datos requeridos por el Software para el cálculo del tamaño de la Muestra son:

Tamaño de la población (75 servidores)

Precisión (Error máximo admisible en términos de proporción) (0.05)

Porcentaje de Nivel Estimado (50%)

Nivel de confianza (99% ó 0.99)

Como resultado se obtienen lo siguiente:

The screenshot displays the 'Sample Size Determination' window of the Decision Analyst STATS™ 2.0 software. The window is titled 'Decision Analyst STATS™ 2.0' and features a green header bar. Below the header, the title 'Sample Size Determination' is displayed in orange, with the subtitle '(Sample Size for Population Percentage Estimates)' and a calculator icon. The interface is divided into two main sections: 'Inputs' and 'Results'. The 'Inputs' section contains four fields: 'Universe Size' (text input with value 75), 'Maximum Acceptable Percentage Points of Error' (dropdown menu with value 5%), 'Estimated Percentage Level' (dropdown menu with value 50%), and 'Desired Confidence Level' (dropdown menu with value 95%). The 'Results' section shows 'The Sample Size Should Be...' with a text input field containing the value 63. At the bottom of the window, there are three buttons: 'Calculate', 'Reset', and 'Exit'. The footer of the window displays the contact information '817 640-6166 | www.decisionanalyst.com' and the logo for 'Decision Analyst' with the tagline 'The global leader in analytical research systems'.

Figura 3. Resultado del cálculo del tamaño de muestra

Nota: Software Decision Analisis Stats 2.0.

El resultado que se obtiene del tamaño de la muestra es como mínimo 63 servidores de la Municipalidad, para que el estudio sea representativo considerando el tamaño de una población de 75 servidores en la presente investigación

Muestreo

El tipo de muestreo es no probabilístico y “es cuando no se conoce la posibilidad o probabilidad que tiene cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionados en una muestra”, esto según Sánchez y Reyes (2002, p.116).

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se empleó para la recolección de datos es la “encuesta”, en el cual se realiza por medio de una entrevista a los servidores de la entidad que son parte de la muestra en la presente investigación.

Instrumento

En la investigación el instrumento que se utilizó fue el “cuestionario” dirigido a los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay. Entendiéndose por cuestionario el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir (Hernández et al. 2014).

Las preguntas realizadas fueron politómicas, en el cual se consideró cinco alternativas y para la valoración se utilizó la escala de Likert, los cuales son: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Ficha Técnica del instrumento para la variable Enfermedad Ocupacional

Nombre del Instrumento	Cuestionario para los Servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay
Autor	Janeth Grados Requena
Año	2017
Descripción:	
Tipo de instrumento	Cuestionario
Objetivo	Medir la enfermedad ocupacional
Población	Servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay
Numero de Items	16
Aplicación	Directa
Tiempo de administración	5 minutos
Normas de aplicación	El servidor de la entidad podrá marcar en cada pregunta de acuerdo a lo que estime correcto en su opinión
Escala	Escalas Valor

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

Niveles y Rangos

Variable:

Enfermedad Ocupacional

Nivel	Valor	Rango
Baja prevalencia	1	37
Media prevalencia	2	59
Alta prevalencia	3	80

Ficha Técnica del instrumento para la variable Desempeño Laboral

Nombre del Instrumento	Cuestionario para los Servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay	
Autor	Janeth Grados Requena	
Año	2017	
Descripción:		
Tipo de instrumento	Cuestionario	
Objetivo	Medir el desempeño laboral	
Numero de Items	18	
Aplicación	Directa	
Tiempo de administración	5 minutos	
Normas de aplicación	El servidor de la entidad podrá marcar en cada pregunta de acuerdo a lo que estime correcto en su opinión	
Escala	Escalas	Valor
	Nunca	1
	Casi nunca	2
	A veces	3
	Casi siempre	4

	Siempre	5	
Niveles y Rangos			
Variable:	Enfermedad Ocupacional		
	Nivel	Valor	Rango
	Baja	1	24
	Media	2	67
	Alta	3	90

Validez

En la recolección de datos se aplicó el “juicio de expertos” y así determinar la validez del instrumento, en el cual se contó el apoyo de los siguientes profesionales.

Tabla 5

Lista de expertos que certificaron la validez del contenido del instrumento de recolección de datos para las variables enfermedad ocupacional y desempeño laboral

DNI	Nombres Apellidos	Calificación	
		Cuestionario 1	Cuestionario 2
41694719	Dra. Nicole Merino Gutiérrez	Aplicable	Aplicable
10192315	Mgr. Joel Visurraga Agüero	Aplicable	Aplicable
16007482	Mgr. Petronila Medina Sánchez	Aplicable	Aplicable

Donde validaron los aspectos de claridad, pertinencia y relevancia” de los ítems propios a cada dimensión de las variables de estudio. En ambos casos los expertos coincidieron en su apreciación determinando como opinión de aplicabilidad: “Aplicable”.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento de evaluación a ser aplicado, se realizó la aplicación de 63 encuestas y con el apoyo del software IBM SPSS Statistics versión 21, realizamos el cálculo estadístico del coeficiente Alfa de Crombach. Ahora realizaremos la confiabilidad por cada variable.

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad de la enfermedad ocupacional

Alfa de	N de
Cronbach	Elementos
0.677	34

Nota: Software IBM SPSS versión 21

Como se puede apreciar en la tabla 6 se obtiene como resultado el valor α es 0.677, encontrándose en el nivel moderado del rango entre 0.3 a 0.7, lo cual indica que tiene un grado moderado de confiabilidad el instrumento, validando así su aplicación para la recolección de datos en la investigación.

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad del desempeño laboral

Alfa de	N de
Cronbach	Elementos
0.959	34

Nota: Software IBM SPSS versión 21

Como se puede apreciar en la tabla 7, se obtiene como resultado el valor α es 0.950, encontrándose en el nivel alto del rango entre 0.8 a 1, lo cual indica que tiene un alto grado de confiabilidad el instrumento, validando su aplicación para la recolección de datos en la investigación.

2.8 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos y poder describir la situación actual, cargamos y tabulamos los datos recogidos en la aplicación de las encuestas utilizando el software IM SPSS Statistic 5 v21, obteniendo como producto la base de datos de trabajo.

Asimismo, para realizar un análisis descriptivo, utilizamos tablas de contingencia para un análisis bidimensional e histograma que permitan describir la información correspondiente a la muestra.

Para realizar un análisis inferencial se utiliza el coeficiente de correlación Rho de Spearman que permitirá determinar el grado de correlación entre las variables

2.9 Aspectos éticos

La presente investigación cuenta no solo con la autorización respectiva por la autoridad de la entidad, sino también con el apoyo brindado en la facilitación de información correspondiente y oportuna para la investigación, por ende este estudio es completamente real y verídico prueba de ello son las encuestas realizadas, la información proporcionada con respecto a la población total de los servidores de la entidad, también es un estudio original, puesto que es una investigación nueva, generando así el interés para posteriores investigaciones, asimismo se garantiza que no existe plagio alguno y el documento que lo espalda es el informe del software de turnitin emitida por el asesor de tesis y cabe resaltar que se tuvo el debido cuidado en mantener el anonimato de los servidores.

III. Resultados

3.1 Análisis Descriptivo

Análisis descriptivo de la variable Enfermedad Ocupacional

Tabla 8

Tabla Cruzada Sexo por Enfermedad Ocupacional

		V1 Enfermedades Ocupacionales			Total
		Baja prevalencia	Media prevalencia	Alta prevalencia	
Sexo	Femenino	21 (33.3%)	8 (12.7%)	10 (15.9%)	39 (61.9%)
	Masculino	15 (23.8%)	1 (1.6%)	8 (12.7%)	24 (38.1%)
	Total	36 (57.1%)	9 (14.3%)	18 (28.6%)	63 (100.0%)

Con respecto a la calificación que se da a la variable Enfermedad Ocupacional en la Tabla 8, se observa que: 36 encuestados califican como “Baja prevalencia” representando un 57% del total, y 9 encuestados califican como “Media prevalencia” representando un 14.3% de un total de 63 encuestados representando el 100%. Asimismo la muestra está representada por 39 personas del sexo femenino representando el 61.9% y 24 personas del sexo masculino representando el 38,1%.

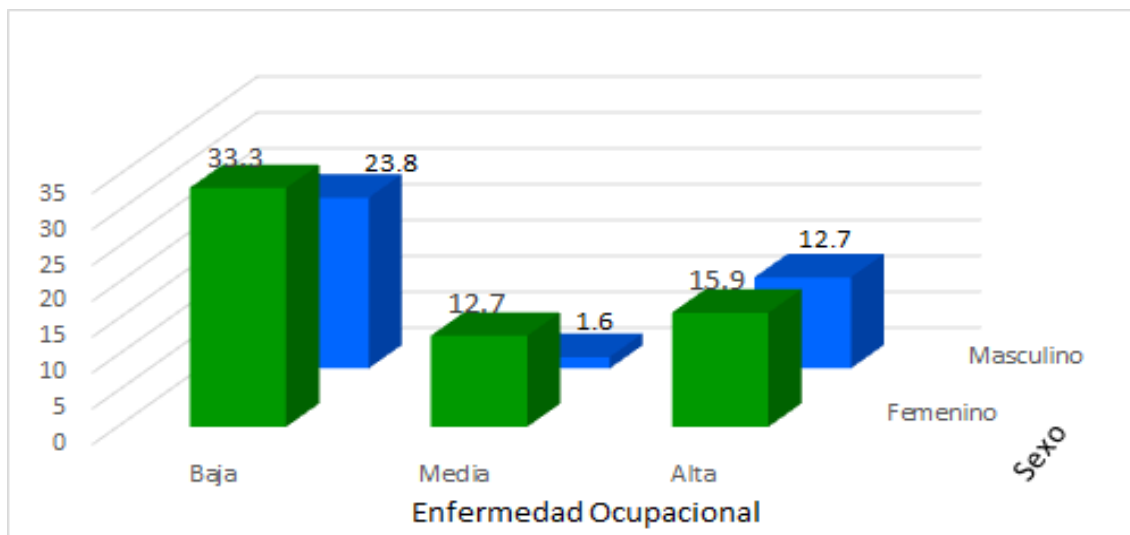


Figura 4. Histograma Sexo por Enfermedad Ocupacional

En la Figura 4, se observa que el nivel “Baja prevalencia” de la variable Enfermedad Ocupacional es el que tiene una mayor frecuencia, sumando 36 respuestas, representando el 57.1% en esta tendencia.

Análisis descriptivo de la variable Desempeño Laboral

Tabla 9

Tabla Cruzada Sexo por Desempeño Laboral

		V2 Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Media	Alto	
Sexo	Femenino	32 (50.8%)	0 (0%)	7 (11.1%)	39 (61.9%)
	Masculino	20 (31.7%)	0 (0%)	4 (6.3%)	24 (38.1%)
	Total	52 (82.5%)	0 (0%)	11 (17.5%)	63 (100%)

Con relación a la calificación que se da a la variable Enfermedades Ocupacionales en la Tabla 9, se observa que: 52 encuestados califican como “Bajo” representando un 82.5% del total, y 11 encuestados califican como “Alto” representando un 17.5% de un total de 63 encuestados representando el 100%. Asimismo la muestra está representada por 39 personas del sexo femenino representando el 61.9% y 24 personas del sexo masculino representando el 38.1%.

