

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**



**LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN EL BANCO DE LA NACIÓN SEDE TACNA EN EL AÑO 2021**

**Tesis**

**Presentada por:**

**Bach. Richard Daniel Lanchipa Alay**

**ORCID: 0000-0002-0948-5759**

**Asesor:**

**Mag. Walther Arturo Bueno Mariaca**

**ORCID: 0000-0002-7649-4591**

**Para obtener el Grado Académico de:**  
**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**  
**TACNA – PERU**

**2022**



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**



**LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN EL BANCO DE LA NACIÓN SEDE TACNA EN EL AÑO 2021**

**Tesis**

**Presentada por:**

**Bach. Richard Daniel Lanchipa Alay**

**ORCID: 0000-0002-0948-5759**

**Asesor:**

**Mag. Walther Arturo Bueno Mariaca**

**ORCID: 0000-0002-7649-4591**

**Para obtener el Grado Académico de:**  
**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**  
**TACNA – PERU**

**2022**

PAGINA DEL JURADO  
**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS**

**Tesis**

**“LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y RELACION  
CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL BANCO DE LA  
NACION SEDE TACNA EN EL AÑO 2021”**

Presentada por:

Bach. Richard Daniel Lanchipa Alay

**Tesis sustentada y aprobada el 25 de Noviembre de 2022; ante el  
examinador: siguiente jurado**

**PRESIDENTE: Dra. Marizol Candelaria Arambulo Ayala**

**SECRETARIO: Dra. Jeimy Fabiola Arias Hanco**

**VOCAL: Mag. Julio Francisco Garate Delgado**

**ASESOR: Mag. Walther Arturo Bueno Mariaca**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo Richard Daniel Lanchipa Alay, en calidad de Egresado de la Maestría Administración y Dirección de Empresas de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con DNI 72308001

Soy autor (a) de la tesis titulada:

La Seguridad y Salud en el Trabajo y su Relación con el Desempeño laboral en el Banco de la Nación

sede Tacna en el año 2021.

### DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de MAESTRO, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 25% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de

terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna 25 de Noviembre del 2022



---

Richard Daniel Lanchipa Alay  
DNI 72308001

## **Agradecimientos**

En estas líneas muestro mi más profundo agradecimiento a la cálida ayuda que muchas personas y colegas me han brindado durante el proceso de investigación y redacción de este trabajo. En primer lugar, agradezco a mi familia que me han ayudado y apoyado en todo, a mi asesor, Mag. Walther Arturo Bueno Mariaca, por haberme orientado en todos los momentos que necesité sus consejos.

**Dedicatoria**

El presente trabajo investigación va dedicado a Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer, para mi familia; de manera especial a mi madre; quien ha puesto toda su confianza para lograr un objetivo más en mi vida.

## Índice de contenidos

Introducción	13
Capítulo I: El problema.....	15
1.1. Planteamiento del problema .....	15
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Interrogante principal .....	18
1.2.2. Interrogantes secundarias .....	18
1.3. Justificación de la investigación.....	19
1.4. Objetivos de la investigación .....	20
1.4.1. Objetivo general .....	20
1.4.2. Objetivos específicos.....	20
Capítulo II: Marco teórico.....	22
2.1. Antecedentes de la investigación.....	22
2.1.1. A nivel Internacional .....	22
2.1.2. A nivel Nacional.....	24
2.1.3. A nivel Local .....	26
2.2. Bases Teóricas .....	27
2.2.1. Seguridad y Salud en el Trabajo.....	27
2.2.2. Desempeño Laboral.....	48
2.3. Definición de conceptos básicos .....	70
Capítulo III: Marco metodológico .....	73
3.1. Hipótesis .....	73
3.1.1. Hipótesis general .....	73
3.1.2. Hipótesis específicas .....	73
3.2. Variables e indicadores .....	74
3.2.1. Identificación de la variable .....	74

3.2.2.	Identificación de las dimensiones e indicadores .....	74
3.3.	Tipo y diseño de investigación .....	76
3.3.1.	Tipo de investigación .....	76
3.3.2.	Diseño de investigación.....	76
3.4.	Nivel de investigación .....	76
3.5.	Ámbito y tiempo social de la investigación .....	77
3.6.	Población y muestra .....	77
3.6.1.	Población .....	77
3.6.2.	Muestra .....	78
3.6.3.	Unidad de estudio .....	78
3.7.	Procedimiento, técnicas e instrumentos .....	78
3.7.1.	Procedimiento.....	78
3.7.2.	Técnicas .....	78
3.7.3.	Instrumentos .....	79
Capítulo IV: Resultados .....		80
4.1.	Descripción del trabajo de campo .....	80
4.2.	Diseño de la presentación de los resultados .....	81
4.3.	Resultados .....	82
4.3.1.	Resultados de la variable 1: Seguridad y salud en el trabajo	82
4.3.2.	Resultados de la variable 2: Desempeño laboral.....	104
4.4.	Prueba estadística .....	123
4.5.	Comprobación de hipótesis .....	124
4.5.1.	Prueba de hipótesis general .....	124
4.5.2.	Prueba de hipótesis específicas .....	126
4.5.3.	Discusión .....	134
Capítulo V: Conclusiones y sugerencias .....		139
5.1.	Conclusiones .....	139
5.2.	Sugerencias.....	142

Referencias bibliográficas..... 145

Anexos      151

## Índice de tablas

Tabla 1	Análisis general de la variable Seguridad y salud en el trabajo	86
Tabla 2	Análisis de la dimensión Prevención	89
Tabla 3	Análisis de la dimensión Responsabilidad	91
Tabla 4	Análisis de la dimensión Cooperación	93
Tabla 5	Análisis de la dimensión Información y capacitación	95
Tabla 6	Análisis de la dimensión Gestión integral	97
Tabla 7	Análisis de la dimensión Atención integral de la salud	99
Tabla 8	Análisis de la dimensión Consulta y participación	101
Tabla 9	Análisis de la dimensión Primacía de la realidad	103
Tabla 10	Análisis de la dimensión Protección	105
Tabla 11	Análisis general de la variable Desempeño Laboral	107
Tabla 12	Análisis de la dimensión Adaptabilidad	110
Tabla 13	Análisis de la dimensión Iniciativa	112
Tabla 14	Análisis de la dimensión Conocimiento	114
Tabla 15	Análisis de la dimensión Trabajo en equipo	116
Tabla 16	Análisis de la dimensión Estándares de trabajo	118
Tabla 17	Análisis de la dimensión Desarrollo del talento	120
Tabla 18	Análisis de la dimensión Diseño de la fuerza laboral	122
Tabla 19	Análisis de la dimensión Maximiza el rendimiento	124
Tabla 20	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	125
Tabla 21	Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis general	127
Tabla 22	Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 1	128

Tabla 23	Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 2	129
Tabla 24	Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 3	130
Tabla 25	Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 4	131
Tabla 26	Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 5	132
Tabla 27	Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 6	133
Tabla 28	Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 7	134
Tabla 29	Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 8	135
Tabla 30	Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 9	136

## Índice de figuras

Figura 1	Señalética de caída por las escaleras	30
Figura 2	Tomacorriente sobrecargado	31
Figura 3	Señalética de líquido inflamable	31
Figura 4	Riesgo de problemas visuales por falta de iluminación o polvo en el entorno laboral	32
Figura 5	Fumigación de oficina	32
Figura 6	Presencia de hongos en documentos de escritorio	33
Figura 7	Posturas incorrectas en la oficina	33
Figura 8	Oficina desordenada y sucia	34
Figura 9	Clima laboral	34
Figura 10	Evaluación de 360°	61
Figura 11	Escala Gráfica de Evaluación de Desempeño	62
Figura 12	Método de Elección Forzada	63
Figura 13	Método de Incidentes Críticos	64
Figura 14	Método de Comparación por Pares	65
Figura 15	Análisis general de la variable Seguridad y salud en el trabajo	87
Figura 16	Análisis de la dimensión Prevención	89
Figura 17	Análisis de la dimensión Responsabilidad	91
Figura 18	Análisis de la dimensión Cooperación	93
Figura 19	Análisis de la dimensión Información y capacitación	95
Figura 20	Análisis de la dimensión Gestión integral	97
Figura 21	Análisis de la dimensión Atención integral de la salud	99
Figura 22	Análisis de la dimensión Consulta y participación	101

Figura 23	Análisis de la dimensión Primacía de la realidad	103
Figura 24	Análisis de la dimensión Protección	105
Figura 25	Análisis general de la variable Desempeño Laboral	108
Figura 26	Análisis de la dimensión Adaptabilidad	110
Figura 27	Análisis de la dimensión Iniciativa	112
Figura 28	Análisis de la dimensión Conocimiento	114
Figura 29	Análisis de la dimensión Trabajo en equipo	116
Figura 30	Análisis de la dimensión Estándares de trabajo	118
Figura 31	Análisis de la dimensión Desarrollo del talento	120
Figura 32	Análisis de la dimensión Diseño de la fuerza laboral	122
Figura 33	Análisis de la dimensión Maximiza el rendimiento	124

## Resumen

El desarrollo de la investigación titulada *La seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna en el año 2021.*, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la seguridad y salud con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021. Proponiéndose una metodología de tipo de investigación básica, un diseño no experimental y transversal, y de nivel correlacional, el cual estuvo dirigido a una población de 54 trabajadores, realizando un censo, es decir, evaluando a la totalidad de la población, a quienes se dirigió un cuestionario como instrumento, cuyos hallazgos fueron procesados con el programa SPSS 24.0 para Windows. Concluyendo que la seguridad y salud en el trabajo se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021, lo cual se demostró según el valor de significancia calculado menor de 0.05, dada la prueba Rho-Spearman, y que permiten explicar que la seguridad y salud en el trabajo, en función de los niveles de prevención, cooperación, información y capacitación, gestión integral, atención integral de la salud, consulta y participación, primacía de la realidad, y protección, en su conjunto, son determinantes para lograr el desempeño positivo de los trabajadores, en función de la adaptabilidad, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo del talento, diseño de la fuerza laboral y maximización del rendimiento, de parte del personal de la institución.

*Palabras clave:* Seguridad y salud en el trabajo, prevención, responsabilidad, cooperación, gestión integral, desempeño laboral

### **Abstract**

The development of the research entitled *Safety and health at work and its relationship with job performance at the Banco de la Nación headquarters Tacna in the year 2021.*, had as a general objective to determine the relationship between safety and health with the job performance at the Banco de la Nación headquarters Tacna, in the year 2021. Proposing a basic research type methodology, a non-experimental and cross-sectional design, and a correlational level, which was aimed at a population of 54 workers, carrying out a census, that is, evaluating the entire population, to whom a questionnaire was addressed as an instrument, whose findings were processed with the SPSS 24.0 program for Windows. Concluding that occupational safety and health is significantly related to job performance at the Banco de la Nación headquarters in Tacna, in the year 2021, which was demonstrated according to the calculated significance value of less than 0.05, given the Rho test. -Spearman, and that allow to explain that safety and health at work, depending on the levels of prevention, cooperation, information and training, comprehensive management, comprehensive health care, consultation and participation, primacy of reality, and protection , as a whole, are decisive to achieve positive performance of workers, based on adaptability, initiative, knowledge, teamwork, work standards, talent development, workforce design and performance maximization, on the part of the institution's staff.

*Keywords:* Occupational health and safety, prevention, responsibility, cooperation, comprehensive management, job performance

## **Introducción**

La tesis titulada *La seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna en el año 2021*, aborda un problema detectado en el Banco de la Nación, entidad en la que de manera inicial se ha observado ciertas deficiencias en cuanto a estrategias para asegurar condiciones de trabajo que sean propicias para lograr la integridad de los trabajadores, sobre todo en cuanto al cumplimiento de adecuados parámetros de seguridad y salud en el trabajo, que tenga en bien atender e inducir al personal a cumplir con en el cumplimiento de estas normativas, a lo que se suma que en la entidad no se cuenta con un plan de seguridad actualizado, y menos en ella se ha realizado evaluación de las condiciones de trabajo, lo que se traduce en un riesgo que genere efectos negativos sobre el desempeño laboral, tomando en consideración que según se determinen mejores condiciones de trabajo, es posible lograr una mayor posibilidad para asegurar mejores desempeños. Es por ello que, surge la necesidad de desarrollar esta investigación, con el propósito de determinar, que tanto la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el desempeño de los trabajadores del Banco de la Nación en la ciudad de Tacna.

El abordaje del contexto citado inicia con el Capítulo I: El problema, en el cual se hace desarrollo del planteamiento del problema, seguido por la formulación del problema, además de la justificación de la investigación y la formulación de los objetivos de la tesis.

En el Capítulo II: Marco teórico, se desarrollan los antecedentes de la investigación, a nivel internacional, nacional y local, continuando con las bases

teóricas y la definición de conceptos básicos relativos a la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral.

En el Capítulo III: Marco metodológico, se desarrollan los aspectos metodológicos, tales como la hipótesis de investigación, determinación de las variables e indicadores, tipo, diseño y nivel de investigación, ámbito y tiempo social del estudio, población y muestra de estudio, como también la determinación del procedimiento, técnica e instrumentos empleados en la tesis.

El Capítulo IV: Resultados, desarrolla los hallazgos de la investigación, según la aplicación de los instrumentos, en el que se describe el trabajo de campo, y se diseñan los resultados conforme a las variables y dimensiones del estudio, en forma de tablas y figuras, seguido por la determinación de la prueba estadística y el contraste de las hipótesis.

En el Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones se explican las conclusiones y recomendaciones de la tesis.

Por último, se presentan las referencias bibliográficas y anexos de la tesis.

## **Capítulo I: El problema**

### **1.1.Planteamiento del problema**

Uno de los grandes problemas que existe en la actualidad para las organizaciones que velan por los derechos de los trabajadores, es la condición y seguridad con la que laboran. La Organización Internacional de Trabajo (2016) reporta anualmente gran cantidad de accidentes con consecuencias fatales, en donde más de trecientos mil, tienen origen en el campo y casi dos millones acontece por enfermedades ocupacionales.