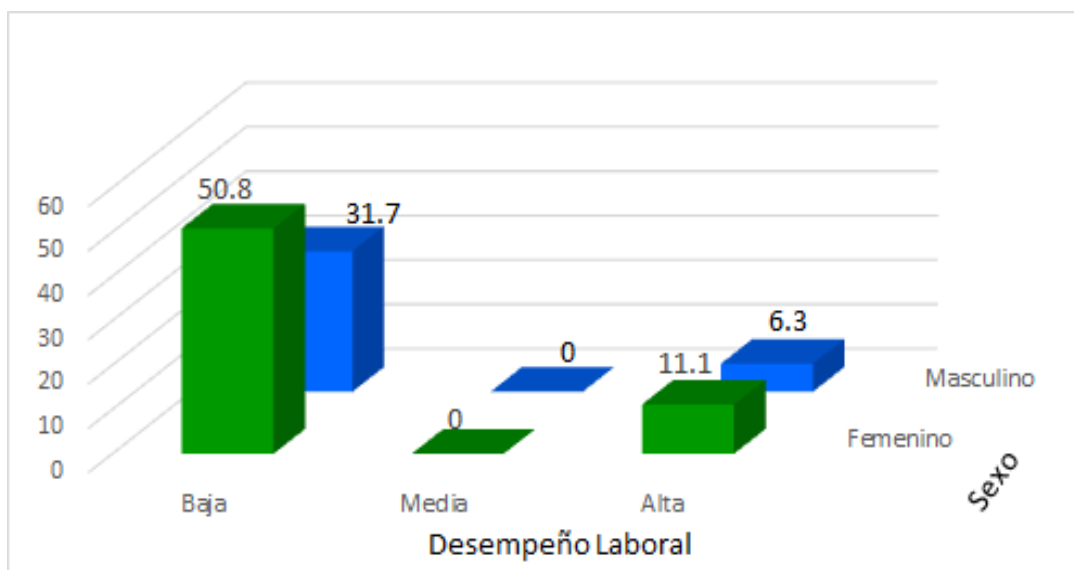


Figura 5. Histograma Sexo por Desempeño Laboral

En la Figura 5, se observa que el nivel “Bajo” de la variable Desempeño Laboral es el que tiene una mayor frecuencia, sumando 52 respuestas, representando el 82.5% en esta tendencia.

Análisis descriptivo de la variable Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral

Tabla 10

Tabla Cruzada Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral

		V2 Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Media	Alto	
V1 Enfermedad Ocupacional	Baja prevalencia	36 (57.1%)	0 (0%)	0 (0%)	36 (57.1%)
	Media prevalencia	9 (14.3%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (14.3%)
	Alta prevalencia	7 (11.1%)	0 (0%)	11 (17.5%)	18 (28.6%)
	Total	52 (82.5%)	0 (0%)	11 (17.5%)	63 (100%)

En la Tabla 10, se observa que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “Baja prevalencia” de la variable Enfermedad Ocupacional y el nivel “Bajo” de la variable Desempeño Laboral”, con el 57.1% del total.

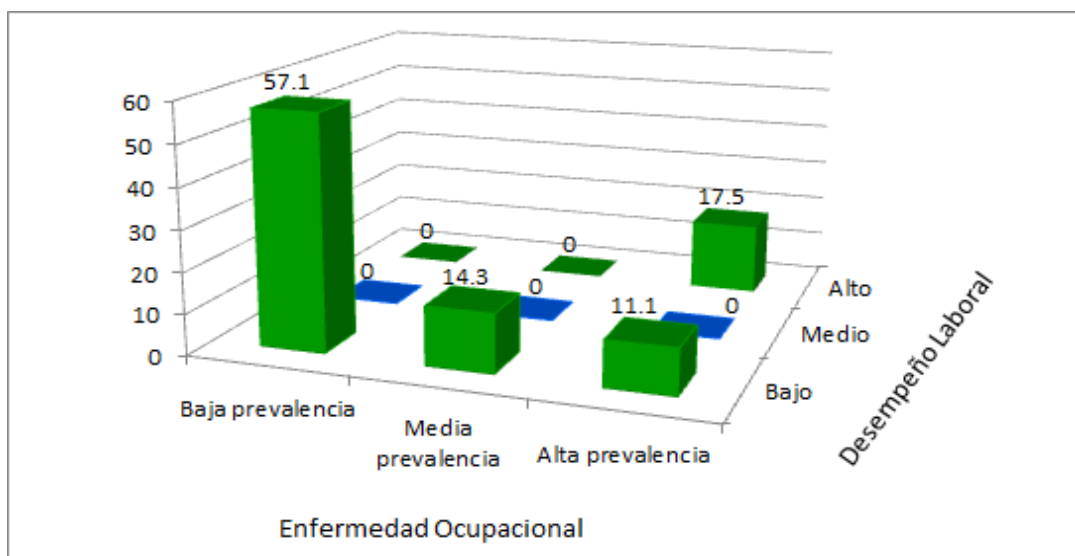


Figura 6. Histograma Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral

En la Figura 6, se observa que el nivel “Media prevalencia” de la variable Enfermedades Ocupaciones es el que tiene una mayor frecuencia, sumando 36 respuestas representando el 57.1% en esta tendencia; asimismo el nivel “Bajo” de la variable Desempeño Laboral es el que tiene una mayor frecuencia, sumando 52 respuestas representando el 82.5% en esta tendencia.

Análisis descriptivo dimensión Riesgos Físicos de la variable Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral

Tabla 11

Tabla Cruzada dimensión Riesgos Físicos de la Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral

		V2 Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
D1 Riesgos Físicos	Baja prevalencia	42 (66.7%)	0 (0%)	0 (0%)	42 (66.7%)
	Media prevalencia	7 (11.1%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (11.1%)
	Alta prevalencia	3 (4.8%)	0 (0%)	11 (17.5%)	14 (22.2%)
Total		52 (82.5%)	0 (0%)	11 (17.5%)	63 (100%)

En la Tabla 11, se observa que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “Baja prevalencia” referente a la dimensión de Riesgos Físicos de la variable Enfermedades Ocupacionales y el nivel “Bajo” de la variable Desempeño Laboral”, con 42 respuestas representando el 66.7% del total; la menor frecuencia de aceptación se dan en el cruce del nivel “Alta prevalencia” referente a la dimensión Riesgos Físicos de la variable Enfermedades Ocupacionales y el nivel “Medio” de la variable Desempeño Laboral”, con 0 respuestas representando el 0,00% del total.

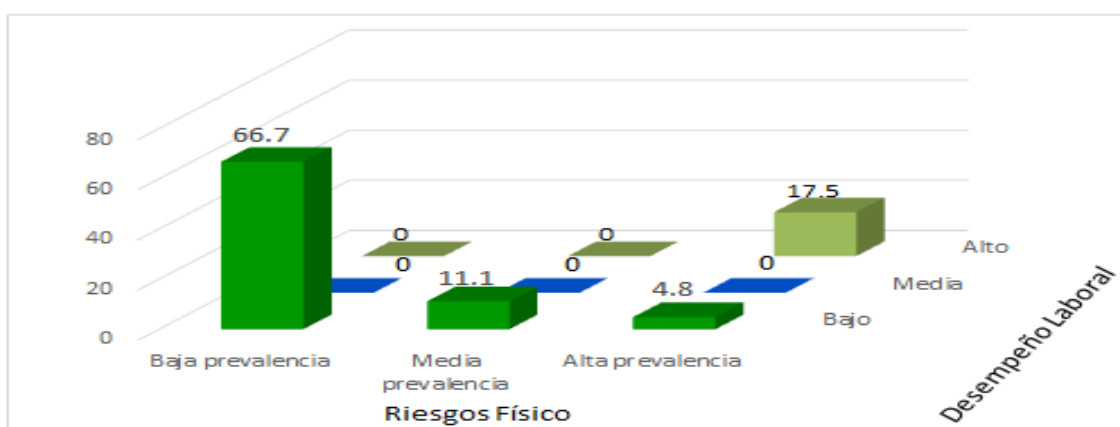


Figura 7. Histograma dimensión Riesgos Físicos de la variable Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral

En la Figura 7, se observa que el nivel “Media prevalencia” referente a la dimensión Riesgo Físico de la variable Enfermedad Ocupacional es el que tiene mayor frecuencia, sumando 42 respuestas representando el 66.7% en esta tendencia.

Análisis descriptivo dimensión Riesgos Psicosociales de la variable Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral

Tabla 12

Tabla Cruzada dimensión Riesgos Psicosociales de la Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral

		V2 Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
D1 Riesgo Psicosocial	Baja prevalencia	48 (76.2%)	0 (0%)	0 (0%)	48 (76.2%)
	Media prevalencia	4 (6.3%)	0 (0%)	6 (9.5%)	10 (15.9%)
	Alta prevalencia	0 (0%)	0 (0%)	5 (7.9%)	5 (7.9%)
Total		52 (82.5%)	0 (0%)	11 (17.5)	63 (100%)

En la Tabla 12, se observa que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “Baja prevalencia” referente a la dimensión de Riesgos Psicosociales de la variable Enfermedades Ocupacionales y el nivel “Bajo” de la variable Desempeño Laboral”, con 48 respuestas representando el 76.2% del total; la menor frecuencia de aceptación se dan en el cruce del nivel “Alta prevalencia” referente a la dimensión Riesgos Psicosociales de la variable Enfermedad Ocupacional y el nivel “Medio” de la variable Desempeño Laboral”, con 0 respuestas representando el 0,00% del total. Asimismo la menor frecuencia de aceptación se dan en el cruce del nivel “Alta prevalencia” referente a la dimensión Riesgos Psicosociales de la variable Enfermedades Ocupacionales y el nivel “Bajo” de la variable Desempeño Laboral” con 0 respuestas representando el 0,00% del total.

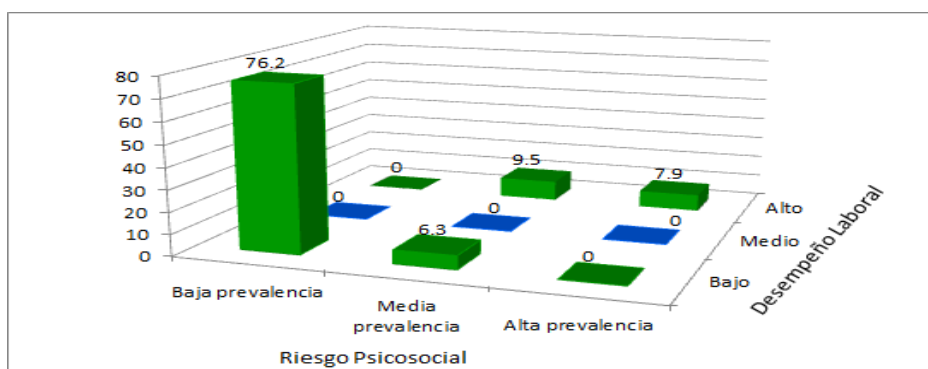


Figura 8. Histograma dimensión Riesgos Psicosociales de la variable Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral

En la Figura 8, se observa que el nivel “Baja prevalencia” referente a la dimensión Riesgo Psicosocial de la variable Enfermedad Ocupacional es el que tiene una mayor frecuencia, sumando 48 respuestas representando el 76.2% en esta tendencia.

Análisis descriptivo dimensión Riesgos Ergonómicos de la variable Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral

Tabla 13

Tabla Cruzada dimensión Riesgos Ergonómicos de la Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral

		V2 Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Media	Alto	
D1 Riesgo Ergonómico	Baja prevalencia	50 (79.4%)	0 (0%)	0 (0%)	50 (79.4%)
	Media prevalencia	2 (3.2%)	0 (0%)	6 (9.5%)	8 (12.7%)
	Alta prevalencia	0 (0%)	0 (0%)	5 (7.9%)	5 (7.9%)
Total		52 (82.5%)	0 (0%)	11 (17.5%)	63 (100%)

En la Tabla 13, se observa que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “Baja prevalencia” referente a la dimensión de Riesgos Ergonómicos de la variable Enfermedades Ocupacionales y el nivel “Bajo” de la variable “Desempeño Laboral”, con 50 respuestas representando el 79.4% del total; la menor frecuencia de aceptación se dan en el cruce del nivel “Baja prevalencia” referente a la dimensión Riesgos Psicosociales de la variable Enfermedades Ocupacionales y el nivel “Alto” de la variable “Desempeño Laboral”, con 0 respuestas representando el 0,00% del total. Asimismo la menor frecuencia de aceptación se dan en el cruce del nivel “Alta prevalencia” referente a la dimensión Riesgos Ergonómicos de la variable Enfermedades Ocupacionales y el nivel “Medio” de la variable “Desempeño Laboral” con 0 respuestas representando el 0,00% del total.

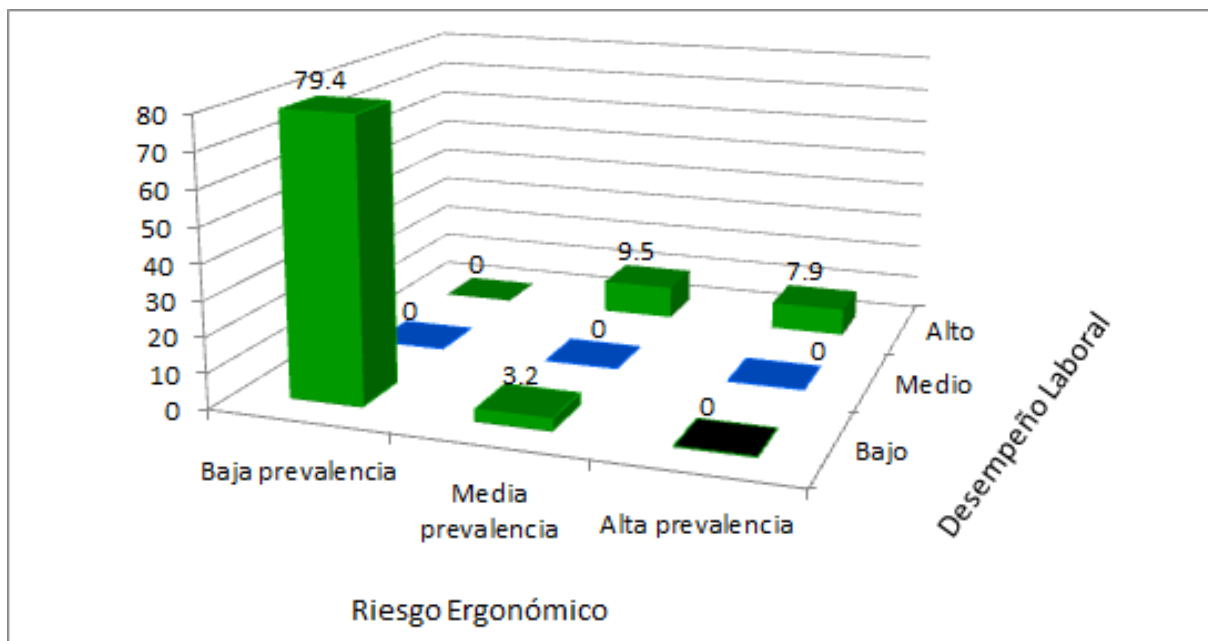


Figura 9. Histograma dimensión Riesgo Ergonómico de la variable Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral

En la Figura 9, se observa que el nivel “Media prevalencia” referente a la dimensión Riesgo Ergonómico de la variable Enfermedad Ocupacional es el que tiene una mayor frecuencia, sumando 50 respuestas representando el 79.4% en esta tendencia.

3.2 Contrastación de Hipótesis

En esta parte de la investigación realizaremos la contratación de cada uno de las hipótesis y veremos cuan significantes son estadísticamente.

Hipótesis General

Ho La enfermedad ocupacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

Ha La enfermedad ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

Tabla 14

Matriz de Correlación de las variables Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral

			V1 Enfermedad Ocupacional	V2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	V1 Enfermedad Ocupacional	Coeficiente de correlación	1.000	.641**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	63	63
	V2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.641**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	63	63

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

Nota: Software spss versión 22

Como se observa en la Tabla 14, el resultado del cálculo de correlación asistido por el software SPSS ver. 22.0 y tomando como base los datos obtenidos en la encuesta a los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor igual a 0.641, por ello hipótesis nula (H_0) se rechaza y la hipótesis alterna (H_a) se acepta, estableciendo que existe una relación significativa entre las variables Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral. Asimismo el valor $P (0.000) \leq 0.01$, nos indicó que es estadísticamente significativa la relación entre las variables.

Hipótesis Específico 1

H_0 La dimensión factores físicos de la enfermedad ocupacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

H_a La dimensión factores físicos de la enfermedad ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

Tabla 15

Matriz de correlación de la dimensión Factor Físico de la Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral

			V1	V2	
			Factor Físico	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D1V1	Coefficiente de correlación	1.000	.745**	
	Factor Físico	Sig. (bilateral)	.	.000	
		N	63	63	
	V2	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.745**	1.000
			Sig. (bilateral)	.000	.
			N	63	63

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

Nota: Software spss versión 22

Como se observa en la Tabla 15, el resultado del cálculo de correlación asistido por el software SPSS ver. 22.0 y tomando como base los datos obtenidos en la encuesta a los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor igual a 0.745, por ello la hipótesis nula (H_0) se rechaza y la hipótesis alterna (H_a) se acepta, estableciendo que existe una relación significativa entre la dimensión factor físico de la variable Enfermedad Ocupacional y la variable Desempeño Laboral. Asimismo el valor P (0.000) ≤ 0.01 , nos indicó que es estadísticamente significativa la relación entre las variables.

Hipótesis Específico 2

H_0 La dimensión factores psicosociales de la enfermedad ocupacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

H_a La dimensión factores psicosociales de la enfermedad ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

Tabla 16

Matriz de correlación de la dimensión Factor Psicosocial de la Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral

			D2V1 Factor Psicosocial	V2 Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D2V1 Factor Psicosocial	Coeficiente de correlación	1.000	.847**	
		Sig. (bilateral)	.	.000	
	V2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.847**	1.000	
		Sig. (bilateral)	.000	.	
			N	63	63
			N	63	63

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

Nota: Software spss versión 22

Como se observa en la Tabla 16, el resultado del cálculo de correlación asistido por el software SPSS ver. 22.0 y tomando como base los datos obtenidos en la encuesta a los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor igual a 0.847, por ello la hipótesis nula (H_0) se rechaza y la hipótesis alterna (H_a) se acepta, estableciendo que existe una relación significativa entre la dimensión factor psicosocial de la variable Enfermedad Ocupacional y la variable Desempeño Laboral. Asimismo el valor $P (0.000) \leq 0.01$, nos indicó que es estadísticamente significativa la relación entre las variables.

Hipótesis Específico 3

H_0 La dimensión factores ergonómicos de la enfermedad ocupacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

H_a La dimensión factores ergonómicos de la enfermedad ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

Tabla 17

Matriz de correlación de la dimensión Factor Ergonómico de la Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral

			D3V1 Factor Ergonómico	V2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D3V1 Factor Ergonómico	Coeficiente de correlación	1.000	.913**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	63	63
	V2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.913**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	63	63

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

Nota: Software spss versión 22

Como se observa en la Tabla 17, el resultado del cálculo de correlación asistido por el software SPSS ver. 22.0 y tomando como base los datos obtenidos en la encuesta a los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor igual a 0.913, por ello la hipótesis nula (H_0) se rechaza y la hipótesis alterna (H_a) se acepta, estableciendo que existe una relación significativa entre la dimensión factor ergonómico de la variable Enfermedad Ocupacional y la variable Desempeño Laboral. Asimismo el valor $P (0.000) \leq 0.01$, nos indicó que la relación es estadísticamente significativa entre las variables.

IV. Discusión

Se presenta a continuación los resultados de la hipótesis general y referente a la parte descriptiva de las variables, se encontró la mayor frecuencia de relación en el cruce del nivel baja prevalencia de la Enfermedad Ocupacional y el nivel bajo del Desempeño Laboral, siendo este representado por un 57.1%; mientras el nivel alta prevalencia de la Enfermedad Ocupacional se relaciona con el nivel alto del Desempeño Laboral representado por un 17.5%. En el aspecto inferencial se ha podido determinar que, a partir de la información recogida por medio de la encuesta a los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, existe correlación directa, puesto que el coeficiente Rho de Spearman tiene un valor igual a 0.641 hallándose en el rango de 0.3 a 0.7. Este análisis permite determinar que la Enfermedad Ocupacional se relaciona con el Desempeño Laboral a nivel moderado; asimismo los resultados coinciden con lo mencionado por Reymundez (2014) concluyendo en la investigación realizada que el riesgo ocupacional está presente. Por ello se debe trabajar en la prevención de una (o más de una) enfermedad ocupacional que vaya de la mano con un plan en la mejora de su desempeño como lo referido por Iturralde (2011) quien concluye en su estudio que al no existir un plan de mejora en relación del desempeño de los trabajadores, haría que se imposibilite su desarrollo y evolución, además lo indicado por Huancahuari (2009) quien concluye en su investigación que estimamos imprescindible la difusión entre los trabajadores de los conocimientos necesarios para la prevención de enfermedades profesionales propias del trabajo; respuesta brindada dentro del concepto de la Enfermedad Ocupacional el cual según Digesa (2005, p.20), indica que es “todo estado patológico que puede darse tanto de forma permanente, como de forma transitoria y lo contrae a consecuencia directa de un agente de riesgo al realizar una tarea desempeñado por el colaborador”. Conforme a los resultados hallados en la presente investigación a menor Enfermedad Ocupacional mayor Desempeño Laboral.

Se presenta a continuación los resultados de la primera hipótesis específica, el cual es referente a la parte descriptiva de las variables, encontrándose mayor frecuencia de relación en el cruce del nivel baja prevalencia de la Enfermedad Ocupacional y el nivel bajo del Desempeño Laboral, siendo este representado por un 66.7%; mientras el nivel alta prevalencia de la Enfermedad Ocupacional se

relaciona con el nivel alto del Desempeño Laboral representado por un 17.5%. En el aspecto inferencial se ha podido determinar que, a partir de la información recogida por medio de la encuesta a los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, existe correlación directa, puesto que el coeficiente Rho de Spearman tiene un valor igual a 0.745, hallándose en el rango de 0.7 a 1. Este análisis permite determinar que la dimensión factor físico de la Enfermedad Ocupacional se relaciona con el Desempeño Laboral en un nivel fuerte; asimismo los resultados coinciden con lo mencionado por Larico (2015) concluyendo en la investigación realizada que la vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores, asimismo lo mencionado por Hernández (2015) quien concluye en su investigación que el ruido interfiere con la concentración y lo indicado por Huancahuari (2009) quien concluye en su investigación que la mayor importancia, radica en la inclusión de toda actividad productiva a la medicina del trabajo como medio de prevención de riesgos laborales; respuesta brindada dentro del concepto de la dimensión factor físico de la Enfermedad Ocupacional el cual según Digesa (2005,p.24) indicó que “es cuando se da entre el ambiente y el individuo un cambio brusco de energía a cantidades superiores que el organismo sea capaz de aguantar”. Conforme a los resultados hallados en la presente investigación se busca mejorar las condiciones de trabajo para elevar el nivel de su Desempeño Laboral.