Se aprecia que la OIT, en los últimos años, se está preocupando por la necesidad de mejorar la seguridad ocupacional, reconociendo su estrecha relación con el desempeño laboral. Es por ello que, las empresas en general, han comenzado a dotar a sus colaboradores con mecanismos de protección, de acuerdo al nivel de riesgo laboral en el que está expuesto; sin embargo, aún existen empresas que no las están cumpliendo. Este contexto, en la mayoría de casos no solo afecta al trabajador, también afecta indirectamente a la empresa, ya que el desempeño del trabajador disminuye, influyendo en su productividad (Morgan, 2016).

De acuerdo a datos otorgados por la Organización Internacional del Trabajo, los trabajadores activos, conforman aproximadamente el 50% de la población mundial y los costos directos del tiempo perdido, ya sea, por causa de enfermedades laborales y accidentes laborales registrados equivalen al 4% del PBI mundial. Es por ello que, se ha comenzado a considerar a la salud y seguridad de los

trabajadores, como factor importante para asegurar el desempeño, productividad laboral y el desarrollo de las naciones, con la finalidad de beneficiar el crecimiento económico global (Morgan, 2016).

Las pruebas tangibles, demuestran, como las empresas que promueven la responsabilidad social empresarial, seguridad y salud ocupacional, son organizaciones exitosas, la cuales, cuentan con trabajadores con altos índices de motivación, confianza y productividad. De la misma manera, reconocen al buen colaborador y con esto su reputación va en ascenso, convirtiéndose en empresas líderes con un factor diferenciador, respecto a la competencia, asegurando así la rentabilidad y supervivencia (Capitalismo consciente, 2022).

En el ámbito nacional, resulta necesario, el desarrollo de estrategias que promuevan el diálogo entre el estado, los empleadores y los trabajadores. De esta forma, se logren plantear políticas, programas, talleres y líneas de acción. De la misma manera, hacer públicas las experiencias exitosas de empresas o instituciones que mantienen como política las buenas prácticas en salud y seguridad ocupacional. (Support Brigades, 2017)

En contexto de pandemia COVID-19 el riesgo laboral y/o ocupacional adquiere una gran importancia, este viene siendo un aspecto fundamental en los centros de trabajo y significa entonces que los empleadores deben garantizar los protocolos de seguridad y bioseguridad como respuesta ante la coyuntura pandémica. La COVID-19 ha generado cambios radicales en el estilo de vida las personas, diversos países han adoptado medidas en respuesta a la expansión del virus, resulta de gran importancia que todas las organizaciones adopten mecanismos para evaluar, prevenir y minimizar los riesgos laborales, asimismo que ejecuten protocolos de limpieza y desinfección que eviten posibles riesgos en la salud de los colaboradores.

En el Perú, la seguridad y salud en el trabajo se encuentra normada y está regida por la Ley N° 29783 (2011), cuyo objetivo es; fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú. No cabe duda que diferentes entidades financieras, como: Cooperativas, Cajas Municipales, Financieras y Bancos, las han tomado como parte de sus políticas empresariales e institucionales, sin embargo, para nadie es un secreto que, en el sector financiero la productividad es lo más importante, dejando las normas en muchos casos solo como parte del papel.

Respecto al Banco de la Nación, cuenta con un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo (2019), dicho documento establece normas y demás disposiciones orientadas a promover una cultura de prevención de riesgos laborales dentro del Banco y todas sus filiales a nivel nacional; con la finalidad de, evitar y prevenir daños en la salud de los trabajadores a consecuencia de las actividades laborales que se llevan a cabo dentro de la institución.

A pesar de contar con un reglamento interno, resulta importante que las autoridades y encargados del área de seguridad y salud, promocionen e informen a los colaboradores del Banco de la Nación, sobre su reglamento, ya que los accidentes pueden suceder en cualquier momento. Es allí, donde nace la presente investigación y tomando en cuenta el escenario, la investigación tiene como objetivo, medir el nivel de relación que existe entre la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna en el año 2021. A fin de lograr establecer la existencia o no de una relación significativa entre las variables aplicadas a este caso de estudio.

Respecto a la institución en mención, esta presenta, a nivel observacional, ciertas deficiencias en cuanto a estrategias que velen por generar condiciones de trabajo propicias que aseguren la integridad de los trabajadores, sobre todo en el aspecto ergonómico, no habiendo por tanto un Plan de Seguridad y Salud ocupacional actualizado, que se encargue de atender e inducir al personal en el cumplimiento de ciertos parámetros, y por tanto, generando vacíos de atención

desde la propia dirección, cuyo enfoque principalmente está en aspectos como el desempeño laboral.

Por tanto, entre tales deficiencias, además de no contar con un plan de seguridad actualizado, se suma que la institución no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo y la satisfacción de su personal, como tampoco el conocimiento en relación a las prácticas laborales que aseguren su integridad, por lo que, ante tales deficiencias, se genera un riesgo de efectos negativos sobre el desempeño laboral, tomando en cuenta que a medida que se establezcan mejores condiciones de trabajo, existe una mayor posibilidad de asegurar mejores desempeños.

Este contexto será evaluado en la presente investigación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Interrogante principal**

¿Cómo se relaciona la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?

### **1.2.2. Interrogantes secundarias**

- ¿Cómo se relaciona la prevención con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?
- ¿Cómo se relaciona la responsabilidad con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?
- ¿Cómo se relaciona la cooperación con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?

- ¿Cómo se relaciona la información y capacitación con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?
- ¿Cómo se relaciona la gestión integral con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?
- ¿Cómo se relaciona la atención integral de salud con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?
- ¿Cómo se relaciona la consulta y participación con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?
- ¿Cómo se relaciona la primacía de la realidad con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?
- ¿Cómo se relaciona la protección con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?

### **1.3. Justificación de la investigación**

La presente investigación, resulta trascendental, partiendo desde su justificación, en el área teórica, metodológica y práctica (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

De esta forma, por su naturaleza científica, requiere la revisión de teorías previas, haciendo uso de la revisión bibliográfica de distintos autores, los cuales interpretan e investigan sobre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, los cuales resultan referentes, para aterrizarlos a la realidad problemática en el Banco de la Nación sede Tacna. Partiendo de la aplicación de estas teorías, es factible la obtención de información fidedigna, que sea útil para contrastar la teoría y la realidad, logrando así incrementar el conocimiento científico (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

En el aspecto metodológico, la presente tesis, requiere la aplicación del método científico, a partir de que en primer lugar, se determina la problemática de investigación, planteando objetivos para su solución, asimismo planteando hipótesis, para hallar las respuestas a los problemas identificados inicialmente. Es por ello que, se necesita la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos, los cuales revelan un aporte para la resolución de los problemas. Es por ello que, esta metodología sirve como referencia, para que en un futuro se pueda abordar problemáticas similares, teniendo como referencia los instrumentos aplicados, para futuras investigaciones (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Finalmente presenta justificación práctica, debido a que el presente estudio trasciende en el uso de la información rescatada de la presente tesis, esto quiere decir que los resultados obtenidos serán de gran utilidad para la administración del Banco de la Nación sede Tacna, para la posterior toma de decisiones, las cuales permitan crear mejores condiciones de trabajo para el personal, dando prioridad a que estos logren minimizar los riesgos causados por la mala praxis de seguridad y salud en el trabajo, mejorando así el desempeño laboral de los colaboradores (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

#### **1.4.Objetivos de la investigación**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la prevención y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

- Determinar la relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.
- Determinar la relación entre la cooperación y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.
- Determinar la relación entre la información y capacitación y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.
- Determinar la relación entre la gestión integral y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.
- Determinar la relación entre la atención integral de salud y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.
- Determinar la relación entre la consulta y participación y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.
- Determinar la relación entre la primacía de la realidad y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.
- Determinar la relación entre la protección y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

## **Capítulo II: Marco teórico**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. A nivel Internacional**

Williams (2021), elaboró la tesis “Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa “Yogur don Lalo” basado en la norma ISO 45001:2018”, de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El objetivo general fue proponer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional basado en la Norma Internacional ISO 45001:2018 en la empresa “Yogur Don Lalo”. El tipo de investigación fue descriptivo, de análisis documental, bibliográfico y de campo. La muestra estuvo conformada por 100 personas, a quienes se les brindaron como instrumentos de recolección de datos: cuestionario, checklist, y lista de verificación de aspectos legales en Ecuador. Las técnicas fueron la encuesta y la observación de campo respectivamente. Los resultados evidenciaron que únicamente los encuestados cumplían con un 8.10% de aceptación, siendo muy bajo el porcentaje del cumplimiento de temas relacionados a la Seguridad y Salud Ocupacional. De igual manera, mediante el listado de verificación de aspectos legales en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente en el Ecuador, la empresa únicamente obtuvo el 18% de aceptación de dicho cumplimiento. Adicional al análisis de la evaluación de las condiciones iniciales de la empresa se llevó a cabo una encuesta a los trabajadores la cual dio a notar el bajo y nulo conocimiento de estos temas por parte de los trabajadores, lo que indicó la falta de capacitaciones y charlas en temas de Seguridad y Salud Ocupacional dentro de la empresa.

Rivera (2018), realizó la investigación titulada “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa EXPERT TIC SAS”, de la Universidad Autónoma de Occidente, en Santiago de Cali, Colombia. El objetivo de este estudio fue diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa EXPERT TIC SAS. El tipo de investigación fue descriptivo y observacional. Se aplicaron las siguientes etapas: Revisión Documental, Identificación, valoración y medidas de control de riesgos, Política, objetivos y plan de trabajo del SGSST, y Programas y documentación del SGSST. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, empleada a la totalidad de los trabajadores de la empresa mencionada. Los resultados evidenciaron que los accidentes o incidentes en la empresa son causados principalmente por condiciones de trabajo insuficientes, debido a que la mayoría de los cooperadores trabajan en el mismo puesto para actividades repetitivas, lo que puede reflejarse en enfermedades profesionales en el futuro. Finalmente, la conclusión fue que para EXPERT TIC SAS, el desarrollo de SGSST le permitirá controlar mejor los procedimientos y procesos en las instalaciones de la empresa, identificar las debilidades en seguridad y salud en el trabajo, y proponer su reducción o eliminación.

Díaz de León (2017), desarrolló la tesis “Seguridad en el trabajo y desempeño laboral”, de la Universidad Rafael Landívar, en Quetzaltenango, Guatemala. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 50 colaboradores de la empresa Corporación la Rotonda S.A., a quienes se les aplicaron encuestas (escala de Likert) para la recolección de datos. Luego de tabular la información brindada y realizar un análisis estadístico, se puede concluir que existe una relación entre la estabilidad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de Corporación la Rotonda SA, ya que les permite realizar mejor su trabajo. Al establecer medidas de seguridad, todos los empleados se sienten seguros en el desempeño de su trabajo diario, evitando así accidentes y enfermedades. Asimismo, los factores que afectan el desempeño de los empleados incluyen: mobiliario y equipo proporcionado,

iluminación, ventilación, información de seguridad brindada, signos de capacitación y emergencia.

### **2.1.2. A nivel Nacional**

Mendoza (2021), realizó la investigación “La seguridad y salud en el trabajo y su influencia el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú SAC, de la Región Moquegua 2020”, de la Universidad José Carlos Mariategui, en Moquegua. Su objetivo general fue determinar la relación que existe entre las variables seguridad y salud en el trabajo y su influencia el desempeño laboral, en la empresa Mining Solutions Peru SAC. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 22 trabajadores. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, a través de la técnica de la encuesta. Para tabular los datos se usó el programa SPSS con el fin de que la información se procese de manera rápida. Asimismo, para la prueba de hipótesis, el Rho Spearman. Finalmente, se concluyó que sí existe una relación directa y significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral con un el p-valor “sig. Aproximada =  $0,001 < 0.05$  y con un Coeficiente de correlación de Pearson  $r=0,509$  el cual se interpreta como correlación positiva moderada entre ambas variables Con un nivel de significación de 95% se verificó la hipótesis general. Finalmente, se recomendó a los funcionarios y empleados que tomen medidas de mejora en cuanto al control en la gestión administrativa, dar a conocer la forma de trabajo, la organización y funciones para que los trabajadores puedan cumplir a cabalidad con sus actividades logrando así un buen desempeño laboral.

Correa y Tantalean (2021), presentaron la tesis titulada “Diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo según la Ley N° 29783, para disminuir los riesgos laborales en la Municipalidad Distrital de San Bernardino, 2019”, de la Universidad Privada del Norte, en Cajamarca. El objetivo general fue diseñar el sistema de seguridad y salud en el trabajo según la ley N.º 29783, para disminuir los riesgos laborales en la municipalidad distrital de san Bernardino, 2019. El tipo de

investigación fue aplicada, explicativa, cuantitativa y pre-experimental. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores a quienes se les brindaron encuestas. Con el diseño de un plan de seguridad y salud, se evidenció que el conocimiento del personal respecto a seguridad y salud en el trabajo era casi nulo, dado que, solo un 9% de los encuestados indicó que conocía respecto al sistema de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, el 52% de los encuestados manifestaron que sí sabían a quién dirigirse en caso de accidentes; y el 39% de encuestados manifestaron que tuvieron enfermedades ambulatorias, probablemente a causa del trabajo; la clasificación de probabilidad de accidentes en el almacén era elevada y las consecuencias extremadamente dañinos, debido a la existencia de herramientas de construcción; y de probabilidad de riesgo respecto a mobiliario ergonómico era media. Con el diseño de un sistema de seguridad y salud, los valores se elevaron de manera muy positiva.

Atencia y García (2019), desarrollaron la investigación “Indicadores de gestión de seguridad y salud para mejorar el desempeño del trabajo, Lima Metropolitana, año-2019”, de la Universidad Ricardo Palma, en Lima. El objetivo fue crear nuevos indicadores de gestión de seguridad y salud en el trabajo para mejorar el desempeño laboral a través de la correcta aplicación de la norma ISO 45001 en las obras de pavimentación. El tipo de investigación fue descriptivo, explicativo y correlacional. La muestra estuvo constituida por 43 ingenieros civiles, a quienes se les aplicaron cuestionarios a través de la técnica de la encuesta. Para el procesamiento se utilizó el programa Microsoft Excel 2016. Asimismo, para el análisis de los datos obtenidos también se elaboran tablas y gráficos relacionados con la cantidad de indicadores propuestos en el mismo programa. Los resultados mostraron que los eslabones débiles en el sistema de gestión de seguridad de la empresa se pueden encontrar a través del informe mensual de cuasi accidentes. Finalmente, al proponer nuevos indicadores de gestión de seguridad y salud en el trabajo y aplicar correctamente la norma ISO 45001, se pueden reducir los accidentes en un 100%, los días perdidos, el índice de frecuencia mensual y la gravedad mensual se reducen significativamente.