Se presenta a continuación los resultados referente a la segunda hipótesis específica, el cual la evidencia empírica encontrada señala que referente a la parte descriptiva de las variables, donde se encuentra mayor frecuencia de relación en el cruce del nivel baja prevalencia de la Enfermedad Ocupacional y el nivel bajo del Desempeño Laboral, siendo este representado por un 76.2%; mientras el nivel media prevalencia de la Enfermedad Ocupacional se relaciona con el nivel alto del Desempeño Laboral representado por un 9.5%. En el aspecto inferencial se ha podido determinar que a partir de la información recogida por medio de la encuesta a los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, existe una correlación directa, puesto que el coeficiente Rho de Spearman tiene un valor igual a 0.847 hallándose en el rango de 0.7 a 1. Este análisis permite

determinar que la dimensión factor psicosocial de la Enfermedad Ocupacional se relaciona con el Desempeño Laboral en un nivel fuerte; asimismo los resultados coinciden con lo mencionado por Arratia (2010) concluyendo en la investigación realizada que el tener buenas condiciones de trabajo comprende automáticamente que haya un buen desempeño y lo referido por Huancahuari (2009) quien concluye en su investigación que la mayor importancia, radica en la inclusión en toda actividad productiva a la medicina del trabajo como medio de prevención de riesgos laborales; respuesta brindada dentro del concepto de la dimensión factor psicosocial de la Enfermedad Ocupacional el cual según Digesa (2005,p.27) indica que “están en el ambiente laboral y son esas condiciones que se relacionan directamente con la realización de las tareas, el contenido de la labor, la entidad y afectan la realización de la tarea, la salud (psíquica, física y social) y el bienestar del colaborador”. Conforme a los resultados hallados en la presente investigación se busca mejorar el ambiente laboral, así como disminuir el riesgo a los cuales se exponen, de esa manera elevar el nivel de su Desempeño Laboral.

Se presenta a continuación los resultados referente a la tercera hipótesis específica, el cual la evidencia empírica encontrada señala que referente a la parte descriptiva de las variables, se encuentra mayor frecuencia de relación en el cruce del nivel baja prevalencia de la Enfermedad Ocupacional y el nivel bajo del Desempeño Laboral, siendo este representado por un 79.4%; mientras el nivel media prevalencia de la Enfermedad Ocupacional se relaciona con el nivel alto del Desempeño Laboral representado por un 9.5%. En el aspecto inferencial se ha podido determinar que a partir de la información recogida por medio de la encuesta a los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, existe una correlación directa, puesto que el coeficiente Rho de Spearman tiene un valor igual a 0.913 hallándose en el rango de 0.7 a 1. Este análisis permite determinar que la dimensión factor ergonómico de la Enfermedad Ocupacional se relaciona con el Desempeño Laboral en un nivel fuerte; asimismo los resultados coinciden con lo mencionado por Hernández (2015) concluyendo en la investigación realizada en darle más importancia al diseño ergonómico del puesto de trabajo, en relación a las mejoras ergonómicas, no reciben capacitación en prevención de

enfermedades, salud ni en ergonomía elementos importantes para la salud, no reciben capacitación para conocer la existencia de posturas adecuadas para realizar un trabajo, así poder prevenir los problemas relacionados a los músculos y esqueleto, por ello se hace necesario capacitar al personal en materia de ergonomía; asimismo lo manifestado por Arratia (2010) quien concluye en su investigación que los de bajo desempeño profesional son inconscientes de sus condiciones de trabajo y eso podría estar influyendo en su desempeño profesional y tener muy en cuenta lo indicado por Huancahuari (2009) quien concluye en su investigación que la mayor importancia, radica en la inclusión en toda actividad productiva a la medicina del trabajo como medio de prevención de riesgos laborales; respuesta brindada dentro del concepto de la dimensión factor ergonómico de la Enfermedad Ocupacional el cual según Digesa (2005,p.29) indica que “es un conjunto de técnicas y disciplinas orientadas a conseguir que los medios de trabajo y los elementos se adapten al hombre, evitando en lo posible accidentes laborales, fatiga, lesiones y enfermedades”. Conforme a los resultados hallados en la presente investigación se busca mejorar el espacio laboral, generando optimizar las condiciones de su puesto a desempeñar, así como disminuir el riesgo a los cuales se exponen, de esa manera elevar el nivel de su Desempeño Laboral.

V. Conclusiones

- Primera** La enfermedad ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.
- Segunda** La dimensión factores físicos de la enfermedad ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.
- Tercera** La dimensión factores psicosociales de la enfermedad ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.
- Cuarta** La dimensión factores ergonómicos de la enfermedad ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017

VI. Recomendaciones

- Primera** Para mejorar la opinión referente a la relación de la enfermedad ocupacional y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, se requiere difundir y concientizar a todos los servidores de la entidad, particularmente en enfermedad ocupacional, contribuyendo así a prevenir el riesgo ocupacional, por otro lado a disminuir la estadística en enfermedad ocupacional y encaminándose así a la mejora continua.
- Segunda** Para mejorar la opinión referente a la relación de la dimensión factores físicos de la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, se requiere optimizar las condiciones de trabajo, asimismo capacitar a todos los servidores de la entidad sobre factores físicos, contribuyendo de esa forma a la mejora continua.
- Tercera** Para mejorar la opinión referente a la relación de la dimensión factores psicosociales de la enfermedad y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, se requiere programar de forma periódica actividades de socialización, el cual se refleje la participación plena de servidores de la entidad, contribuyendo de esa forma a la mejora continua.
- Cuarta** Para mejorar la opinión referente a la relación de la dimensión factores ergonómicos de la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, se requiere capacitación periódica sobre ergonomía a todos los servidores de la entidad, contribuyendo de esa forma a la mejora continua.

VII. Referencias Bibliográficas

- Arratia, A. (2010). *Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente en Chile: Influencias y Percepciones desde los Evaluados*. Universidad de Chile. Recuperado de: [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfA mont/cs-arratia_a.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfA%20mont/cs-arratia_a.pdf). El 13 de Septiembre del 2016
- Aular, Et al. (2009). *Competencias Investigativas del Docente de Educación básica*. Revista de Educación Laurus. Vol. 15, núm. 30 (pp.138–165). Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76120651007>. El 30 de Septiembre de 2016.
- Briones, C. (2014). *Impacto de Accidentes y Enfermedades Laborales en la Empresa Minera*. Universidad Nacional Autónoma de México. México. Pág. 11. Recuperado de: <http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/4952/Tesis.pdf?sequence=1>. El 12 de Octubre de 2016.
- Carrion, F. (2010). *Desempeño Laboral y el cumplimiento de objetivos de Calidad en una Empresa del Ramo Automotriz*. Universidad Autónoma de Querétaro. Mexico. Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/2194/1/RI001696.pdf>. El 23 de Septiembre del 2016.
- Cavas, F. (2007). *Las Enfermedades Profesionales desde la Perspectiva de la Seguridad Social*. España. Recuperado de: [http://www.seg-social.es/prdi00/gro ups/public /documents/ binario/115799.pdf](http://www.seg-social.es/prdi00/gro%20ups/public%20documents/binario/115799.pdf). El 14 de Septiembre del 2016.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. (8.^a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5.^a ed.). Colombia: Mc Graw Hill.

D'Windt, J. (2005). *Accidentes y Enfermedades Ocupacionales de los trabajadores del sector hidrocarburos en el lago de Maracaibo*. Universidad del Zulia. Venezuela. Recuperado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/67/TDE-2011-09-16T08:27:57Z-1554/Publico/dwindt_f_javier_j.pdf. El 21 de Septiembre del 2016.

Decreto Supremo N° 055-2010-EM. Modificado en Decreto Supremo 024-2016-EM. *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en Minería*. Perú. Recuperado de: http://www.minem.gob.pe/archivos/legislacion-zi0z7z24pc3-DecretoSupremoN_024-2016-EM.pdf. El 14 de Septiembre del 2016.

Digesa, (2005). *Manual de Salud Ocupacional*. Dirección General de Salud Ambiental. Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional. Ministerio de Salud. Auspiciada por la OPS/OMS. Perú. Recuperado de: http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF. El 13 de Septiembre del 2016.

Faustino M. (2007). *Las Enfermedades Profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. España. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/115799.pdf>. El 01 de Marzo del 2017.

Hernández, A. (2015). *Las Condiciones Ergonómicas en el Desempeño Laboral de las Higienistas Dentales de la Facultad De Odontología de la Universidad de Carabobo*. Venezuela. Recuperado de: <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2583/1/%C3%81hern%C3%A1ndez.pdf>. El 23 de Septiembre del 2016.

Hernández, R. et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.^a ed.). México:Mcgraw-HILL.

- Huancahuari, S. (2009). *La Prevención de los Riesgos Ocupacionales Mineros como responsabilidad de la Empresa*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Recuperado de: cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1481/1/Huancahuari_fs.pdf. El 24 de Septiembre del 2016.
- Irigoin, M.; Vargas, F. (2002). *Competencia Laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector Salu*. Uruguay. Recuperado de: http://oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf. El 30 de Septiembre de 2016.
- Iturralde, J. (2011). *La Evaluación del Desempeño Laboral y su Incidencia en los Resultados del Rendimiento de los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda de la Ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>. El 21 de Septiembre del 2016.
- Larico, R. (2015). *Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2014*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TEISIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. El 21 de Septiembre del 2016.
- Leal, M. (2007). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas*. Universidad Rafael Beloso Chacín. Venezuela. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>. El 25 de Septiembre del 2016.
- Lengua, C. (2013). *La Reubicación del Trabajador por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional: Naturaleza Jurídica, su Impacto Sobre las Facultades Empresariales de Extinción del Contrato de Trabajo y Alcances sobre la Exigibilidad del Derecho*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Perú. Recuperado de:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5238/lengua_apolaya_cesar_accidente_trabajo.pdf;jsessionid=97FDD5E59102FCC1B62FE8FFDD75A19E?sequence=1. El 12 de Octubre de 2016.

Marcillo, N. (2014). *Modelo de Gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabi*. Universidad Privada Antenor Orrego. Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/marcillo_norma_gesti%c3%93n_competencias_sur%20manabi.pdf. El 30 de Septiembre de 2016.

Mejía, Y. (2012). *Evaluación del Desempeño con Enfoque en las Competencias Laborales*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>. El 12 de Octubre de 2016.

MTPE, (2016). *Boletín Estadístico Mensual de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Oficina de Estadística - Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones. N° 07 - Edición Julio. Perú. Recuperado de: http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/sat/SAT_JULIO_2016_090816.pdf. El 10 de Octubre de 2016.

MEM, (2016). *Estadística de Enfermedades Ocupacionales en Minería*. Ministerio de Energía y Minas. Recuperado de: http://www.minem.gob.pe/_estadistica.php?idSector=1&idEstadistica=10187. El 10 de Octubre de 2016.

Naranjo, M. (2009). *Motivación: Perspectivas Teóricas y Algunas Consideraciones de su Importancia en el Ámbito Educativo*. *Revista de Educación*. Vol. 33, núm. 2, 2009, pp.153-170. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>. El 13 de Enero del 2017.

OMS, (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Suiza. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf. El 08 de Octubre de 2016.

OIT (2010). *Lista de enfermedades profesionales. Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT Ginebra (Serie Seguridad y Salud en el Trabajo,). núm. 74* Recuperado de: http://www.mundocupacional.com/wp-content/uploads/2014/09/Lista_enfermedades_ocupacionales.pdf. El 10 de Octubre de 2016.

Palma, M. y Toro, N. (2012). *La Noción de Riesgo en Materia de Responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Proyecto de Ley sobre responsabilidad penal del empleador por accidentes del trabajo*. Universidad de Chile. Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112916/de-palma_m.pdf?sequence=1. El 10 de Octubre de 2016.

Paule, R. y Lesage, M. (2016). *Indemnización a los Trabajadores: temas relacionados*. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de OIT. Tomo I. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/26.pdf>. El 10 de Octubre de 2016.

Peña, O. (2010). *Teoría del Delito: manual práctico para su aplicación en la teoría del caso*. Asociación Peruana de ciencias jurídicas y conciliación. Perú. Recuperado de: <http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/libro-teoria-del-delito-oscar-pena.pdf>. El 12 de Octubre de 2016.

Queipo, B. et al. (2002). *El Desempeño Laboral en el Departamento de Mantenimiento del Ambulatorio la Victoria*. Revista de Ciencias Sociales. Vol. VIII, núm. 3, septiembre, pp.486-496. Universidad del Zulia. Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>. El 11 de Octubre de 2016.

Reglamento de la Ley N° 29783 (2012). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Perú. Recuperado de: <http://www.inabif.gob.pe/portalweb/portal/sst/normativa/ReglamentoLey29783.pdf> el 13 de Septiembre del 2016.

Reymundez, E. (2014). "*Factores de Riesgo Ocupacional en Enfermeras del servicio de emergencia en la Microred Vinchos, Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2013*". Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Recuperado de: http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4430/1/Reymundez_Puchure_Elizabeth_Sofia_2014.pdf. El 05 de Enero del 2017.

Sánchez, J. (2006). *Introducción al Sistema General de Riesgos Profesionales*. Identificación de Factores de Riesgo Ocupacionales. Universidad del Valle. Colombia. Recuperado de: http://saludocupacional.univalle.edu.co/material_educativo2006.pdf. El 29 de Septiembre del 2016.

Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. (2.^a ed.). Perú: Diograf.

Vargas, F. Et al (2009). *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. OIT. Cinterfor. Agencia Española de Cooperación Internacional. Montevideo - Uruguay. Recuperado de: http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/manual_cl.pdf. El 19 de Octubre de 2016

Vargas, F. (2009). *Competencias clave y aprendizaje permanente: tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe*. Uruguay. Recuperado de: http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/Vargas_logo90.pdf. El 29 de Noviembre de 2016.

Anexos

Anexo A

Matriz de Consistencia

TÍTULO: Las enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017						
AUTOR: Lic. JANETH GRADOS REQUENA						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017?</p> <p>Problemas secundarios: PE1: ¿Qué relación existe entre la dimensión factores físicos de la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación que existe entre la dimensión factores físicos de la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital</p>	<p>Hipótesis general: La enfermedad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: La dimensión factores físicos de la enfermedad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.</p>	Variable 1: Enfermedad Ocupacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Factores Físicos	Exposición a Ruido	1 y 2	Alta prevalencia Media prevalencia Baja prevalencia
				Exposición Temperatura	3	
				Iluminación	4	
				Ventilación	5 y 6	
			Factores Psicosociales	Estrés laboral	7	
				Comunicación	8 y 9	
				Concentración en el trabajo	10	
				Trabajo bajo presión	11 y 12	
			Factores Ergonómicos	Capacidad de adaptación	13 y 14	
				Correcta Postura	15 y 16	
				Espacio de trabajo	17	
	Superficie de trabajo	18				

<p>PE2: ¿Qué relación existe entre la dimensión factores psicosociales de la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre la dimensión factores ergonómicos de la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017?</p>	de Chancay, 2017.	<p>HE2: La dimensión factores psicosociales de la enfermedad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.</p> <p>HE3: La dimensión factores ergonómicos de la enfermedad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.</p>	Acondicionar según puesto de trabajo	19		
	OE2: Determinar la relación que existe entre la dimensión factores psicosociales de la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.		Variable 2: Desempeño Laboral			
	OE3: Determinar la relación que existe entre la dimensión factores ergonómicos de la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Competencia Genérica	Trabajo en equipo	20 y 21	Alto Medio Bajo
				Capacidad para desarrollar el trabajo	22	
				Capacidad de planificación	23 y 24	
			Competencia Laboral	Resultados	25	
				Temperamento	26	
				Eficiencia	27 y 28	
				Eficacia	29 y 30	
	Competencia Básica	Liderazgo	31, 32 y 33			
		Información laboral	34, 35 y 36			
		Saber escuchar	37			
		Conocer sus funciones	38			

Anexo B

Matriz de Operacionalización de Variables

TÍTULO: Las enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017				
AUTOR: Lic. JANETH GRADOS REQUENA				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas)	Niveles
V1: Enfermedad Ocupacional Definición: “todo estado patológico que puede darse tanto de forma permanente, como de forma transitoria y lo contrae a consecuencia directa de un agente de riesgo al realizar una tarea desempeñado por el colaborador” (Digesa.2005.p.20).	D1: Factores Físicos Definición: “es cuando se da entre el ambiente y el individuo un cambio brusco de energía a cantidades superiores que el organismo sea capaz de aguantar”. (Digesa 2005.p.24)	Exposición a Ruido	1. ¿Usted está expuesto al ruido en sus labores de trabajo? 2. ¿Usted considera que de alguna manera sus labores son interrumpidas por la exposición al ruido?	Alta prevalencia
		Exposición Temperatura	3. ¿Considera usted que de alguna manera sus labores son interrumpidas por exposición a la temperatura?	
		Exposición Iluminación	4. ¿Considera usted que de alguna manera sus labores son interrumpidas por la iluminación?	Baja prevalencia
		Exposición Ventilación	5. ¿Para Ud. la ventilación es el adecuado en su área de trabajo?	
	D2: Factores Psicosociales Definición: “están en el ambiente laboral y son esas condiciones que se relacionan directamente con la realización de las tareas, el contenido de la labor, la entidad y afectan la realización de la tarea, la salud (psíquica, física y social) y el bienestar del colaborador” (Digesa 2005.p.27)	Estrés laboral	6. ¿Considera usted que el estrés laboral influye en su desempeño laboral?	
		Comunicación	7. ¿Para usted la comunicación es oportuna entre sus compañeros de trabajo? 8. ¿Considera usted que existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo?	
		Concentración en el trabajo	9. ¿Considera usted que su entorno laboral facilita la concentración en el trabajo?	

TÍTULO: Las enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017				
AUTOR: Lic. JANETH GRADOS REQUENA				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas)	Niveles
		Trabajo bajo presión	10. ¿Considera usted que el trabajo bajo presión influye en el desempeño laboral?	
		Capacidad de adaptación	11. ¿Considera usted que sus compañeros tienen capacidad para adaptarse con facilidad a su trabajo?	
	D3: Factores Ergonómicos Definición: "es un conjunto de técnicas y disciplinas orientadas a conseguir que los medios de trabajo y los elementos se adapten al hombre, evitando en lo posible accidentes laborales, fatiga, lesiones y enfermedades" (Digesa 2005.p. 29)	Postura correcta	12. ¿Usted recibe capacitación sobre la correcta postura para trabajar? 13. ¿Considera usted que la correcta postura influye en el desempeño laboral?	
		Espacio de trabajo	14. ¿Considera usted que el espacio en su área de trabajo es el adecuado?	
		Superficie de trabajo	15. ¿Considera usted que la superficie de trabajo en su área es el adecuado?	
		Acondicionar según puesto de trabajo	16. ¿Cree usted que su área está acondicionado según el puesto de trabajo?	
V2: Desempeño Laboral Definición: Son competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador	D1: Competencias Genéricas Definición: Son una serie de características requeridas por los individuos que pueden generalizarse en una empresa, entidad, sector o Estado, tienen como propósito fortalecer la identidad, teniendo en cuenta que surgen de las políticas y los objetivos de la organización, constituyen un grupo de comportamientos generales extraídos del	Trabajo en equipo	17. ¿Considera usted qué en su área se trabaja en equipo? 18. ¿Recibes apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	Alto
		Capacidad para desarrollar el trabajo	19. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo demuestran capacidad para desarrollar el trabajo?	Medio
		Capacidad de planificación	20. ¿Considera usted que sus supervisores demuestran capacidad de planificación?	Bajo

TÍTULO: Las enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017				
AUTOR: Lic. JANETH GRADOS REQUENA				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas)	Niveles
mejore sus competencias mejorará su desempeño. (Leal 2007)	análisis ocupacional (Aular Et al.2009.p.141)		21. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo demuestran capacidad de planificación?	
		Resultados laborales	22. ¿Percibe usted que sus compañeros proporcionan resultados de los trabajos encomendados?	
	D2: Competencias Laborales Definición: Es un conjunto de atributos visibles que se aportan al trabajo o comportamiento para lograr un desempeño idóneo y eficiente. Estas competencias integran elementos característicos del ser humano; como son conocimientos, habilidades, destrezas, autoconceptos, rasgos, temperamentos, motivos, necesidades y capacidad de adecuación, generación y aplicación de conocimiento que se ponen en práctica mediante tareas o situaciones de trabajo, relaciones en el entorno; representan un conjunto de habilidades y destrezas organizadas en una estructura mental y movilizable cuando es preciso, de manera consciente (Aular et al.2009.p.142)	Temperamento	23. ¿Considera usted que el temperamento de sus compañeros es el adecuado?	
	Eficiencia	24. ¿Para usted sus compañeros demuestran eficiencia? 25. ¿Para usted sus superiores demuestran eficiencia?		
	Eficacia	26. ¿Para usted sus compañeros demuestran eficacia? 27. ¿Para usted sus superiores demuestran eficacia?		
	Liderazgo	28. ¿Considera usted que su jefe actual demuestra tener liderazgo? 29. ¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos? 30. ¿Tu actual jefe distribuye bien el trabajo?		

TÍTULO: Las enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017				
AUTOR: Lic. JANETH GRADOS REQUENA				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas)	Niveles
	D3: Competencias Básicas Definición: Es un grupo de competencias mínimas y comunes a los diferentes sectores laborales, áreas y niveles de gestión. Son los cimientos que fundamentan el desempeño adecuado y el aprendizaje empresarial. Se refieren a la capacidad de transferir en la cotidianidad, información, conocimientos, aptitudes y habilidades desarrolladas en la escuela básica (Aular et al.2009.p.142)	Información laboral	31. ¿Para usted la información laboral llega a los demás oportunamente? 32. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	
		Saber escuchar	33. ¿Considera usted que, su jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	
		Conocer sus funciones	34. ¿Considera usted que sus compañeros demuestran conocer sus funciones?	