### 2.1.3. A nivel Local

Parihuana (2021), elaboró la investigación titulada “Influencia de la política de seguridad y salud ocupacional en la gestión de riesgos laborales en el Gobierno Regional Tacna, durante el año 2020”, de la Universidad Privada de Tacna. Tuvo como objetivo evidenciar la relación de la política de seguridad y salud ocupacional con la gestión de riesgos laborales en el Gobierno Regional de Tacna, durante el 2020. El estudio fue de tipo básico, de diseño no experimental transversal y relacional. Se utilizó dos cuestionarios, con 24 y 18 afirmaciones cada uno, con ítems en una escala de Likert con valores entre 1 y 5 categorías, dirigidos a una muestra de 77 colaboradores en las áreas administrativas del Gobierno Regional de Tacna, cuyos resultados se presentaron en tablas de frecuencia, según dimensiones y variables. Posteriormente, las hipótesis se contrastaron estadísticamente a través de la prueba estadística Chi-cuadrado. Los resultados evidenciaron que el 59,7 % afirmó que la política de seguridad y salud ocupacional y el 58,4 % consideró que los riesgos laborales se gestionan eficientemente. Finalmente, se concluyó que la política de seguridad y salud ocupacional se relaciona significativamente con la gestión de riesgos laborales en el Gobierno Regional de Tacna, durante el 2020.

Fuentes y Fuentes (2018), realizaron la tesis "Implementación de un sistema de gestión para la seguridad en el trabajo y su relación con la productividad en la ejecución de obras en la ciudad de Tacna", de la Universidad Privada de Tacna. El propósito de este trabajo fue esclarecer el vínculo que existe entre la aplicación de un sistema de gestión de seguridad en el trabajo y la productividad de las obras de construcción en la ciudad de Tacna. Para esto, se aplicó una metodología básica, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, dirigido a una muestra de 30 trabajadores de la construcción civil y 30 ingenieros civiles, quienes enfrentaron las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional. Luego de aplicar la encuesta correspondiente y analizar los datos estadísticos recolectados, el trabajo concluyó que, si los p-valores se calculaban a partir de 0,00, la aplicación de OSMS y su relación con la productividad del proyecto de construcción Tacna se asociaba

significativamente, justificando los resultados. En otras palabras, el hecho de que los trabajadores trabajen en condiciones adecuadas para garantizar la integridad de la seguridad y la salud en el trabajo es un factor que afecta la productividad laboral. Si los trabajadores no manejan adecuadamente esta variable, también pueden sufrir. Para ser claros, cuando los trabajadores usan las herramientas de seguridad correctamente, respetan y entienden las reglas para su aplicación, las organizaciones garantizarán mejores resultados en términos de desempeño y cumplimiento de los objetivos del programa.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Seguridad y Salud en el Trabajo**

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) (2020), la seguridad y la salud en el trabajo (SST) es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. A tal fin, las entidades públicas deberán promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para evitar daños a la salud física y mental de los trabajadores en el trabajo, en relación con el trabajo o durante el trabajo.

Por otro lado, los autores Favaro & Drais (2007), afirman que es una herramienta de gestión que combina personas, políticas y métodos para mejorar continuamente los resultados de una entidad en seguridad y salud en el trabajo. Esta definición es menos general que la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que los autores también citan como un conjunto de elementos interdependientes diseñados para establecer prácticas laborales y de salud y seguridad en el trabajo, incluidas políticas y objetivos.

Finalmente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2007), señala que la seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de elementos interrelacionados cuyo propósito es desarrollar políticas y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, así como los mecanismos y acciones necesarios para alcanzarlos. El sistema se ha desarrollado en paralelo con la responsabilidad social empresarial, ya que las empresas lo utilizan para brindar a los trabajadores buenas condiciones de trabajo, mejorando así su calidad de vida y mejorando la competitividad de la empresa en el mercado.

#### *2.2.1.1. Factores de riesgo en el trabajo*

Según el Ministerio de Energía y Minas (MEM) (2017), el desarrollo de las actividades diarias en el lugar de trabajo se ve limitado por los denominados factores de riesgo que pueden derivar en accidentes y enfermedades profesionales. Estos factores pueden:

- *Mecánica*: Caer al suelo, caer por las escaleras, extintor, golpear una mesa, guillotinar, cortar con un cuchillo.

Figura 1

*Señalética de caída por las escaleras*



*Nota.* Tomado de Vlaskovic (2021)

- *Eléctricas*: Conductores de alambre desnudo, enchufes sobrecargados, conexiones secretas.

Figura 2

*Tomacorriente sobrecargado*



*Nota.* Tomado de Andina (2010)

- *Explosión*: Fuga de líquido inflamable.

Figura 3

*Señalética de líquido inflamable*



*Nota.* Tomado de BloquesAutoCAD (2021)

- *Física*: Ruido de máquinas, polución en archivos, falta de iluminación.

Figura 4

*Riesgo de problemas visuales por falta de iluminación o polvo en el entorno laboral*



*Nota.* Tomado de VIX (2021)

- *Química*: Desinfección de oficinas

Figura 5

*Fumigación de oficina*



*Nota.* Tomado de Alcora (2017)

- *Biológicos*: Hongos y moho en los archivadores.

Figura 6

*Presencia de hongos en documentos de escritorio*



*Nota.* Tomado de LapiedradeSísifo (2016)

- *Ergonómico*: Movimientos reiterados, posturas forzadas, malas técnicas de levantamiento, sobreesfuerzos, etc.

Figura 7

*Posturas incorrectas en la oficina*



*Nota.* Tomado de Centro Quiropráctico Rocafort y Valencia (2019)

- *Locativos*: Hacinamiento, falta de orden y limpieza, mala infraestructura.

Figura 8

*Oficina desordenada y sucia*

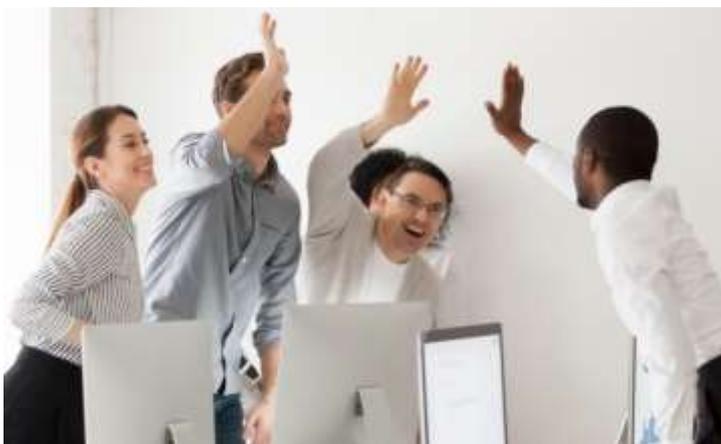


*Nota.* Tomado de Revista Summa (2015)

- *Psicosocial*: Sistema de trabajo extenso, ambiente de trabajo duro, estilo de mando autoritario.

Figura 9

*Clima laboral*



*Nota.* Tomado de Funiblogs (2019)

### 2.2.1.2. Norma Técnica OSHAS18001

Un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es una parte del sistema de gestión de una organización, un conjunto de componentes interrelacionados o que interactúan diseñados para establecer políticas y objetivos de seguridad y salud ocupacional, mecanismos y acciones básicas para lograr los objetivos anteriores (Confederación General de Trabajadores del Perú, 2003).

Según Vásquez (2011), la OIT se refirió a las directrices del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y consideró lo siguiente:

- Al evaluar un sistema de gestión de S y SO, podemos referirnos a criterios relacionados con la *calidad y la productividad*.
- *Eficacia en seguridad*: Grado en que el sistema de seguridad y salud en el trabajo cumple los objetivos fijados durante la evaluación en relación con la prevención de accidentes, enfermedades y la mejora de las condiciones de trabajo.
- *Eficiencia en Seguridad*: Medida en que el sistema de seguridad y salud en el trabajo utiliza y restaura los recursos asignados para reducir los riesgos y mejorar las condiciones de trabajo.
- *Eficacia de la seguridad*: Medida en que el sistema de salud y seguridad ocupacional logra su desempeño y cumple con las expectativas del cliente.

Cabe indicar que la norma OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series) es un conjunto de normas internacionales voluntarias aplicables a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Presenta 02 partes, 18001 y 18002, de acuerdo al estándar británico BS 8800.

La norma OHSAS 18001 establece requisitos para los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo que permite a las empresas desarrollar e implementar regulaciones y objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y

la información relacionada con los riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Está diseñado para dar cabida a empresas de todos los niveles y tamaños, y para adaptarse a diferentes entornos geográficos, culturales y sociales (Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), 2008).

Dicho estándar OHSAS es aplicable a cualquier empresa que desee:

- a) Establecer un sistema de gestión de S y SO para eliminar o minimizar los riesgos para las personas y otras partes interesadas que puedan estar expuestas a riesgos asociados con sus actividades.
- b) La implantación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo;
- c) Velar por el cumplimiento de las políticas de seguridad y salud establecidas;
- d) Manifiestar el cumplimiento de las OHSAS a través de las siguientes acciones:
  - Realizar autoliquidaciones y autodeclaraciones.
  - Buscar la confirmación del cumplimiento de los interesados en la organización (por ejemplo, clientes).
  - Solicitar la confirmación de su autodeclaración fuera de la organización.
  - Investigar la certificación/registro de su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de organizaciones externas.

Los estándares de OHSAS están diseñados para abordar los problemas de salud y seguridad ocupacional, no otras áreas de salud y seguridad, como los programas de salud de los empleados, la seguridad de los productos, los daños a la propiedad o el impacto ambiental (Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), 2008).

### *2.2.1.3.ISO 45001:2018*

NQA (2019) define la ISO 45001: 2018 como una nueva norma internacional, la cual proporcionará un marco para gestionar y mejorar

continuamente la salud y seguridad ocupacional (SSL) dentro de una organización, independientemente de su tamaño, actividad y ubicación geográfica. Con el paso del tiempo, se ha vuelto cada vez más obvio que muchos trabajadores padecen enfermedades, lesiones y muertes relacionadas con el SSL, que traen cargas inaceptables a las personas y sus familias, y traen costos morales y de bienestar para toda la sociedad.

Esto fomentó la necesidad de plantear una estructura sistemática para gestionar estas actividades. El ISO 45001: 2018 es una norma ISO diseñada para ser más compatible con las auditorías de sistemas de gestión ISO 9001: 2015 e ISO 14001: 2015 existentes. Utiliza la misma estructura y refleja los requisitos identificados en las Directrices de la OIT para sistemas SSL. Fue desarrollado por organizaciones internacionales y expertos de la industria, después de varios años.

Debido a esta compatibilidad, la ISO 45001: 2018 superará las ventajas de OHSAS 18001 y promoverá la integración con otros estándares de sistemas de gestión ISO. En 2021, las OHSAS 18001 se cancelarán y se adoptará la ISO 45001 como la principal norma internacional para los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Este estándar presenta la siguiente estructura:

- I. Objeto y campo de aplicación.
- II. Referencias normativas.
- III. Términos y definiciones.
- IV. Contexto de la organización.
- V. Liderazgo y participación de los trabajadores.
- VI. Planificación.
- VII. Apoyo.
- VIII. Operación.
- IX. Evaluación del desempeño.
- X. Mejora.

#### *2.2.1.4. Normativas de Seguridad y Salud Laboral en el Perú*

Entre las principales normativas desarrolladas por el estado, podemos mencionar las siguientes, las cuales aún se encuentran vigentes y revisadas de acuerdo a los riesgos laborales emergentes como la bioseguridad. Estos son:

a) Constitución Política de 1979

El artículo 47 menciona que para prevenir los riesgos laborales y proteger la salud y la salud física y mental de los trabajadores, el Estado tiene la responsabilidad de formular leyes de seguridad y salud en el trabajo.

b) Constitución Política de 1993

No especifica esta responsabilidad. Sin embargo, la constitución actual propone un mecanismo para obligar al Estado a asumir la responsabilidad de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Asimismo, existen convenios laborales internacionales que sustentan la legislación nacional, los cuales pasan a formar parte de la legislación nacional luego de ser ratificados por el gobierno peruano, por lo que el Estado y los ciudadanos deben acatar estos convenios.

Como alusión, se puede señalar que, de los aproximadamente 30 convenios suscritos por la OIT en temas de seguridad y salud en el trabajo, el Perú solo ha ratificado 7 de ellos, 62 de los cuales se refieren a requisitos de seguridad para las edificaciones 1937.

*2.2.1.5. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, según Decreto Supremo N° 005-2012-TR*

Esta norma formula la Ley N ° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016), que el objetivo fue promover una cultura de prevención de riesgos laborales en todo el país basada en la responsabilidad de los empleados en la prevención y el control, funciones del Estado, participación de los contribuyentes y sus sindicatos. En este sentido, se puede suponer que las diferentes instituciones públicas y privadas no tienen suficiente conocimiento de las leyes de salud y seguridad.

Mediante este documento técnico, el Ministerio de Salud instruye a las empresas y organismos públicos para que la vigilancia de la salud de los trabajadores incluya mecanismos y métodos de trabajo, así como buenas prácticas encaminadas a proteger la salud de los empleados. Las poblaciones activas de los diferentes sectores económicos, ya sean públicos o privados, se enfrentan a diversos factores de riesgo laboral derivados de accidentes y enfermedades profesionales debido a condiciones de trabajo inseguras e insalubres.