Anexo C

Cuestionario para Servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay

Sexo : [] Femenino [] Masculino
Edad : [] Menos de 31 años [] Entre 32 y 44 año [] Más de 45 años
Ocupación : [] Empleado Cas [] Funcionario Cas
Grado de estudio : [] Secund. Comp. [] Tec. Egresado [] Univ. Egresado []
 NA
Tiempo de servicio : [] < ó = 1 año [] 2 a 3 años [] 4 a 5 años [] 6 años a
 mas
Área de Trabajo :

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que usted crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente **ejemplo:** Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

N o	PREGUNTA	Valoración				
		1	2	3	4	5
Sobre enfermedad ocupacional						
1	Usted está expuesto al ruido en sus labores de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2	Usted considera que de alguna manera sus labores son interrumpidas por la exposición al ruido	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3	Considera usted que de alguna manera sus labores son interrumpidas por exposición a la temperatura	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	Considera usted que de alguna manera sus labores son interrumpidas por la iluminación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	Para Ud. la ventilación es el adecuado en su área de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	Considera usted que el estrés laboral influye en su desempeño laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Para usted la comunicación es oportuna entre sus compañeros de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Considera usted que existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	Considera usted que su entorno laboral facilita la concentración en el trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	Considera usted que el trabajo bajo presión influye en el desempeño laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Considera usted que sus compañeros tienen capacidad para adaptarse con facilidad a su trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12	Usted recibe capacitación sobre la correcta postura para trabajar	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	Considera usted que la correcta postura influye en el desempeño laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	Considera usted que el espacio en su área de trabajo es el adecuado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	Considera usted que la superficie de trabajo en su área es el adecuado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16	Cree usted que su área esta acondicionado según el puesto de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Cuestionario para Servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay

Sexo : [] Femenino [] Masculino
Edad : [] Menos de 31 años [] Entre 32 y 44 año [] Más de 45 años
Ocupación : [] Empleado Cas [] Funcionario Cas
Grado de estudio : [] Secund. Comp. [] Tec. Egresado [] Univ. Egresado [] NA
Tiempo de servicio : [] < ó = 1 año [] 2 a 3 años [] 4 a 5 años [] 6 años a mas
Área de Trabajo :

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que usted crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente **ejemplo:** Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

N o	PREGUNTA	Valoración				
		1	2	3	4	5
Sobre el desempeño laboral						
1	Considera usted qué en su área se trabaja en equipo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2	Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo	Nunca	Solo una vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
3	Considera usted que sus compañeros de trabajo demuestran capacidad para desarrollar el trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	Considera usted que sus supervisores demuestran capacidad de planificación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	Considera usted que sus compañeros de trabajo demuestran capacidad de planificación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	Percibe usted que sus compañeros proporcionan resultados de los trabajos encomendados	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Considera usted que el temperamento de sus compañeros es el adecuado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Para usted sus compañeros demuestran eficiencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	Para usted sus superiores demuestran eficiencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	Para usted sus compañeros demuestran eficacia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Para usted sus superiores demuestran eficacia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12	Considera usted que su jefe actual demuestra tener liderazgo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	Tu actual jefe distribuye bien el trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	Para usted la información laboral llega a los demás oportunamente	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16	Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo	Nunca	Solo una vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
17	Considera usted que, su jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo	Nunca	Solo una vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
18	Considera usted que sus compañeros demuestran conocer sus funciones	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Anexo D

Certificado de validez de la variable Enfermedad Ocupacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Enfermedad Ocupacional

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1 Factores Físicos								
1	Usted está expuesto al ruido en sus labores de trabajo	X		X		X		
2	Usted considera que de alguna manera sus labores son interrumpidas por la exposición al ruido	X		X		X		
3	Considera usted que de alguna manera sus labores son interrumpidas por exposición a la temperatura no óptima	X		X		X		
4	Considera usted que de alguna manera sus labores son interrumpidas por la iluminación inadecuada	X		X		X		
5	Para Ud. la ventilación es el adecuado en su área de trabajo	X		X		X		
6	Usted ha tenido algún inconveniente con la ventilación en su área de trabajo	X		X		X		
D2 Factores Psicosociales								
7	Considera usted que el estrés laboral influye en su desempeño laboral	X		X		X		
8	Para usted la comunicación es oportuna entre sus compañeros de trabajo	X		X		X		
9	Considera usted que existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Considera usted que su entorno laboral facilita la concentración en el trabajo	X		X		X		
11	Usted trabaja bajo presión	X		X		X		
12	Considera usted que el trabajo bajo presión influye en el desempeño laboral	X		X		X		
13	Usted percibe dificultades para adaptarse a su trabajo	X		X		X		
14	Considera usted que sus compañeros tienen capacidad para adaptarse con facilidad a su trabajo	X		X		X		
D3 Factores Ergonómicos								
15	Usted recibe capacitación sobre la correcta postura para trabajar	X		X		X		
16	Considera usted que la correcta postura influye en el desempeño laboral	X		X		X		
17	Considera usted que el espacio en su área de trabajo es el adecuado	X		X		X		
18	Considera usted que la superficie de trabajo en su área es el adecuado	X		X		X		
19	Cree usted que su área está acondicionado según el puesto de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Lima, 13 de Marzo del 2017

Apellidos y Nombres del juez evaluador:

VISURRAGA AGÜERO JOEL

DNI: 10192315

Especialidad del evaluador:

GESTIÓN PÚBLICA

¹ Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo² Pertinencia : Si el ítem pertenece a la dimensión.³ Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mag. Joel María Visurraga Agüero
DOCENTE
Escuela de Postgrado - UCV

Certificado de validez de la variable Desempeño Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1 Competencias Genéricas								
20	Considera usted qué en su área se trabaja en equipo	X		X		X		
21	Recibes apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo	X		X		X		
22	Considera usted que sus compañeros de trabajo demuestran capacidad para desarrollar el trabajo	X		X		X		
23	Considera usted que sus supervisores demuestran capacidad de planificación	X		X		X		
24	Considera usted que sus compañeros de trabajo demuestran capacidad de planificación	X		X		X		
25	Percibe usted que sus compañeros proporcionan resultados de los trabajos encomendados	X		X		X		
D2 Competencias Laborales								
26	Considera usted que el temperamento de sus compañeros es el adecuado	X		X		X		
27	Para usted sus compañeros demuestran eficiencia	X		X		X		
28	Para usted sus superiores demuestran eficiencia	X		X		X		
29	Para usted sus compañeros demuestran eficacia	X		X		X		
30	Para usted sus superiores demuestran eficacia	X		X		X		
31	Considera usted que su jefe actual demuestra tener liderazgo	X		X		X		
32	Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos	X		X		X		
33	Tu actual jefe distribuye bien el trabajo	X		X		X		
D3 Competencias Básicas								
34	Para usted la información laboral llega a los demás oportunamente	X		X		X		
35	Cree usted que sus compañeros le han ocultado información laboral para no realizar adecuadamente su trabajo	X		X		X		
36	Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo	X		X		X		
37	Considera usted que, su jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo	X		X		X		
38	Considera usted que sus compañeros demuestran conocer sus funciones	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] - Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima, 13 de Marzo del 2017

Apellidos y Nombres del juez evaluador: VISURRAGA AGÜERO JOEL

DNI: 10192315

Especialidad del evaluador: Gestión Pública.

¹ Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia : Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión




 Mag. Joel Martín Visurraga Agüero
 DOCENTE
 Escuela de Postgrado - UCV

Certificado de validez de la variable Enfermedad Ocupacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Enfermedad Ocupacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1 Factores Físicos							
1	Usted está expuesto al ruido en sus labores de trabajo	X		X		X		
2	Usted considera que de alguna manera sus labores son interrumpidas por la exposición al ruido	X		X		X		
3	Considera usted que de alguna manera sus labores son interrumpidas por exposición a la temperatura no óptima	X		X		X		
4	Considera usted que de alguna manera sus labores son interrumpidas por la iluminación inadecuada	X		X		X		
5	Para Ud. la ventilación es el adecuado en su área de trabajo	X		X		X		
6	Usted ha tenido algún inconveniente con la ventilación en su área de trabajo	X		X		X		
	D2 Factores Psicosociales							
7	Considera usted que el estrés laboral influye en su desempeño laboral	X		X		X		
8	Para usted la comunicación es oportuna entre sus compañeros de trabajo	X		X		X		
9	Considera usted que existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Considera usted que su entorno laboral facilita la concentración en el trabajo	X		X		X		
11	Usted trabaja bajo presión	X		X		X		
12	Considera usted que el trabajo bajo presión influye en el desempeño laboral	X		X		X		
13	Usted percibe dificultades para adaptarse a su trabajo	X		X		X		
14	Considera usted que sus compañeros tienen capacidad para adaptarse con facilidad a su trabajo	X		X		X		
	D3 Factores Ergonómicos							
15	Usted recibe capacitación sobre la correcta postura para trabajar	X		X		X		
16	Considera usted que la correcta postura influye en el desempeño laboral	X		X		X		
17	Considera usted que el espacio en su área de trabajo es el adecuado	X		X		X		
18	Considera usted que la superficie de trabajo en su área es el adecuado	X		X		X		
19	Cree usted que su área está acondicionado según el puesto de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Lima, 13 de Marzo del 2017

DNI: 16007482

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Petronila Medina Sánchez

Especialidad del evaluador: Control Interno

- ¹ Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia : Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Municipalidad Distrital de Chancay
 Petronila Medina Sánchez
 UNIDAD DE PERSONAL

Certificado de validez de la variable Desempeño Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1 Competencias Genéricas								
20	Considera usted qué en su área se trabaja en equipo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Recibes apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Considera usted que sus compañeros de trabajo demuestran capacidad para desarrollar el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Considera usted que sus supervisores demuestran capacidad de planificación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Considera usted que sus compañeros de trabajo demuestran capacidad de planificación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	Percibe usted que sus compañeros proporcionan resultados de los trabajos encomendados	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
D2 Competencias Laborales								
26	Considera usted que el temperamento de sus compañeros es el adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
27	Para usted sus compañeros demuestran eficiencia	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
28	Para usted sus superiores demuestran eficiencia	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
29	Para usted sus compañeros demuestran eficacia	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
30	Para usted sus superiores demuestran eficacia	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
31	Considera usted que su jefe actual demuestra tener liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
32	Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
33	Tu actual jefe distribuye bien el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
D3 Competencias Básicas								
34	Para usted la información laboral llega a los demás oportunamente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
35	Cree usted que sus compañeros le han ocultado información laboral para no realizar adecuadamente su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
36	Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
37	Considera usted que, su jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
38	Considera usted que sus compañeros demuestran conocer sus funciones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Lima, 13 de Marzo del 2017

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Petronila Medina Sánchez

DNI: 16007482

Especialidad del evaluador: Control interno

¹ **Claridad** : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia** : Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia** : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Municipalidad Distrital de Chancay
 Petronila Medina Sánchez
 UNIDAD DE PERSONAL

Certificado de validez de la variable Enfermedad Ocupacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Enfermedad Ocupacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1 Factores Físicos								
1	Usted está expuesto al ruido en sus labores de trabajo	√		√		√		
2	Usted considera que de alguna manera sus labores son interrumpidas por la exposición al ruido	√		√		√		
3	Considera usted que de alguna manera sus labores son interrumpidas por exposición a la temperatura no óptima	√		√		√		
4	Considera usted que de alguna manera sus labores son interrumpidas por la iluminación inadecuada	√		√		√		
5	Para Ud. la ventilación es el adecuado en su área de trabajo	√		√		√		
6	Usted ha tenido algún inconveniente con la ventilación en su área de trabajo	√		√		√		
D2 Factores Psicosociales								
7	Considera usted que el estrés laboral influye en su desempeño laboral	√		√		√		
8	Para usted la comunicación es oportuna entre sus compañeros de trabajo	√		√		√		
9	Considera usted que existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo	√		√		√		
10	Considera usted que su entorno laboral facilita la concentración en el trabajo	√		√		√		
11	Usted trabaja bajo presión	√		√		√		
12	Considera usted que el trabajo bajo presión influye en el desempeño laboral	√		√		√		
13	Usted percibe dificultades para adaptarse a su trabajo	√		√		√		
14	Considera usted que sus compañeros tienen capacidad para adaptarse con facilidad a su trabajo	√		√		√		
D3 Factores Ergonómicos								
15	Usted recibe capacitación sobre la correcta postura para trabajar	√		√		√		
16	Considera usted que la correcta postura influye en el desempeño laboral	√		√		√		
17	Considera usted que el espacio en su área de trabajo es el adecuado	√		√		√		
18	Considera usted que la superficie de trabajo en su área es el adecuado	√		√		√		
19	Cree usted que su área esta acondicionado según el puesto de trabajo	√		√		√		

M. MERINO GUTIÉRREZ NICOLE
 Médico Ocupacional
 C.M. 15715592

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Lima, 13 de Marzo del 2017

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Merino Gutiérrez Nicole

DNI: 41694719

Especialidad del evaluador: Médico

¹ **Claridad** : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia** : Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia** : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de la variable Desempeño Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1 Competencias Genéricas							
20	Considera usted qué en su área se trabaja en equipo	√		√		√		
21	Recibes apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo	√		√		√		
22	Considera usted que sus compañeros de trabajo demuestran capacidad para desarrollar el trabajo	√		√		√		
23	Considera usted que sus supervisores demuestran capacidad de planificación	√		√		√		
24	Considera usted que sus compañeros de trabajo demuestran capacidad de planificación	√		√		√		
25	Percibe usted que sus compañeros proporcionan resultados de los trabajos encomendados	√		√		√		
	D2 Competencias Laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Considera usted que el temperamento de sus compañeros es el adecuado	√		√		√		
27	Para usted sus compañeros demuestran eficiencia	√		√		√		
28	Para usted sus superiores demuestran eficiencia	√		√		√		
29	Para usted sus compañeros demuestran eficacia	√		√		√		
30	Para usted sus superiores demuestran eficacia	√		√		√		
31	Considera usted que su jefe actual demuestra tener liderazgo	√		√		√		
32	Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos	√		√		√		
33	Tu actual jefe distribuye bien el trabajo	√		√		√		
	D3 Competencias Básicas	Si	No	Si	No	Si	No	
34	Para usted la información laboral llega a los demás oportunamente	√		√		√		
35	Cree usted que sus compañeros le han ocultado información laboral para no realizar adecuadamente su trabajo	√		√		√		
36	Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo	√		√		√		
37	Considera usted que, su jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo	√		√		√		
38	Considera usted que sus compañeros demuestran conocer sus funciones	√		√		√		

DR. NICOLE GUTIÉRREZ GUTIERREZ
 Médico Ocupacional
 C.M.P. 571932

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Lima, 13 de Marzo del 2017

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Merino Gutiérrez Nicole

DNI: 41694719

Especialidad del evaluador: Médico.

¹ **Claridad** : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia** : Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia** : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo E

Muestra del instrumento aplicado

Cuestionario para Servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay

Sexo : Femenino Masculino
 Edad : Menos de 31 años Entre 32 y 44 años Más de 45 años
 Ocupación : Empleado Cas Funcionario Cas
 Grado de estudio : Secund. Comp. Tec. Egresado Univ. Egresado NA
 Tiempo de servicio : < ó = 1 año 2 a 3 años 4 a 5 años 6 años a mas

Área de Trabajo : PROVAL

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que usted crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

No	PREGUNTA	Valoración				
		1	2	3	4	5
Sobre enfermedad ocupacional						
1	Usted está expuesto al ruido en sus labores de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2	Usted considera que de alguna manera sus labores son interrumpidas por la exposición al ruido	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3	Considera usted que de alguna manera sus labores son interrumpidas por exposición a la temperatura	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	Considera usted que de alguna manera sus labores son interrumpidas por la iluminación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	Para Ud. la ventilación es el adecuado en su área de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	Usted ha tenido algún inconveniente con la ventilación en su área de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Considera usted que el estrés laboral influye en su desempeño laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Para usted la comunicación es oportuna entre sus compañeros de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	Considera usted que existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	Considera usted que su entorno laboral facilita la concentración en el trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Usted siente que trabaja bajo presión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12	Considera usted que el trabajo bajo presión influye en el desempeño laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	Usted percibe dificultades para adaptarse a su trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	Considera usted que sus compañeros tienen capacidad para adaptarse con facilidad a su trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	Usted recibe capacitación sobre la correcta postura para trabajar	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16	Considera usted que la correcta postura influye en el desempeño laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17	Considera usted que el espacio en su área de trabajo es el adecuado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18	Considera usted que la superficie de trabajo en su área es el adecuado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19	Cree usted que su área esta acondicionado según el puesto de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Sobre el desempeño laboral						
20	Considera usted qué en su área se trabaja en equipo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo	Nunca	Solo una vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
22	Considera usted que sus compañeros de trabajo demuestran capacidad para desarrollar el trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
23	Considera usted que sus supervisores demuestran capacidad de planificación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
24	Considera usted que sus compañeros de trabajo demuestran capacidad de planificación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
25	Percibe usted que sus compañeros proporcionan resultados de los trabajos encomendados	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
26	Considera usted que el temperamento de sus compañeros es el adecuado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
27	Para usted sus compañeros demuestran eficiencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
28	Para usted sus superiores demuestran eficiencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
29	Para usted sus compañeros demuestran eficacia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
30	Para usted sus superiores demuestran eficacia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
31	Considera usted que su jefe actual demuestra tener liderazgo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
32	Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
33	Tu actual jefe distribuye bien el trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
34	Para usted la información laboral llega a los demás oportunamente	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Muestra del instrumento aplicado

Cuestionario para Servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay

Sexo : Femenino Masculino
 Edad : Menos de 31 años Entre 32 y 44 años Más de 45 años
 Ocupación : Empleado Cas Funcionario Cas
 Grado de estudio : Secund. Comp. Tec. Egresado Univ. Egresado NA
 Tiempo de servicio : < ó = 1 año 2 a 3 años 4 a 5 años 6 años a más

Área de Trabajo : UNIDAD DE CONTROL Y FISCALIZACIÓN

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que usted crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

No	PREGUNTA	Valoración				
		1	2	3	4	5
Sobre enfermedad ocupacional						
1	Usted está expuesto al ruido en sus labores de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2	Usted considera que de alguna manera sus labores son interrumpidas por la exposición al ruido	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3	Considera usted que de alguna manera sus labores son interrumpidas por exposición a la temperatura	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	Considera usted que de alguna manera sus labores son interrumpidas por la iluminación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	Para Ud. la ventilación es el adecuado en su área de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	Usted ha tenido algún inconveniente con la ventilación en su área de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Considera usted que el estrés laboral influye en su desempeño laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Para usted la comunicación es oportuna entre sus compañeros de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	Considera usted que existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	Considera usted que su entorno laboral facilita la concentración en el trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Usted siente que trabaja bajo presión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12	Considera usted que el trabajo bajo presión influye en el desempeño laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	Usted percibe dificultades para adaptarse a su trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	Considera usted que sus compañeros tienen capacidad para adaptarse con facilidad a su trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	Usted recibe capacitación sobre la correcta postura para trabajar	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16	Considera usted que la correcta postura influye en el desempeño laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17	Considera usted que el espacio en su área de trabajo es el adecuado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18	Considera usted que la superficie de trabajo en su área es el adecuado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19	Cree usted que su área está acondicionado según el puesto de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Sobre el desempeño laboral						
20	Considera usted qué en su área se trabaja en equipo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo	Nunca	Solo una vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
22	Considera usted que sus compañeros de trabajo demuestran capacidad para desarrollar el trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
23	Considera usted que sus supervisores demuestran capacidad de planificación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
24	Considera usted que sus compañeros de trabajo demuestran capacidad de planificación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
25	Percibe usted que sus compañeros proporcionan resultados de los trabajos encomendados	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
26	Considera usted que el temperamento de sus compañeros es el adecuado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
27	Para usted sus compañeros demuestran eficiencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
28	Para usted sus superiores demuestran eficiencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
29	Para usted sus compañeros demuestran eficacia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
30	Para usted sus superiores demuestran eficacia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
31	Considera usted que su jefe actual demuestra tener liderazgo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
32	Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
33	Tu actual jefe distribuye bien el trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
34	Para usted la información laboral llega a los demás oportunamente	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Anexo F Base de datos

E	P	P	P	P	P	P	Enfermedades Ocupacionales															Desempeño Laboral																			
	G	G	G	G	G	G	D1: Factores Físicos					D2: Factores Psicosociales					D3: Factores Ergonómicos					D1: Competencia Genérica						D2: Competencia Laboral						D3: Competencia Básica							
	1	2	3	4	5	6	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	1	1	1	2	2	1	5	4	2	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3				
2	1	2	2	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4			
3	1	3	3	2	4	2	3	3	5	1	1	2	3	3	3	5	4	3	4	1	4	1	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2			
4	1	2	1	2	4	2	2	2	3	2	1	3	4	2	4	4	4	3	4	1	1	2	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4		
5	1	1	1	2	4	1	4	3	5	2	2	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3		
6	1	3	1	2	4	3	3	1	3	1	1	1	4	4	3	4	4	2	5	4	5	1	3	2	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
7	2	1	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	5	5	5	4	4	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
8	1	3	1	2	2	3	4	3	2	1	3	3	4	4	4	5	4	2	5	5	5	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	
9	1	1	1	2	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	5	4	
10	1	3	1	1	1	3	4	3	4	3	2	3	5	3	3	5	3	1	3	1	1	2	3	1	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	
11	1	2	1	2	1	3	2	3	3	1	3	4	5	2	4	5	1	1	5	2	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
12	1	1	1	2	3	1	3	3	4	1	1	5	5	5	5	5	5	1	4	3	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	
13	1	1	1	2	2	1	5	4	3	1	3	4	4	4	5	4	4	2	4	1	5	4	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4		
14	2	2	2	3	4	1	5	5	5	5	3	4	3	3	2	4	4	1	5	1	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3		
15	1	1	2	3	2	3	5	5	3	1	4	2	5	5	3	3	3	1	5	1	4	1	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5

E	P	P	P	P	P	P	Enfermedades Ocupacionales															Desempeño Laboral																				
	G	G	G	G	G	G	D1: Factores Físicos					D2: Factores Psicosociales					D3: Factores Ergonómicos					D1: Competencia Genérica						D2: Competencia Laboral						D3: Competencia Básica								
	1	2	3	4	5	6	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34		
16	1	1	1	3	1	3	4	4	3	1	3	3	5	5	4	3	4	1	5	1	2	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	1	2	1	3	1	4	1	1	1	1	5	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
18	2	1	1	3	2	3	4	4	5	3	4	5	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
19	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
20	2	3	1	3	3	4	4	2	3	1	1	2	3	2	3	4	3	1	4	2	2	1	5	3	5	2	4	3	1	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	2	
21	1	1	1	3	3	4	4	2	3	1	1	2	3	2	3	4	3	1	4	2	2	1	5	3	5	2	4	3	1	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	2	
22	2	3	2	3	4	4	5	2	3	2	1	4	5	5	1	4	3	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	1	3		
23	2	3	1	1	2	1	3	3	3	2	5	3	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
24	2	2	1	1	3	1	3	3	3	2	5	3	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5		
25	2	3	1	3	3	1	4	3	3	3	2	4	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
26	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	4	2	4	4	4	1	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	3		
27	1	2	1	2	4	1	3	3	3	3	2	1	4	3	4	1	4	1	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3		
28	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	4	4	5	3	3	4	3	2	5	4	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	
29	1	1	1	3	2	1	5	3	3	2	5	3	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	2	3	2	3	4	5	4	4	4	1	3	3	5	3	3	4	3	2	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
31	1	3	1	2	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	2	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
32	2	2	2	3	4	5	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	1	5	3	3	3	5	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4		

E	P	P	P	P	P	P	Enfermedades Ocupacionales															Desempeño Laboral																			
	G	G	G	G	G	G	D1: Factores Físicos					D2: Factores Psicosociales					D3: Factores Ergonómicos					D1: Competencia Genérica						D2: Competencia Laboral						D3: Competencia Básica							
	1	2	3	4	5	6	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
33	1	2	1	2	3	5	3	3	1	1	4	4	5	5	4	3	4	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
34	2	3	1	1	4	4	4	4	3	2	3	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	
35	1	3	1	2	4	5	3	2	3	1	3	3	5	4	4	3	4	2	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	
36	2	3	1	1	4	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
37	1	3	1	3	3	5	2	3	3	1	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
38	1	1	1	1	4	5	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
39	2	3	1	1	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
40	2	1	1	2	3	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
41	1	2	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
42	1	3	1	1	2	1	4	4	3	4	2	5	3	3	3	5	3	1	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
43	1	3	2	3	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	2	1	1	1	1	6	3	3	2	2	2	5	3	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	1	1	1	1	1	6	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	1	3	1	1	4	5	4	3	4	3	1	4	3	4	5	5	5	2	5	4	1	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	
47	1	3	1	1	2	5	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
48	1	3	1	3	4	1	3	2	3	3	5	5	3	3	5	2	2	1	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	1	3	1	2	4	5	3	2	4	1	4	3	3	3	4	4	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	