De igual forma, información sobre enfermedades transmisibles, especialmente enfermedades no transmisibles, mortalidad, morbilidad, duración de la enfermedad, capacidad de salud y pérdida de vidas, con base en los resultados de carga de enfermedad y lesiones en el Perú.

De acuerdo a la Ley N ° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016), los principios básicos de seguridad y salud en el trabajo son:

- *Prevención:* Los empleadores se aseguran de que se establezcan medidas y condiciones en el lugar de trabajo para proteger la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de quienes no tengan una relación laboral, presten servicios o trabajen en las instalaciones. Se deben considerar los factores

sociales, ocupacionales y biológicos, y las dimensiones de género deben diferenciarse, incluyendo la evaluación y prevención de riesgos para la salud en el trabajo.

- *Responsabilidad:* Según la normativa vigente, los empresarios deben asumir las consecuencias económicas, jurídicas y de otra índole de los accidentes o enfermedades que sufran los trabajadores en el ejercicio de sus funciones o como consecuencia de las mismas.
- *Cooperación:* El Estado, los empleadores y trabajadores y sus sindicatos establecen mecanismos para asegurar la cooperación y coordinación a largo plazo en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- *Información y Capacitación:* Sindicatos y trabajadores reciben información oportuna y adecuada por parte de los empleadores y capacitación preventiva sobre las tareas a realizar, con foco en los riesgos potenciales para la vida y salud de los trabajadores y sus familias.
- *Gestión Integral:* Cada empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la gestión general de la empresa.
- *Atención integral de la salud:* Los trabajadores que sufran un accidente o enfermedad profesional en el trabajo tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y adecuadas hasta que se recuperen y busquen reincorporarse al trabajo.
- *Consulta y Participación:* El Estado promueve mecanismos de consulta y participación entre las organizaciones de empleadores y los sujetos sociales más representativos, y toma medidas de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- *Primacía de la realidad:* Los empleadores, trabajadores y sus representantes y demás entidades públicas y privadas encargadas del cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo proporcionen información completa y veraz sobre la materia. Si existiere discrepancia entre el soporte del documento y la realidad, las autoridades optarán por lo determinado en la realidad.
  
- *Protección:* Los trabajadores tienen derecho a esperar que el Estado y los empleadores les aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen la salud física, mental y social continuada durante toda su vida.

#### 2.2.1.5.1. Principios

Según la Ley N ° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016), en concordancias con el D.S. N° 005-2012-TR, Cap. I, Título IV (Reglamento), el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes principios:

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y la seguridad de los trabajadores
- b) Conseguir coherencia entre lo que se planifica y lo que se hace.
- c) Apuntar a la mejora continua, a través de una metodología que la garantice.
- d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo para favorecer la cooperación de los trabajadores.
- e) Promover la cultura de prevención de riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo conductas seguras.
- f) Crear oportunidades para fomentar la empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.

- g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación de los trabajadores hacia el empleador en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- h) Proporcionar mecanismos para reconocer al personal proactivo interesado en la mejora continua de la seguridad y la salud en el trabajo.
- i) Evaluar los principales riesgos que pueden causar el mayor daño a la salud y la seguridad de los trabajadores, el empleador y otros.
- j) Alentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales -o, en su ausencia, de los representantes de los trabajadores- en las decisiones sobre seguridad y salud en el trabajo.

#### 2.2.1.5.2. *Obligaciones*

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 26 (2016), el empleador está obligado a:

- Determinar e informar a todos los empleados, cuál es el departamento o área responsable de la identificación que evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Además, asegurarse de que la salud y la seguridad en el lugar de trabajo sea un requisito obligatorio y aprobado para todas las categorías de la organización. Asimismo, asegurarse de que las personas que asumen la responsabilidad de la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, dispongan de los recursos necesarios para ese fin.
- Promover la cooperación y la comunicación no sólo entre los empleados, sino también entre sus representantes y las organizaciones sindicales, a fin de aplicar de manera óptima los instrumentos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

- Aplicar, ejecutar y evaluar una política y un programa de seguridad y salud en el lugar de trabajo, buscando objetivos mensurables y trazables.
- Cumplir con las normas de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional indicadas en el artículo 18 de la Ley y en los planes voluntarios de seguridad y salud en el lugar de trabajo adoptados por el empleador.
- Ejercer un control efectivo según las prioridades, asegurando la plena participación de los empleados y sus representantes en la aplicación de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional y en los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional.

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 27 (2016), el empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la Ley, es responsable de asegurar que los empleados estén preparados para la prevención.

Las medidas deben estar diseñadas para permitir la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos. En la constante actualización de los conocimientos. En las variaciones tecnológicas o de los equipos de trabajo, en el momento en que se generan. La formación debe estar enfocada:

En las variaciones de las actividades laborales que realizan, en el momento en que se originan. En el área específica de trabajo o en la función que cada colaborador realiza, independientemente del tipo de vínculo, modalidad o duración de su contrato.

### 2.2.1.5.3. *Planes de capacitación*

De acuerdo al Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 29 (2016), los Planes de capacitación deben:

- Contar con la asistencia de profesionales calificados con experiencia en esta instrucción.
- Proporcionar, cuando proceda, capacitación inicial y talleres de repaso a intervalos precisos, que podrán modificarse, según sea necesario, para garantizar la pertinencia y la eficacia.
- Adaptarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y riesgos.
- Disponer de materiales y documentos adecuados. Deben ser supervisados constantemente, con la participación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional o del Supervisor de Seguridad y Salud Ocupacional.

En el caso del Sector Público, la labor de capacitación se realizará en el marco de las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1025, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Reglamento Artículo 30. Si los detalles de las recomendaciones de seguridad e higiene en el trabajo no figuran por escrito en el contrato de trabajo, deberán entregarse física o digitalmente, a más tardar el primer día de trabajo.

Por lo tanto, se deduce que actualmente, como la mayoría de las empresas, no dan la debida importancia a la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, por lo que las empresas no aplican medidas eficaces en un aspecto tan importante, que garantiza el trabajo de los trabajadores de la salud.

Según el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 37 (2016), el empleador es responsable de organizar y mantener las

disposiciones y procedimientos para Asegurar la comunicación interna de la información relacionada con la seguridad y la salud en el trabajo, en las diferentes categorías y posiciones de la organización Además de recibir, documentar y dar respuestas apropiadas a las comunicaciones internas y externas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. Y permitir y garantizar que las opiniones y sugerencias de los empleados, así como las de sus representantes sobre el tema de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, sean recibidas y atendidas de manera oportuna y apropiada.

#### *2.2.1.6. Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021*

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú (2018), tiene como propósito la prevención de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y reducir los posibles daños a la salud de los trabajadores que puedan ser causados por el trabajo o aparecer en el trabajo que realizan.

De acuerdo a la Matriz de Indicadores del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se presentan los siguientes ejes de acción:

##### **a) Eje de Acción N° 1: Marco Normativo**

Su propósito es fomentar un marco normativo armónico, coherente e integral para la seguridad y salud en el trabajo, adaptado a las necesidades de protección de todos los trabajadores.

Para el 2021 se contará con un marco regulatorio de SST unificado, sistemático y actualizado, para ello se contará con normas o equipos que permitan regular tales como servicios de seguridad y salud en el trabajo, exámenes médicos ocupacionales, enfermedades profesionales, seguros complementarios de trabajo de riesgo, establecimiento de importantes aspectos tales como los límites máximos permisibles de agentes físicos, químicos, biológicos,

psicosociales o su correspondiente eliminación (en su caso), además, el trabajo se formula de conformidad con lo establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Reglamento de Seguridad y Salud.

Por ello, también se realizará un análisis correspondiente sobre la base de la situación actual del Perú para ratificar los convenios internacionales que constituyen el marco para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, tales como el Convenio Internacional del Trabajo 155, el Convenio SST; el Convenio Internacional del Trabajo 161, el Convenio sobre Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Convenio Internacional del Trabajo No. 187, Convenio Marco para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**b) Eje de Acción N° 2: Información**

Su finalidad es facilitar una red integrada de información sobre seguridad y salud en el trabajo para facilitar la elaboración, implementación y evaluación de acciones facilitadoras y preventivas.

Para 2021, un registro único de información sobre accidentes de trabajo, eventos peligrosos y enfermedades profesionales logrará la armonización estándar y la centralización de la información. Es decir, para el año 2017 se establecerá un mecanismo de notificación de accidentes de trabajo: fatales, no fatales, peligrosos y enfermedades profesionales, según datos de actividad de los trabajadores, edad, años de trabajo, etc.; sus datos serán lanzado regularmente. Al mismo tiempo, se elaborará una guía didáctica para el correcto uso del formulario de inscripción, que conducirá al correcto uso de los seminarios de formación.

Un único registro de data permitirá realizar un diagnóstico periódico de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú, identificando los sectores más vulnerables para implementar de manera integral y efectiva acciones encaminadas a eliminar los riesgos laborales presentes en los mismos, y tomar

como base para el establecimiento de datos estadísticos y fuente principal de información sobre seguridad y salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018).

**c) Eje de Acción N° 3: Cumplimiento**

Su objetivo es fomentar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo potenciando los controles y facilitando mecanismos de autoevaluación del sistema de gestión.

Para el 2021, los inspectores profesionales de seguridad y salud en el trabajo tendrán la capacidad suficiente para identificar deficiencias u omisiones en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo de los empleadores implementados en los centros de trabajo; de la inspección del trabajo como herramienta preventiva de seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, como los propios empresarios establecen mecanismos de autoevaluación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como la elaboración de autodiagnósticos, la difusión de buenas prácticas para la prevención de riesgos laborales, etc.; el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

**d) Eje de Acción N° 4: Fortalecimiento de Capacidades**

Su propósito es fortalecer la capacidad de los participantes del sistema SST para desarrollar acciones efectivas de promoción y prevención.

Al 2021, los actores sociales (trabajadores, empleadores) podrán desarrollar acciones efectivas de promoción y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, mientras que los planes nacionales de seguridad y salud en el trabajo priorizan la formación y la inclusión desde la Fase 1 de Formación en el currículo educativo de la educación superior. , seguridad y salud en el trabajo, y así mismo, se ha planificado la formación de profesionales en

prevención de riesgos laborales, así como la adecuada difusión de este tema a todos los niveles, de forma que se fomente una cultura de prevención en el Perú (Ministerio del Trabajo, 2018).

**e) Eje de Acción N° 5: Protección Social**

Su propósito es fomentar la universalidad del seguro de riesgos laborales. Para el año 2018, las prestaciones de promoción, rehabilitación y prevención de la rehabilitación y las prestaciones económicas y sociales serán objeto de seguimiento y seguimiento a través de los organismos competentes para mejorar su calidad, y esta información será facilitada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**f) Eje de Acción N° 6: Fomento del Diálogo Social**

Su objetivo es fomentar el diálogo y la participación efectiva de los actores sociales en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo. Acciones encaminadas a fortalecer los comités regionales de seguridad y salud en el trabajo, implementar CORSSAT a ser instalado, también brindar mecanismos de coordinación, elaborar documentos técnicos, brindar asistencia técnica e interactuar mediante aulas virtuales. Trabajo a nivel de país y CORSSAT.

Asimismo, priorizar el fortalecimiento de la instalación, el funcionamiento de los comités de seguridad y salud en el trabajo y la participación de los trabajadores en el trabajo de los órganos consultivos patronales es parte del impulso para implementar un sistema de gestión de la seguridad. salud de la empresa. Los trabajadores de los sectores público y privado participarán activamente en los comités de seguridad y salud en el trabajo ya que recibirán la capacitación adecuada para desempeñar sus funciones con eficacia, ya que las actividades del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo enfatizan la capacitación con actividades en el exterior y pasantías (Ministerio del Trabajo, 2018).

### 2.2.1.7. NTP 182

De acuerdo a Nogareda (1987), la NTP 182 es un método de autoevaluación de las condiciones de trabajo desarrollado para el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona y utilizado por diferentes organizaciones en todo el mundo.

El modelo se fundamenta en 06 indicadores de evaluación:

- *Condiciones de seguridad:* Condiciones materiales establecidas por maquinaria, equipo o instalaciones.
- *Contaminantes ambientales:* Contaminantes físicos, químicos o biológicos que están presentes en establecidas actividades y pueden causar diversas enfermedades profesionales.
- *Ambiente de trabajo:* Todos los puestos de trabajo tienen características ambientales, como las condiciones de luz, temperatura y humedad, que afectan directamente al confort en el lugar de trabajo por un lado y exacerbaban otros factores por el otro.
- *Requisitos del trabajo:* Esfuerzo físico y mental que regulará la aparición de fatiga. La fatiga se puede prevenir si conocemos "a priori" el nivel de esfuerzo necesario para realizar una tarea.
- *Organización del trabajo:* Incluye factores como la jornada laboral, el ritmo de trabajo, la comunicación con los superiores y compañeros, ya que no solo son determinantes de la patología y fatiga laboral típica, sino también de la motivación y satisfacción laboral.

- *Organización de la prevención:* Mecanismos que permitan poner en práctica la prevención de riesgos laborales, como la legislación y la organización empresarial.

### **2.2.2. Desempeño Laboral**

Según Schermerhorn (2003), el desempeño laboral es la cantidad y calidad de tareas realizadas por individuos o grupos. El desempeño laboral se relaciona con la voluntad de trabajar duro o trabajar duro para completar una tarea. El esfuerzo es una parte insustituible de un lugar de trabajo de alto rendimiento.

Por otro lado, Dolan y Martin (2000) consideran que el desempeño laboral es el resultado del trabajo realizado en un proceso; tomando la mejora de la productividad organizacional como referencia para evaluar el desempeño organizacional.

Asimismo, Faria (1995) menciona que el desempeño laboral es el resultado de que los empleados violen el contenido de su trabajo, autoridad, tareas y actividades, dependiendo del proceso de mediación o ajuste entre ellos y la empresa.

Milkovich y Boudreau (1994) definen al desempeño como el grado en que los trabajadores dan cumplimiento a los requerimientos laborales.

Finalmente, Harper y Lynch (1992) indican que el desempeño laboral es un procedimiento diseñado para evaluar de manera sistemática y objetiva el desempeño del capital humano de una organización. Analiza las metas, tareas y particularidades determinadas por los individuos.

### 2.2.2.1. Importancia del Desempeño Laboral

De acuerdo a Bohlander y Sherman (2001), la gestión del desempeño laboral eficiente es importante ya que produce las siguientes ventajas:

- *Mejora el rendimiento.* A través de la retroalimentación del desempeño, los gerentes y empleados informados toman las medidas apropiadas para mejorar el desempeño.
- *Políticas de compensación.* Las revisiones de desempeño ayudan a los tomadores de decisiones a determinar quién debería recibir un aumento. Muchas empresas aumentan los salarios en función de los incentivos de desempeño, que se determinan principalmente mediante evaluaciones de desempeño.
- *Decisiones de ubicación.* Las promociones, transferencias y salidas a menudo se basan en el desempeño pasado o esperado. La promoción es a menudo un reconocimiento del desempeño pasado.
- *Necesidades de capacitación y desarrollo.* Un rendimiento deficiente puede indicar la necesidad de reanudar el entrenamiento. Asimismo, un desempeño adecuado o excelente puede indicar un potencial sin explotar.
- *Planificación y desarrollo profesional.* La retroalimentación del desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- *Inexactitud de la información.* Un rendimiento deficiente puede indicar errores de datos en el análisis de puestos, la planificación de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información de toma de decisiones de recursos humanos. Confiar en información inexacta puede

conducir a decisiones inadecuadas de contratación, capacitación o consultoría.

- *Errores en el diseño del trabajo.* Un desempeño deficiente puede indicar un malentendido del puesto. La evaluación ayuda a identificar estos errores.
- *Desafíos externos, a veces.* El rendimiento se ve afectado por factores externos, como la familia, la salud, las finanzas, etc. Si estos factores son el resultado de una evaluación de desempeño, los recursos humanos pueden ayudar.

#### *2.2.2.2. Objetivos de la evaluación del Desempeño Laboral*

Cuevas (2011), indica que el objetivo principal de la evaluación de desempeño es medir el desempeño y el comportamiento del trabajador en su trabajo y en general con la organización, que mediante esta evaluación se establecerá si el trabajador cumple con los objetivos del puesto y de la responsabilidad la propia organización.

La evaluación del desempeño no puede restringirse a la opinión superficial y específica sobre el comportamiento funcional del trabajador. Se debe realizar una investigación más profunda y, de este modo, encontrar los casos y tanto el evaluado como el evaluador deben llegar a un acuerdo común.

Chiavenato (2010) sugiere que, si hay un cambio en el rendimiento del evaluado, no solo debe conocer el cambio planificado, sino que también debe modificarlo. Además, debe recibir una respuesta adecuada, lo que reduce los desacuerdos sobre su desempeño en la organización.

La evaluación de desempeño es un instrumento que permite mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización. Para lograr este objetivo

básico, la evaluación de desempeño apunta a lograr los siguientes objetivos intermedios.

- Trabajador adecuado a la posición.
- Detección de necesidades formativas.
- Políticas de promoción, promociones y rotaciones.
- Crear programas de incentivos salariales para un buen desempeño.
- Mejorar las relaciones interpersonales entre superiores y subordinados.
- Superación personal de los empleados.
- Información básica y necesaria para la investigación de recursos humanos.
- Evaluación del potencial y productividad de los empleados.
- Incitación a una mayor productividad.
- Conocimiento de los indicadores de desempeño de la organización.
- Retroalimentación de la información al trabajador.

En resumen, los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño se pueden presentar en 03 enunciados:

- Permitir que las condiciones para medir el potencial humano determinen su evaluación individual de cada trabajador.
- Permitir que los recursos humanos se consideren como una ventaja competitiva importante de la organización y cuya productividad se puede desarrollar de acuerdo con la forma de administración.
- Ofrecer a todos los miembros de la organización oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectivas, teniendo en cuenta los objetivos organizacionales y los objetivos personales de cada uno de los miembros (Cuevas, 2011).

### *2.2.2.3.Elementos intervinientes en la medición del Desempeño Laboral*

Chiavenato (2009) establece que durante la medición del desempeño laboral, en las organizaciones intervienen los siguientes elementos:

- El gerente: En la mayoría de las organizaciones, el gerente es responsable de la línea del desempeño de los subordinados y de la evaluación constante y la comunicación de los resultados. Esta línea de trabajo ha proporcionado una mayor libertad y flexibilidad para que cada gerente sea un gerente de su personal.
- El empleado y el gerente: Si la evaluación del desempeño es una responsabilidad de línea y si el más interesado en ella es el propio empleado, una alternativa interesante es la aproximación de las dos partes. En esta alternativa, el gerente sirve como guía y orientación, mientras que el empleado evalúa su desempeño con base en sus comentarios proporcionados por el gerente; es un intercambio en el que cada uno contribuye a obtener resultados.
- Equipo de trabajo: Se evalúa el desempeño de los miembros y cada programa mide las medidas necesarias para mejorar. Además, define los objetivos a alcanzar.
- Comisión de evaluación de desempeño: Lo lleva a cabo una comisión especialmente designada para este fin. En este caso se trata de una evaluación colectiva realizada por un grupo de personas directa o indirectamente en el desempeño de los empleados. Realizar una correcta evaluación del desempeño permite alinear y enfocar el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa con la del colaborador (trabajador o jefe). Permite que el trabajador y su responsable identifiquen y "discutan" las áreas en las que se

puede mejorar el desempeño. Además, también es una oportunidad idónea para para reforzar o incluso aclarar las expectativas (Chiavenato I. , 2009).

#### *2.2.2.4. Factores que influyen en el Desempeño Laboral*

Los autores Quintero et al. (2008), indican que los factores influyentes en el desempeño laboral son:

- La motivación: Se refiere al motivo o motivación para realizar una acción. Es uno de los factores más importantes que afectan el desempeño de los empleados. Por tanto, cuanto mayor sea la felicidad personal, mayor será el rendimiento y la productividad. También es importante desarrollar políticas claras para las motivaciones de los empleados.
- Satisfacción del trabajo: Está referido a la satisfacción de un conjunto de sentimientos que pueden ser favorables o desfavorables, es decir, las opiniones de los colaboradores sobre su trabajo, expresadas a través de actitudes. Estas ayudan a predecir el comportamiento futuro al realizar tareas. La satisfacción está relacionada con las condiciones, la naturaleza, el medio ambiente y el entorno laboral. Por tanto, se manifiesta como una sensación de placer o dolor en algunos casos. Este factor es importante ya que determina el comportamiento del desempeño laboral.
- Trabajo en equipo: Está referido al trabajo de varias personas, cada una de las cuales tiene la capacidad de funcionar eficazmente para lograr un objetivo común, creando así un ambiente armonioso. Se debe considerar que el trabajo en equipo genera interacción entre los colaboradores, pues al unir sus esfuerzos y habilidades, es posible satisfacer una serie de necesidades, las cuales afectarán el desempeño del trabajo colectivo.

- Adecuación (ambiente de trabajo): El ambiente de trabajo es el principal factor que hace que los empleados se sientan cómodos y satisfaga sus necesidades de seguridad y autoestima. Contar con el ambiente adecuado brindará mayores posibilidades para el mejor desempeño de nuestros socios. La adaptación del colaborador al puesto de trabajo se refiere a la inclusión de las personas más idóneas en la organización, las cuales cuentan con las habilidades y experiencia necesarias para ocupar el puesto y desarrollarse de forma eficaz ya que se sentirán motivadas e interesadas en las funciones que desempeñan.
  
- Reconocimiento del trabajo: Reconocer el trabajo realizado por los empleados es una de las habilidades más importantes, ya que los empleados se sienten motivados y satisfechos con los resultados y metas alcanzadas. Los empleados a menudo se quejan cuando el jefe o supervisor no lo admite cuando hacen su trabajo de manera eficaz, situación que puede ser incorrecta ya que puede desencadenar emociones negativas. El reconocimiento no solo debe ser económico, sino también emocional.
  
- La participación del empleado: La participación de los trabajadores los hace sentir seguros, confiados y leales a la organización, no necesitan supervisión y pueden tomar decisiones adecuadas. Además, quién puede planificar sus tareas y funciones mejor que los colaboradores.
  
- La formación y desarrollo profesional: Los empleados se sentirán satisfechos y positivos en su crecimiento personal y profesional, lo que favorecerá la planificación de la carrera y la capacitación ayudará a mejorar el desempeño y aumentar la productividad. Los programas de formación para colaboradores arrojaron buenos resultados en el 80% de los casos de investigación (Quintero, Africano, & Faría, 2008).

Por otro lado, Dessler (2001) indica que los factores para el desempeño laboral son:

- Calidad: Disfruta de un buen trabajo, un buen salario y recompensas, el trabajo es divertido y puedes conseguir un ascenso profesional.
  - *Precisión*, la precisión con la que el trabajador debe realizar el trabajo.
  - *Obediencia*, la obediencia de los trabajadores al realizar el trabajo.
  - *Aceptabilidad* del trabajo realizado por trabajadores y jefes.
  
- Productividad: Es la relación entre la producción obtenida por el sistema de producción y los recursos utilizados para obtener esa producción. También se puede definir como la relación entre los resultados y el tiempo que se tarda en obtenerlos. Cuanto menor sea el tiempo necesario para obtener los resultados deseados, mayor será la productividad del sistema. En realidad, la productividad debe definirse como un índice de eficiencia, para obtener mayores resultados con el menor insumo, lo cual está relacionado con la cantidad de productos utilizados en un determinado período de tiempo y la cantidad de producción obtenida.
  
- Conocimiento del trabajador: Habilidades, información práctica y técnicas utilizadas en el trabajo.
  - *Las habilidades*: Ser capaz de identificar los factores importantes en la situación y comprender la relación entre ellos, y resolver el problema de una manera que sea beneficiosa para la empresa. Mejorar la eficiencia, especialmente al más alto nivel organizacional. Los gerentes deben poder ver más que solo el problema.
  - *Información práctica*: El conocimiento del trabajador sobre su desempeño laboral, comprende lo que sabe y lo que no sabe, y determina

la autoridad y estructura de su campo de conocimiento. Incorpora su aprendizaje al patrimonio colectivo de la organización (Dessler, 2001).

- *Técnicas utilizadas en el trabajo:* Es el conocimiento y la experiencia de realizar actividades, incluidos métodos, procesos y procedimientos. Por tanto, representa el uso de determinadas herramientas.
- Confiabilidad: Es el grado en el que se puede confiar en los empleados, los cuales completarán sus tareas y las seguirán. La confianza es la base del éxito organizacional y se basa en valores.
  - Disponibilidad: Es el grado de puntualidad del personal, el cumplimiento de las comidas y períodos de descanso prescritos, los registros generales de asistencia, y el mantenimiento de la precisión en la realización de actividades dentro y fuera de la organización.
  - Independencia: Es la medida en que el trabajo se realiza con poca o ninguna supervisión (controlando las actividades de toma de decisiones de los trabajadores) (Dessler, 2001).

#### 2.2.2.5. Dimensiones del Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2001), las dimensiones del desempeño laboral involucran las habilidades, conocimientos y habilidades que una persona debe mostrar y demostrar al completar el trabajo son:

- Adaptabilidad: Está referido a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva en un grupo o de forma individual.
- Iniciativa: Está referido a la intención de influir de forma positiva en un evento para lograr un objetivo.

- Conocimiento: Está referido al nivel de conocimientos técnicos y/o de experiencia en un campo relevante para el campo de laboral.
- Trabajo en equipo: Está referido a la capacidad de desempeñarse de manera efectiva en un equipo/grupo de trabajo para alcanzar las metas organizacionales, contribuir y crear un ambiente armonioso para el consenso.
- Estándares de trabajo: Está referido a la habilidad de cumplir y superar los objetivos o estándares de la organización, así como la habilidad de recopilar datos, brindar retroalimentación al sistema y mejorarlo.
- Desarrollo del talento: Está referido a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros del equipo y planificar actividades de desarrollo efectivas en relación con los puestos actuales y futuros.
- Diseño de la fuerza laboral: Está referido a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para lograr los objetivos. Es la capacidad de reconfigurar adecuadamente el trabajo para maximizar las oportunidades de mejora y flexibilidad del personal.
- Maximiza el rendimiento: Se refiere a la capacidad de establecer objetivos de desempeño/desarrollo, brindar capacitación y evaluar objetivamente el desempeño (Chiavenato, 2001).

#### *2.2.2.6.Fases del Desempeño Laboral*

Ivancevich (2005), introdujo en detalle los 03 métodos de la etapa de evaluación del desempeño de la investigación, explicados a continuación:

- a) **Identificación:** Los gerentes de gestión del talento deciden qué áreas de trabajo deben evaluarse y con qué medidas se medirá el desempeño del empleado, por lo que es una buena idea que el evaluador y el empleado acuerden lo que se espera que se haga. Al identificarse, el gerente está tratando de responder a la pregunta, ¿qué quiere que haga el empleado? No obstante, las industrias que realizan descripciones y análisis de puestos son insuficientes para comprender exactamente lo que los empleados deben hacer en post de sus responsabilidades laborales.
  
- b) **Medición:** Se trata de medir el desempeño laboral de los empleados y comparar su desempeño real con los estándares previamente establecidos. Por lo tanto, se deben considerar ciertas condiciones para medir adecuadamente el desempeño y cómo se pueden aplicar los mismos criterios de evaluación en toda la organización para que las evaluaciones obtenidas sean comparables y generen utilidades efectivas en la empresa.
  
- c) **Gestión:** En cualquier sistema de evaluación, el objetivo fundamental de los gestores de talento es orientar la evaluación, no mirando al pasado ni al presente, sino mirando al futuro. Implica organizar actividades de producción orientadas al futuro, tomando como referencia la aprobación o desaprobación del ayer, evaluando y orientando a los empleados para maximizar su potencial laboral dentro de la empresa, logrando así mayores niveles de desempeño de los empleados (Ivancevich, 2005).