E	P	P	P	P	P	P	Enfermedades Ocupacionales															Desempeño Laboral																			
	G	G	G	G	G	G	D1: Factores Físicos					D2: Factores Psicosociales					D3: Factores Ergonómicos					D1: Competencia Genérica						D2: Competencia Laboral						D3: Competencia Básica							
	1	2	3	4	5	6	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
50	2	1	1	3	1	7	3	3	3	2	5	3	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	
51	1	1	1	3	1	7	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	
52	1	1	1	3	1	7	5	4	5	4	1	2	5	5	4	3	4	1	3	3	3	1	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5		
53	2	3	2	3	1	7	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	4	1	4	3	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	
54	2	1	1	3	1	7	4	5	5	4	1	5	5	5	4	4	3	2	3	1	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	
55	2	2	1	2	2	1	3	4	5	4	5	3	5	5	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	1	2	1	3	2	1	4	4	5	3	1	2	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
57	2	1	2	3	1	1	5	4	4	2	2	5	5	5	5	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	
58	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	5	4	4	1	5	1	4	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
59	2	1	1	2	2	7	5	4	3	2	1	3	5	4	4	5	1	1	2	4	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
60	2	1	1	3	2	7	3	2	4	3	1	3	4	4	3	3	3	2	3	1	1	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
61	2	3	2	3	3	4	1	1	2	1	4	2	4	4	3	3	4	2	3	2	2	2	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	
62	1	1	1	3	2	3	4	4	3	1	3	4	5	5	3	4	3	1	5	1	1	1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
63	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	1	5	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4		

Anexo G
Artículo científico

**Las Enfermedades Ocupacionales y el Desempeño Laboral en los
Servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017**

Occupational Illnesses and Labor Performance in the Servants of the Municipality
of Chancay, 2017

Janeth Gregoria Grados Requena
Universidad Cesar Vallejo – Perú
j.grados.r@gmail.com

Resumen

La investigación tiene como objetivo de Determinar la relación que existe entre la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

La población fue de 75 servidores, en los cuales se han empleado la variable Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral.

La metodología empleada en la investigación fue básica de nivel explicativo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, el cual recogió la información en un período específico que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario para los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, el cual estuvo constituido por 34 preguntas en la escala de Likert (1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre y 5 Siempre), en el cuestionario los servidores brindaron información acerca de la variable Enfermedad Ocupacional y el Desempeño Laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan descriptiva, gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que la Enfermedad Ocupacional y el Desempeño Laboral se relacionan en forma positiva y en nivel moderado.

Palabras clave: Enfermedad Ocupacional y Desempeño Laboral.

Abstrac

Occupational diseases and job performance in the Servants of the District Municipality of Chancay, 2017, the research aims to determine the relationship between the occupational disease and the work performance of the servers of the District Municipality of Chancay, 2017. The methodology used in the investigation was basic at an explanatory level. This research used for its purpose the non-experimental design of a transectional level of correlation, which collected the information in a specific period that was developed when applying the instrument: questionnaire for the servers of the District Municipality of Chancay, which was constituted by 34 questions on the Likert scale (1 Never, 2 Almost never, 3 Sometimes, 4 Almost always and 5 Always), in the questionnaire the servers provided information about the occupational disease variable and job performance, through the evaluation of its different dimensions, whose results are presented descriptively, graphically and textually. The population was 75 servers, in which the variable occupational disease and job performance were used. The research concludes that there is significant evidence to affirm that occupational disease and work performance are positively and moderately related.

Key words: Occupational Illness and Labor Performance.

Introducción

En las entidades públicas aun es endeble el tema de enfermedad ocupacional y en la actualidad no se cuenta con la inserción solida de salud ocupacional, particularmente en las municipalidades como lo establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo donde deberían estar implementando un

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se promueva una cultura de prevención de riesgos laborales. Donde, por su parte las empresas privadas si tienen implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo manifiesta Huanchuari (2009) en su investigación “la prevención de los riesgos ocupacionales mineros como responsabilidad de la empresa” el cual le permitió concluir que la mayor importancia, radica en la inclusión en toda actividad productiva de mayor peligro a la medicina del trabajo como medio de prevención de riesgos laborales para advertir la conexión directa entre la prestación del trabajador y las enfermedades ocupacionales y también refiere Hernández (2015) en su estudio “las condiciones ergonómicas en el desempeño laboral de las higienistas dentales de la facultad de Odontología, donde concluye que el ruido interfiere en la concentración y en relación a las mejoras ergonómicas, no reciben ninguna capacitación en prevención de enfermedades, salud ni en ergonomía, elementos importantes para la salud y sobre todo para conocer la existencia de posturas adecuadas a la hora del trabajo.

El problema a investigar es: ¿Qué relación existe la enfermedad ocupacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017?

Metodología

En la investigación se utilizó el método hipotético deductivo, considerando lo manifestado por Soto (2015) que “permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general” (p.49). Asimismo la investigación está influenciada por el enfoque cuantitativo, al respecto Hernández et al (2014) refirió que “utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con la finalidad establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Resultados

Análisis descriptivo de la variable enfermedad ocupacional y desempeño laboral

En la Tabla 1, se observa que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “Baja prevalencia” de la variable Enfermedad Ocupacional y el nivel “Bajo” de la variable Desempeño Laboral”, con 36 respuestas representando el 57.1% del total; la menor frecuencia de aceptación se dan en el cruce del nivel “Alta prevalencia” de la variable Enfermedad Ocupacional y el nivel “Medio” de la variable Desempeño Laboral”, con 0 respuestas representando el 0,00% del total.

Tabla 1:

Tabla Cruzada Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral

		V2 Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Media	Alto	
V1 Enfermedad Ocupacional	Baja prevalencia	36 (57.1%)	0 (0%)	0 (0%)	36 (57.1%)
	Media prevalencia	9 (14.3%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (14.3%)
	Alta prevalencia	7 (11.1%)	0 (0%)	11 (17.5%)	18 (28.6%)
Total		52 (82.5%)	0 (0%)	11 (17.5%)	63 (100%)

Fuente: Elaboración propia

En la Figura 1, se observa que el nivel “Media prevalencia” de la variable Enfermedades Ocupaciones es el que tiene una mayor frecuencia, sumando 36 respuestas representando el 57.1% en esta tendencia; asimismo el nivel “Bajo” de la variable Desempeño Laboral es el que tiene una mayor frecuencia, sumando 52 respuestas representando el 82.5% en esta tendencia.

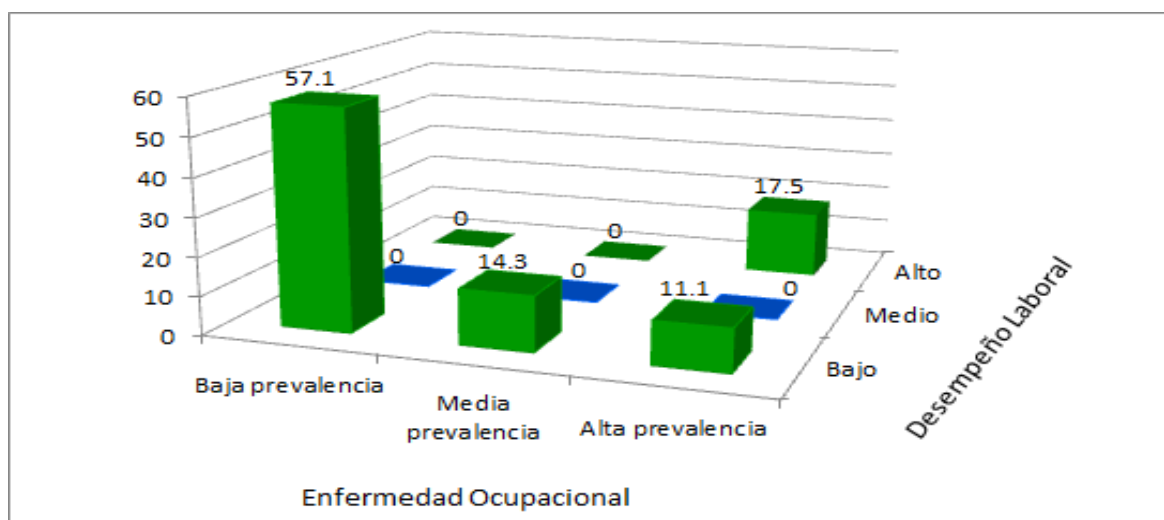


Figura 1: Histograma Enfermedad Ocupacional por Desempeño Laboral

Contrastación de hipótesis

Ho La enfermedad ocupacional se relaciona no significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

Ha La enfermedad ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

Discusión

Se presenta a continuación los resultados referente a la hipótesis general, el cual la evidencia empírica encontrada señala que referente a la parte descriptiva de las variables se encuentra mayor frecuencia de relación en el cruce del nivel baja prevalencia de la Enfermedad Ocupacional y el nivel bajo del Desempeño Laboral, siendo este representado por un 57.1%; mientras el nivel alta prevalencia de la Enfermedad Ocupacional se relaciona con el nivel alto del Desempeño Laboral representado por un 17.5%. En el plano inferencial se ha podido determinar que a partir de la información recogida por medio de la encuesta a los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay la existencia de una correlación directa, donde el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.641 encontrándose en el rango de 0.3 a 0.7. Este análisis permite determinar que la Enfermedad Ocupacional se relaciona con el Desempeño Laboral en un nivel moderado; dichos resultados concuerdan con los encontrados por Reymundez (2014) quien concluye en su investigación que el riesgo ocupacional está presente. Por ello se debe trabajar en la prevención de una (o más de una) enfermedad ocupacional que vaya de la mano con un plan en la mejora de su desempeño, como lo referido por Iturralde (2011), quien concluye en su estudio que al no existir un plan de mejora en relación del desempeño de los trabajadores, haría que se imposibilite su desarrollo y evolución, además lo indicado por Huancahuari (2009), quien concluye en su investigación que estimamos imprescindible la difusión entre los trabajadores, de los conocimientos necesarios para la prevención de enfermedades profesionales propias del trabajo; respuesta brindada dentro del concepto de la Enfermedad Ocupacional el cual según Digesa (2005,p.20), indica que es “todo estado patológico que puede darse

tanto de forma permanente, como de forma transitoria y lo contrae a consecuencia directa de un agente de riesgo al realizar una tarea desempeñado por el colaborador”. De acuerdo a los resultados encontrados en la presente investigación a menor Enfermedad Ocupacional mayor Desempeño Laboral.

Conclusión

La enfermedad ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2017.

Referencias

Flores, S. (2009). *La Prevención de los Riesgos Ocupacionales Mineros como responsabilidad de la Empresa*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado de: cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1481/1/Huancahuari_fs.pdf el 24 de Septiembre del 2016.

Hernández, A. (2015). *Las Condiciones Ergonómicas en el Desempeño Laboral de las Higienistas Dentales de la Facultad De Odontología de la Universidad de Carabobo*. Venezuela. Recuperado de: <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2583/1/%C3%81hern%C3%A1ndez.pdf>. El 23 de Septiembre del 2016.

Hernández R. et al (2014) *Metodología de la Investigación*. (6.^a ed.). México: Mcgraw-hill.