#### *2.2.2.7. Métodos de Evaluación del Desempeño Laboral*

De acuerdo a Chiavenato (2010), la creación e implementación de evaluaciones de desempeño varía de una organización a otra, ya que cada organización tiende a construir su propio sistema basado en sus propias necesidades y características. Asimismo, los autores aseguran que se pueden utilizar y crear diversos sistemas de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta las

características propuestas por los involucrados, para que los métodos utilizados produzcan buenos resultados.

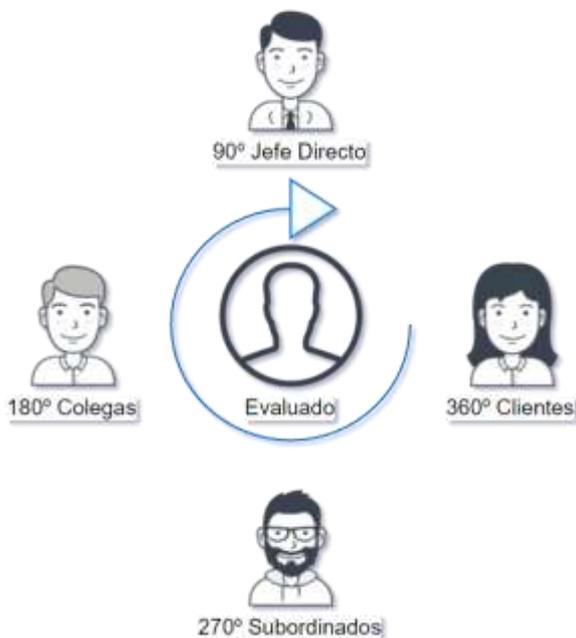
Chiavenato enumera los siguientes métodos principales de evaluación del desempeño:

**a) Método de Evaluación de 360°, 270°, 180° y 90°**

Una evaluación 360° es el proceso de recopilación, elaboración y comunicación de información de forma estructurada con el objetivo de mejorar y/o evaluar a los directivos, miembros del equipo y todo el equipo. Obtiene información desde diferentes perspectivas; de gerentes, reportes potenciales, colegas cercanos y clientes internos y/o externos. Los propios empleados también evalúan sus propias operaciones. La evaluación de 360° contiene la evaluación de 270°, 180° y 90°.

Figura 10

*Evaluación de 360°*



*Nota.* Alles (2008)

## b) Método de Escalas Gráficas

Una escala gráfica es un método para evaluar el desempeño de los miembros a través de factores de evaluación predefinidos y calificados. Los factores de evaluación son las cualidades que los miembros esperan que se evalúe. Su definición es simple y objetiva para evitar distorsiones. El método emplea instrumentos matemáticos y estadísticos.

Figura 11

*Escala Gráfica de Evaluación de Desempeño*

Factores:	Óptimo (=5)	Buena (=4)	Regular (=3)	Apenas aceptable (=2)	Deficiente (=1)
<b>Producción</b> (cantidad de trabajo realizado)	Siempre supera los estándares	A veces supera los estándares	Satisface los estándares	A veces por debajo de los estándares	Siempre esta por debajo de los estándares
<b>Calidad</b> (esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en el trabajo	Calidad superior en el trabajo	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Pésima calidad en el trabajo
<b>Conocimiento del trabajo</b> (experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce mas de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo
<b>Cooperación</b> (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora
<b>Comprensión de situaciones</b> (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad de intuición	Ninguna capacidad de intuición
<b>Creatividad</b> (capacidad de innovar)	Siempre tiene ideas excelentes	Casi siempre tiene ideas excelentes	Algunas veces presenta ideas	Raras veces presenta ideas	Nunca presenta ideas
<b>Realización</b> (capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar

Nota. Fernández de Tejada (2010)

## c) Método de Elección Forzada

Este método está basado en frases alternativas que describen el tipo de desempeño personal. Un bloque consta de dos, cuatro o más declaraciones, y el evaluador solo puede elegir una o dos que mejor representen el desempeño del trabajador.

Figura 12

*Método de Elección Forzada*

<b>EVALUACION DE DESEMPEÑO</b>																																	
Nombre: _____																																	
Cargo: _____																																	
Departamento: _____																																	
<p>En seguida, encontrara bloques de frases. Escriba una "x" en la columna del lado, con el signo "+" para indicar la frase que mejor define el desempeño del empleado, y con el signo "-" Para la frase que menos define su desempeño. No deje ningún blo que sin llenar en ambas columnas.</p>																																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 70%;">Presenta producción elevada</td><td style="width: 5%;">N</td><td style="width: 5%;">+</td><td style="width: 5%;">-</td></tr> <tr><td>Comportamiento débil</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Dificultad con los números</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Es muy sociable</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Presenta producción elevada	N	+	-	Comportamiento débil				Dificultad con los números				Es muy sociable				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 70%;">Dificultad para tratar a las personas</td><td style="width: 5%;">N</td><td style="width: 5%;">+</td><td style="width: 5%;">-</td></tr> <tr><td>Buena iniciativa</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Hace reclamos</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Teme pedir ayuda</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Dificultad para tratar a las personas	N	+	-	Buena iniciativa				Hace reclamos				Teme pedir ayuda			
Presenta producción elevada	N	+	-																														
Comportamiento débil																																	
Dificultad con los números																																	
Es muy sociable																																	
Dificultad para tratar a las personas	N	+	-																														
Buena iniciativa																																	
Hace reclamos																																	
Teme pedir ayuda																																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 70%;">Tiene espíritu de equipo</td><td style="width: 5%;">N</td><td style="width: 5%;">+</td><td style="width: 5%;">-</td></tr> <tr><td>Es ordenado</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>No soporta la presión</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Acepta críticas constructivas</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Tiene espíritu de equipo	N	+	-	Es ordenado				No soporta la presión				Acepta críticas constructivas				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 70%;">Potencial de desarrollo</td><td style="width: 5%;">N</td><td style="width: 5%;">+</td><td style="width: 5%;">-</td></tr> <tr><td>Toma decisiones con criterio</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Es lento y demorado</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Conoce su trabajo</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Potencial de desarrollo	N	+	-	Toma decisiones con criterio				Es lento y demorado				Conoce su trabajo			
Tiene espíritu de equipo	N	+	-																														
Es ordenado																																	
No soporta la presión																																	
Acepta críticas constructivas																																	
Potencial de desarrollo	N	+	-																														
Toma decisiones con criterio																																	
Es lento y demorado																																	
Conoce su trabajo																																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 70%;">Buena presentación personal</td><td style="width: 5%;">N</td><td style="width: 5%;">+</td><td style="width: 5%;">-</td></tr> <tr><td>Comete muchos errores</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Ofrece buenas sugerencias</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Dificultad para tomar decisiones</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Buena presentación personal	N	+	-	Comete muchos errores				Ofrece buenas sugerencias				Dificultad para tomar decisiones				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 70%;">Nunca se muestra antipático</td><td style="width: 5%;">N</td><td style="width: 5%;">+</td><td style="width: 5%;">-</td></tr> <tr><td>Producción razonable</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Buena memoria</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Se expresa con dificultad</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Nunca se muestra antipático	N	+	-	Producción razonable				Buena memoria				Se expresa con dificultad			
Buena presentación personal	N	+	-																														
Comete muchos errores																																	
Ofrece buenas sugerencias																																	
Dificultad para tomar decisiones																																	
Nunca se muestra antipático	N	+	-																														
Producción razonable																																	
Buena memoria																																	
Se expresa con dificultad																																	

Nota. Sy Corvo (2021).

**d) Método de Investigación de Campo**

Evalúa el desempeño de cada subordinado en base a entrevistas con expertos evaluadores y supervisores inmediatos, y resume las razones, fuentes y motivaciones de estos desempeños con base en un análisis de hechos y

circunstancias. Permite planificar el desarrollo de su trabajo junto con su jefe inmediato.

**e) Método de Incidentes Críticos**

Se fundamenta en el hecho de que el comportamiento humano tiene características extremas que pueden tener resultados positivos o negativos. Este es un método que permite al supervisor inmediato observar y recopilar hechos inusuales positivos o negativos sobre el desempeño de la persona que está siendo evaluada.

Figura 13

*Método de Incidentes Críticos*

<b>Evaluación de desempeño</b>	
Nombre: _____	
Cargo: _____	
Departamento: _____	
Aspectos excepcionalmente positivos	Aspectos excepcionalmente negativos
Sabe tratar con las personas Facilidad para trabajar en equipo Presenta ideas innovadoras Tiene características de liderazgo Facilidad de argumentación Espíritu muy emprendedor	Presenta muchos errores Falta de visión general del tema Demora en toma de decisiones Espíritu conservador y limitado Dificultad para manejar números Comunicación deficiente

*Nota.* Capital Humano (2017)

**f) Método de Comparación por Pares**

Es un método de evaluación del desempeño que hace comparaciones por pares de empleados. Es un proceso simple e ineficiente y solo se recomienda

si el evaluador no tiene los recursos para adoptar un método de evaluación más completo.

Figura 14

*Método de Comparación por Pares*

CARGOS	Kardista	Digitador	Secretaria	Jefe de personal	Diseñador	Mensajero	TOTAL DE CRUCES (+)	JERARQUIZACIÓN
Kardista		-	-	-	-	+	1	5°
Digitador	+		-	-	-	+	2	4°
Secretaria	+	+		-	-	+	3	3°
Jefe de personal	+	+	+		+	+	5	1°
Diseñador	+	+	+	-		+	4	2°
Mensajero	-	-	-	-	-		0	6°
TOTAL DE CRUCES (-)	1	2	3	4	5	0		
JERARQUIZACIÓN	5°	4°	3°	1°	2°	6°		
NUMERO DE COMPARACIONES	15							

*Nota.* Bradley y Terry (1952).

Por otro lado, Mondy y Noé (2005) adicionan los siguientes métodos de evaluación de desempeño laboral:

- **Escalas de calificación:** Este método permite el uso de múltiples estándares de desempeño, y una de sus principales características es la

simplicidad, ya que facilita la evaluación rápida de muchos empleados. Los factores de selección deben estar estrechamente relacionados con el puesto a postular. La elección se hace de acuerdo a las necesidades de la empresa, y en ocasiones se puede desarrollar una escala para evaluar el potencial de crecimiento del empleado.

- **Ensayo:** Este método es muy simple, ya que el evaluador solo necesita preparar un informe sobre el desempeño del empleado. Limita la capacidad de redacción objetiva del evaluador cuando haga lo mismo.
- **Normas de trabajo:** Compara el desempeño de cada empleado con estándares predeterminados o niveles de producción esperados. Es factible determinar el estándar de trabajo para todos los trabajos. En la mayoría de los casos, se utiliza para el trabajo de producción. Se pueden usar varios métodos para determinar el estándar de trabajo, como la investigación de tiempos y el muestreo de trabajos (Mondy & Noe, 2005).
- **Jerarquización:** Este método ubica a los empleados en un grupo según su nivel. Cuando el nivel de ejecución de los trabajadores es equivalente a su nivel, es difícil comparar.
- **Distribución forzada:** Este método requiere que el evaluador asigne un número limitado de categorías a los trabajadores, similar a una distribución de frecuencia normal. Como regla general, se debe colocar un cierto porcentaje en cada categoría. El parámetro utilizado es el desempeño global, aunque los empleados también pueden clasificarse en base a indicadores como cifras de ventas y control de costos.
- **Informes con lista de verificación ponderada y elección forzada:** Este método requiere que el evaluador elija entre una serie de declaraciones personales que describen al empleado mejor o peor. Una dificultad con

este método es que las declaraciones descriptivas pueden ser las mismas. Cuando se utiliza, el evaluador debe completar un formato similar al informe de desempeño de la selección obligatoria, pero a las diferentes respuestas se les asignan valores diferentes. Como desventaja, se puede determinar que el diseño de la lista ponderada es costoso. Este método busca la objetividad, pero el evaluador desconoce los aspectos que contribuyen a la implementación exitosa.

- **Escalas de calificación con ancla conductual:** Estas escalas combinan elementos de calificación tradicionales y métodos de eventos clave. Cuando se usa, el comportamiento de la ubicación se describe de manera más objetiva. Esto requiere la participación del evaluador y el evaluador, lo que tiene la ventaja de ser fácilmente aceptado por ambas partes.
  
- **Administración por objetivos:** Evalúa y utiliza las contribuciones de los empleados, por lo que puede evaluar el desempeño de manera efectiva. El enfoque del proceso de evaluación individual de los empleados es su desempeño en el puesto, y el rol del supervisor se ha convertido en el rol del consejero y facilitador, por lo que el papel de la responsabilidad evaluada se ha convertido en el rol del activo. Por esta razón, este método es muy utilizado en muchas empresas.

Los trabajadores y los supervisores establecen objetivos juntos para que ambas partes participen activamente en el proceso. Al identificar los objetivos juntos, puede lograr esos objetivos, lo que facilita el logro de los objetivos establecidos. Este método permite a los supervisores mantener una comunicación abierta con sus empleados durante el período de evaluación. Este método permite a los supervisores mantener una comunicación abierta con sus empleados durante el período de evaluación (Mondy & Noe, 2005).

- **Autoevaluación:** Incluye opiniones sobre su respuesta. Opiniones sobre el desempeño de los empleados. Por lo general, no es objetivo, puesto que puede ser deshonesto con su respuesta ya que preocupa al trabajador perder su puesto (Mondy & Noe, 2005).

#### *2.2.2.8.Principales hallazgos relacionados a la empleabilidad y Desempeño Laboral en el Perú*

Según Comex Perú (2021), el empleo de calidad es un derecho fundamental que como sociedad debe ser garantizado en todos los niveles, sin embargo, la pandemia del COVID-19 ha traído importantes desafíos económicos, ambientales, sanitarios y sociales, afectando los niveles de producción y empleo.

Ante el complejo horizonte del mercado laboral del país, caracterizado por un aumento del desempleo, la inactividad y la precariedad laboral, a través de este documento damos seguimiento al desempeño trimestral de los principales indicadores del mercado laboral peruano en el contexto de la “nueva normalidad”, con Actividad económica Se conocerá la apertura de las medidas y/o restricciones en el marco de la emergencia sanitaria, el reinicio de la producción, los avances o retrocesos del empleo en el país.

Si bien los gobiernos actúan en una emergencia para proteger los empleos, los ingresos y las operaciones de las empresas, evitar un impacto negativo en los ingresos de los trabajadores y enfrentar la creciente desigualdad que dejó la pandemia, se debe priorizar. Para lograrlo, es necesario priorizar un crecimiento económico que se traduzca rápidamente en creación de empleo, haciendo posible que la calidad y cantidad de puestos de trabajo alcancen y superen los niveles previos a la pandemia.

Al respecto, Comex Perú (2021) ha identificado los siguientes hallazgos, considerables de mención en investigaciones referentes a la empleabilidad y desempeño laboral:

- De acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), el PET continuó su modesta tendencia de crecimiento, alcanzando 25.312.465 en el tercer trimestre de 2021. En otras palabras, a pesar de la pandemia, se ha mantenido el crecimiento demográfico habitual sin una pérdida masiva de trabajadores potenciales.
- La PEA alcanzó 17.905.451, un aumento del 13% en comparación con el mismo período de 2020. Es importante recalcar que esto refleja una recuperación en el dinamismo del mercado laboral peruano, pues se encontraba al mismo nivel que las personas en situación de preempleo o búsqueda de empleo que alcanzaron el desenlace de la pandemia.
- La PEA también experimentó una notable recuperación después de alcanzar 16.964.232 puestos de trabajo en el tercer trimestre de 2021 (un aumento del 19% en comparación con el mismo período de 2020). En otras palabras, la restauración de la oferta laboral ha creado más empleos, devolviendo el mercado laboral peruano a niveles similares a los resultados previos a la pandemia.
- Por su parte, estos resultados elevan la tasa de participación laboral nuevamente al 70,7% en el tercer trimestre de 2021, impulsada por un aumento en la proporción de la población en edad de trabajar que elige empleo o trabajo. Sin embargo, es importante resaltar que los resultados previos a la pandemia no han sido superados, ya que en el cuarto trimestre de 2019 la tasa fue de 73,1%.

- La tasa de empleo repuntó significativamente, alcanzando el 67 % en el tercer trimestre de 2021, lo que indica que el aumento de la oferta laboral respondió positivamente traduciéndose en nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, al igual que la tasa de participación, aún no se supera el resultado del último trimestre de 2019 (73,1%).
- Una mayor participación en la fuerza laboral y la recuperación económica ayudaron a reducir la tasa de desempleo al 5,3% en el tercer trimestre de 2021, lo que significa que 941.219 personas buscaban trabajo, pero no lo encontraban. A pesar de la disminución, el resultado aún no supera el récord del cuarto trimestre de 2019 (3,9%) y una de las tasas más altas desde 2005.
- En el tercer trimestre de 2021, la semana laboral promedio nacional fue de 44,2 horas (un aumento de 2,9 horas semanales en comparación con el mismo período de 2020). Esto responde al proceso de recuperación económica, ya que las restricciones impuestas en el marco de la pandemia han limitado la demanda de empleo, lo que lleva a los empleadores a contratar menos trabajadores y horas de trabajo, a pesar del deseo de seguir trabajando para mantener los ingresos (Cómex Perú, 2021).
- El sector alojamiento y restaurantes registró el mayor aumento de horas Semana laboral en el 3T 2021 hasta alcanzar un promedio de 44,1 horas (un aumento de 6,8 horas respecto al mismo período de 2020). La industria del transporte y las telecomunicaciones ocupa el segundo lugar con una semana laboral promedio de 53,6 horas (+6 horas), seguida de las empresas con una semana laboral promedio de 48,1 horas (+4,4 horas).
- En el tercer trimestre de 2021, la semana laboral promedio en áreas urbanas fue de 45,5 horas (un incremento de 2,7 horas respecto al mismo período de 2020), lo que significa una semana laboral promedio de 39,9 horas (+2,6 horas) en áreas rurales. Sin embargo, estos resultados apuntan a una brecha

entre los dos sectores, mostrando que los trabajadores rurales trabajan en promedio 5,5 horas menos que los trabajadores urbanos.

- En el tercer trimestre de 2021, la tasa de informalidad de la fuerza laboral a nivel nacional aumentó a 74,1% (un aumento de 0,4 puntos porcentuales respecto al mismo período de 2020). Esto significa que el número de trabajadores que operan en las condiciones anteriores aumentó en un 20% a 12.577.100 trabajadores informales, debido al aumento de las PEA tanto a nivel del sector formal como informal.
- A nivel sectorial, la mayor parte de los empleos en el tercer trimestre de 2021 se concentraron en las actividades agropecuarias con un 32,8%, seguido del sector empresarial con un 20,1% (+4 puntos porcentuales), transporte y comunicaciones (9,3%); +0,9 puntos porcentuales de empleo), construcción (7,9%; +0,6 puntos porcentuales) y manufactura (7,6%; -0,1 puntos porcentuales). Por su parte, el sector minería e hidrocarburos representó solo el 0,9% del empleo informal total (+0,6 puntos porcentuales), mientras que otros servicios representaron el 11,2% (+1,2 puntos porcentuales) (Cómex Perú, 2021).
- Geográficamente, al tercer trimestre de 2021, el 69,6% de las personas trabajaba en la zona urbana; solo el 30,4% en la zona rural. Esto se debe a un aumento del empleo informal en el tercer trimestre de 2021 respecto al mismo período de 2020, de 6.821.877 a 8.757.651 (+28,4%) en las zonas urbanas y un aumento del empleo en las zonas rurales. 3.679.026 a 3.819.449 (+3,8%).
- En cuanto a las condiciones de empleo, en el tercer trimestre de 2021 la tasa de empleo vulnerable en nuestro país ascendió a 48,4%, lo que significa que 8.216.574 peruanos (un aumento de 9,3% respecto al mismo período de 2020) pertenecen a esta condición. Es importante recalcar que este desempeño se ve afectado por la recuperación del empleo, pues el grado de inestabilidad es

mayor, es decir, el aumento del empleo se debe a la mayor creación de empleos vulnerables, así como empleo informal.

- Similar a la tasa de informalidad laboral, es importante destacar que las tasas de empleo vulnerable son superiores al promedio nacional en varios sectores. En particular, el sector agrícola y pesquero tuvo un desempeño particularmente bueno, con un aumento de este indicador al 72,3% en el tercer trimestre de 2021, lo que significa que un total de 3.131.397 trabajadores pertenecían a esta categoría (-12,5% en comparación con el mismo período de 2020).
- El sector minería e hidrocarburos presentó la tasa de empleo vulnerable más alta con 69,8% en el tercer trimestre de 2021, con un total de 908.308 trabajadores ocupados en esta situación (30,2% de incremento respecto al mismo período de 2020). Las zonas rurales tienen una tasa superior al 78,5%, pero con menos empleos asociados (66.378 empleos vulnerables).
- Asimismo, 7.463.577 trabajadores vulnerables se registraron en operaciones informales en el tercer trimestre de 2021 (un aumento de 7,7% respecto al mismo período de 2020), lo que representa el 66% del empleo informal a nivel nacional. Cabe señalar que este resultado también significa que el 90,8% de los empleos vulnerables son explicados por trabajadores informales (Cómex Perú, 2021).

### 2.3. Definición de conceptos básicos

- a) **Desempeño Laboral:** Es la cantidad y calidad de las tareas realizadas por individuos o grupos. Tiene que ver con la voluntad de trabajar duro para

completar una tarea. Es una parte insustituible del lugar de trabajo de alto rendimiento (Schermerhorn, 2003).

- b) **Evaluación Del Desempeño:** Procedimiento ordenado para medir el desempeño de los trabajadores (Alles M. , 2012).
- c) **Incidente:** Los accidentes relacionados con el trabajo pueden o no causar daños a la salud. En general, el incidente involucró una serie de accidentes industriales (OHSAS 18001, 2007).
- d) **Ley N°29783:** Leyes destinadas a promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, basada en la prevención de la responsabilidad de los trabajadores y las funciones de control del Estado, y la participación de los contribuyentes y sus sindicatos (Estado Peruano, 2016).
- e) **NTP 182:** Es un método de autoevaluación de las condiciones de trabajo desarrollado para el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona y empleado por diversas entidades a nivel global (Nogareda, 1987).
- f) **OSHAS 18001:** Son un conjunto de normas internacionales voluntarias aplicables a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Especifica los requisitos para un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que permite a las empresas desarrollar e implementar regulaciones y objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y la información relacionada con los riesgos de seguridad y salud en el trabajo (Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), 2008).
- g) **Peligro:** Fuentes, situaciones, condiciones o acciones que podrían conducir a enfermedades, lesiones personales y daños a la propiedad (OHSAS 18001, 2007).

- h) **Riesgo:** Es una combinación de probabilidad y gravedad reflejada por la posibilidad de que un peligro cause pérdidas o daños a personas, equipos, procesos y/o el entorno laboral (OHSAS 18001, 2007).
  
- i) **Seguridad y salud laboral:** Serie de componentes interrelacionadas cuyo propósito es fijar los objetivos de la política, la salud y la seguridad en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzarlos (Ministerio del Trabajo y la Promoción del Empleo (MTPE), 2007).

## **Capítulo III: Marco metodológico**

### **3.1.Hipótesis**

#### **3.1.1. Hipótesis general**

La seguridad y salud en el trabajo se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021

#### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- La prevención se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.
- La responsabilidad se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.
- La cooperación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.
- La información y capacitación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.
- La gestión integral se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.
- La atención integral de la salud se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

- La consulta y participación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.
- La primacía de la realidad se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.
- La protección se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

### 3.2. Variables e indicadores

#### 3.2.1. Identificación de la variable

Variable 1: La seguridad y salud en el trabajo

Variable 2: Desempeño laboral

#### 3.2.2. Identificación de las dimensiones e indicadores

##### 3.2.2.1. Indicadores de la Variable 1: La seguridad y salud en el trabajo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Seguridad y salud en el trabajo	Prevención	Factores sociales
		Factores laborales
		Factores biológicos
	Responsabilidad	Responsabilidad económica
		Responsabilidad legal
	Cooperación	Seguridad en el trabajo
		Salud en el trabajo
	Información y capacitación	Información
		Capacitación
Gestión integral	Seguridad en el trabajo	
	Salud en el trabajo	
Atención integral de la salud	Atención integral de la salud	
Consulta y participación	Consulta	
	Participación	
Primacía de la realidad	Información completa	

	Información veraz
	Estado de vida saludable
Protección	Estado físico saludable
	Estado mental saludable

Escala de Medición: Ordinal

Se empleará la escala de Likert, donde:

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

### 3.2.2.2. Indicadores de la Variable 2: Desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 2: Desempeño laboral	Adaptabilidad	Eficacia de ideas grupales
		Eficacia de ideas individuales
	Iniciativa	Influencia en el grupo
		Influencia en la organización
	Conocimiento	Conocimientos técnicos
		Competencias profesionales
	Trabajo en equipo	Capacidad de desempeño eficaz
	Estándares de trabajo	Ambiente armonioso y consenso
		Cumplimiento de objetivos
	Desarrollo del talento	Gestión de datos
Desarrollo de habilidades		
Diseño de la fuerza laboral	Planificación a futuro	
	Logro de metas	
Maximiza el rendimiento	Aprovechamiento de oportunidades	
	Cumplimiento de metas del puesto	
		Cumplimiento de requerimientos de desempeño

Escala de Medición: Ordinal

Se empleará la escala de Likert, donde:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

### **3.3.Tipo y diseño de investigación**

#### **3.3.1. Tipo de investigación**

La investigación se centra en la determinación de la relación existente entre las dos variables intervinientes del estudio, por lo cual, la presente tesis es de tipo básica.

#### **3.3.2. Diseño de investigación**

El presente trabajo de investigación, propone un diseño no experimental, ya que para su desarrollo, no se hará inferencia sobre los resultados de los instrumentos aplicados. Por lo tanto, se respeta los sucesos, tal como vaya aconteciendo. Con la finalidad de, determinar la existencia o no de una relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral.

### **3.4.Nivel de investigación**

El nivel de investigación es correlacional. Ello se justifica en razón del establecimiento y comprobación de la existencia de una relación significativa entre la variable Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, bajo una función de interdependencia entre las mismas. Ella será contrastada a partir de técnicas estadísticas que permitan calcular los coeficientes de correlación.

### **3.5.Ámbito y tiempo social de la investigación**

La tesis tomó lugar en el Banco de la Nación con su sede en Tacna, entidad en la que se hizo la investigación mediante la toma de datos a nivel primario y secundario.

Respecto al ámbito de la investigación, según el ámbito temporal, se ejecutó durante el año 2021, realizando una sola toma de datos, dada la naturaleza transversal del diseño.

En cuanto al ámbito social, el estudio se dirigió a los trabajadores del Banco de la Nación con su sede en Tacna.

### **3.6.Población y muestra**

#### **3.6.1. Población**

La población está comprendida por un total de 54 trabajadores que forman parte del Banco de la Nación Sede Tacna.

### **3.6.2. Muestra**

Debido a que se cuenta con el acceso a la entidad financiera, y considerando el tamaño de la población, se realizará un censo sobre el total de trabajadores de la entidad. Asimismo, el tipo de muestreo será no probabilístico, de carácter intencional.

### **3.6.3. Unidad de estudio**

La unidad de estudio está comprendida por los trabajadores del Banco de la Nación, sede Tacna.

## **3.7.Procedimiento, técnicas e instrumentos**

### **3.7.1. Procedimiento**

Para analizar los datos, posterior a la aplicación de los cuestionarios, se hace uso del programa IBM SPSS Windows Versión 24, el cual es un software estadístico especializado y que permite realizar la tabulación de datos, elaboración de tablas y figuras y contraste de las hipótesis, implementando en este caso la prueba de correlación, la misma que se determina en función de la distribución normal de datos, misma que será también calculada en uso del programa.

### **3.7.2. Técnicas**

La técnica de recolección de datos corresponde a la encuesta. Tal técnica es empleada mayormente en investigaciones de diseño no experimentales

transversales, descriptivas y correlacionales, adecuándose así al estudio propuesto (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

### **3.7.3. Instrumentos**

Tomando en consideración la técnica a emplear, el instrumento que corresponde es el cuestionario.

Respecto al procesamiento de datos, una vez aplicados los cuestionarios, emplea su presentación mediante estadística descriptiva e inferencial. De este modo se hará uso del software estadístico IBM SPSS Windows en la Versión XXIV, con el que se ejecutará el procesamiento de datos, dada la tabulación de las encuestas en el software:

*Estadística descriptiva:* Para la elaboración de tablas y figuras de información, presentadas mediante frecuencias absolutas y acumuladas según datos procesados.

*Estadística inferencial:* Para ejecutar el contraste de hipótesis, por medio de la prueba de correlación de Rho-Spearman, calculando el valor de significancia que indica la existencia o no de una relación significativa y el coeficiente de correlación que explica el grado de relación entre variables.

## **Capítulo IV: Resultados**

### **4.1.Descripción del trabajo de campo**

La investigación, requirió en primera instancia la autorización del Banco de la Nación sede Tacna, lo que condujo a solicitar a la gerencia del banco la autorización de ejecución de la toma de datos, según la aplicación de los instrumentos.

Conforme la autorización fue dada, se procedió a la aplicación de los cuestionarios, solicitando a cada uno de los miembros del equipo de trabajo el llenado de los cuestionarios requeridos.

Durante este proceso, se explicaron las pautas y naturaleza del cuestionario a cada uno de los trabajadores, con la finalidad de, llenar de manera correcta, según sus percepciones personales, cada uno de los ítems formulados, de acuerdo a las alternativas propuestas.

Una vez concluida la aplicación de los instrumentos, se procedió al procesamiento de los datos, mediante el uso del software estadístico, con la finalidad de obtener la información requerida, al cual, demuestra los hallazgos obtenidos de la investigación

## 4.2. Diseño de la presentación de los resultados

Los hallazgos de la tesis tienen su presentación según la siguiente estructura de orden:

### Variable 1: Seguridad y salud en el trabajo

- Análisis general
- Análisis Dimensión: Prevención
- Análisis Dimensión: Responsabilidad
- Análisis Dimensión: Cooperación
- Análisis Dimensión: Información y capacitación
- Análisis Dimensión: Gestión integral
- Análisis Dimensión: Atención integral de la salud
- Análisis Dimensión: Consulta y participación
- Análisis Dimensión: Primacía de la realidad
- Análisis Dimensión: Protección

### Variable 2: Desempeño laboral

- Análisis general
- Análisis Dimensión: Adaptabilidad
- Análisis Dimensión: Iniciativa
- Análisis Dimensión: Conocimiento
- Análisis Dimensión: Trabajo en equipo
- Análisis Dimensión: Estándares de trabajo
- Análisis Dimensión: Desarrollo del talento
- Análisis Dimensión: Diseño de la fuerza laboral
- Análisis Dimensión: Maximiza el rendimiento

### **4.3.Resultados**

#### **4.3.1. Resultados de la variable 1: Seguridad y salud en el trabajo**

##### *4.3.1.1.Análisis General*

La variable *Seguridad y salud en el trabajo*, fue medida en función de ocho dimensiones: Prevención, cooperación, información y capacitación, gestión integral, atención integral de la salud, consulta y participación, primacía de la realidad, y protección.

Los resultados de la investigación denotan tendencias de calificación mayormente positivas, lo que permiten explicar que en la institución se da cumplimiento de forma adecuada a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en la que existen políticas y métodos aplicados en la institución positivas en materia de seguridad y salud en el trabajo, que logran que se mejore la calidad de vida y se potencie la competitividad de la empresa.

Este resultado, en sus frecuencias positivas, tiene un 60.67% de calificativos en alto grado, y otro 18% en muy alto grado, lo que justifican dicha evaluación.

En cuanto a las dimensiones, la prevención, fue valorada positivamente, con el 53.33% de calificaciones en alto grado, seguido por otro 21.33% en regular grado.

Por otro lado, la dimensión cooperación, fue calificada principalmente en alto grado con un 62%, seguido por el 16.67% en muy alto grado.

En tanto, la dimensión información y capacitación, fue valorada de forma positiva con un 64% de calificaciones en alto grado, seguido por el 22% de calificaciones en muy alto grado.

Así también, la dimensión gestión, fue calificada principalmente en alto grado con un 65.33%, y otro 24.67% en muy alto grado.

Además, la dimensión atención integral de la salud, fue calificada principalmente en regular grado con un 34.67%, seguido por el 34% en alto grado.

De igual forma, la dimensión consulta y participación, fue valorada de forma positiva con un 64% de calificaciones en alto grado, seguido por el 22% de calificaciones en muy alto grado.

En tanto, la dimensión primacía de la realidad, fue calificada principalmente en alto grado con un 60.67%, y otro 18.67% en regular grado.

Respecto a la dimensión protección, fue calificada principalmente en alto grado con un 56.67%, seguido por el 35.33% en regular grado.

Los resultados se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 1

*Análisis general de la variable Seguridad y salud en el trabajo*

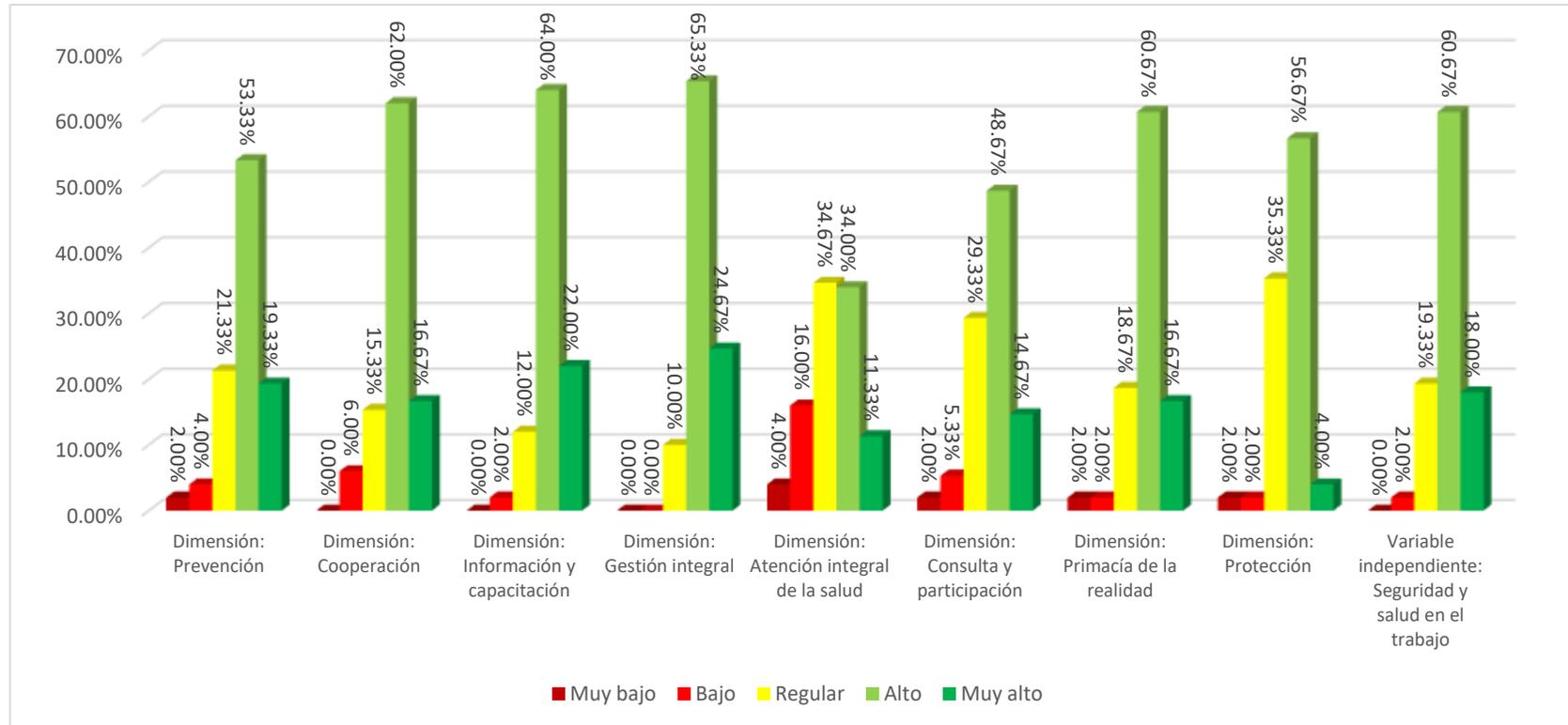
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Dimensión: Prevención	2.00%	4.00%	21.33%	53.33%	19.33%
Dimensión: Cooperación	0.00%	6.00%	15.33%	62.00%	16.67%
Dimensión: Información y capacitación	0.00%	2.00%	12.00%	64.00%	22.00%
Dimensión: Gestión integral	0.00%	0.00%	10.00%	65.33%	24.67%
Dimensión: Atención integral de la salud	4.00%	16.00%	34.67%	34.00%	11.33%
Dimensión: Consulta y participación	2.00%	5.33%	29.33%	48.67%	14.67%
Dimensión: Primacía de la realidad	2.00%	2.00%	18.67%	60.67%	16.67%
Dimensión: Protección	2.00%	2.00%	35.33%	56.67%	4.00%
Variable 1: Seguridad y salud en el trabajo	0.00%	2.00%	19.33%	60.67%	18.00%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

En su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera

Figura 15

Análisis general de la variable Seguridad y salud en el trabajo



Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.3.1.2. Análisis Dimensión: Prevención

La dimensión *Prevención* fue calificada de acuerdo a tres indicadores: factores sociales, factores laborales y factores biológicos.

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, de acuerdo a los trabajadores, en el Banco de la Nación existe un clima adecuado de aplicación de políticas de prevención para la seguridad y salud en el trabajo.

Este hallazgo se debe al 53.33% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 19.33% de calificaciones en muy alto grado.

De esta forma, se explica que, según los trabajadores, en el Banco se procura velar por las buenas relaciones laborales, motivando para ello la creación de un ambiente laboral saludable y positivo, lo que se debe a un 47.33% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores indicaron que en la institución se abastece al personal de la indumentaria y equipos necesarios para que puedan realizar su trabajo sin inconvenientes, lo que se explica según el 67.33% de valoraciones en alto grado.

Además, en un alto grado, los trabajadores, según el 61.33%, indicaron que en el Banco se cuenta con las medidas de bioseguridad necesarias para proteger al personal de posibles infecciones y/o enfermedades (principalmente a raíz de la covid-19)

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 2

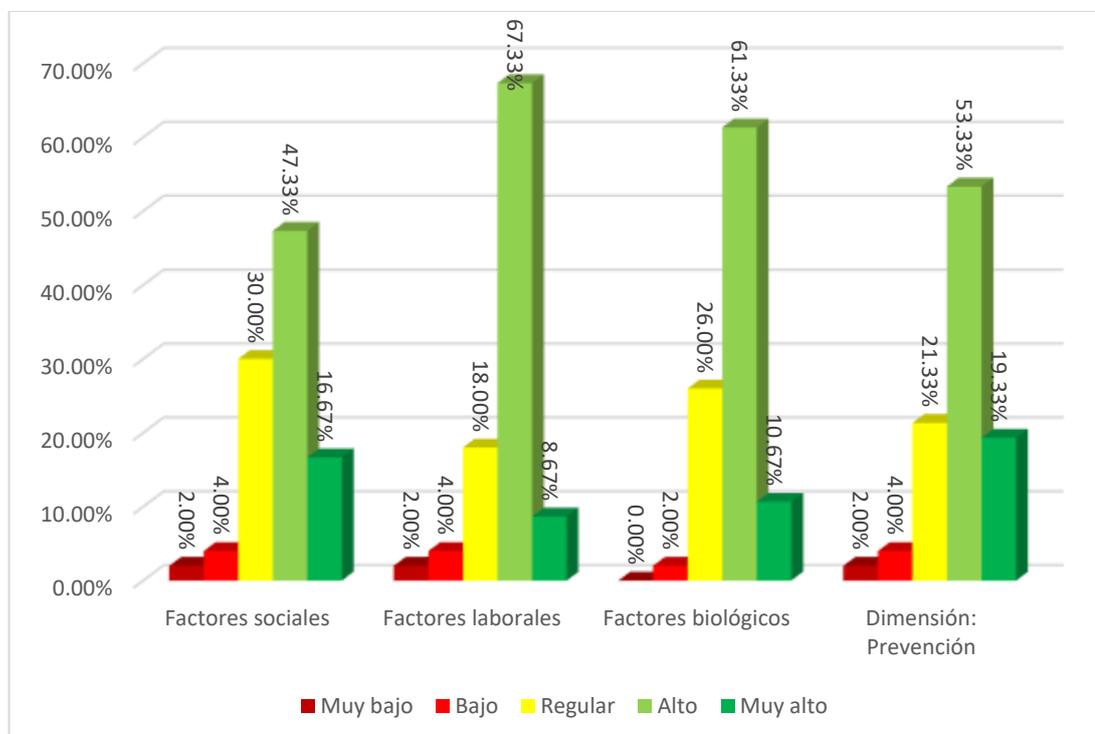
*Análisis de la dimensión Prevención*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Factores sociales	2.00%	4.00%	30.00%	47.33%	16.67%
Factores laborales	2.00%	4.00%	18.00%	67.33%	8.67%
Factores biológicos	0.00%	2.00%	26.00%	61.33%	10.67%
Dimensión: Prevención	2.00%	4.00%	21.33%	53.33%	19.33%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 16

*Análisis de la dimensión Prevención*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.3.1.3. Análisis Dimensión: Responsabilidad

La dimensión *Responsabilidad* fue calificada de acuerdo a dos indicadores: responsabilidad económica responsabilidad legal.

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, de acuerdo a los trabajadores, en el Banco de la Nación existe un clima adecuado de aplicación de políticas de prevención para la seguridad y salud en el trabajo.

Este hallazgo se debe al 66.67% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 18% de calificaciones en muy alto grado.

De esta forma, se explica que, según los trabajadores, en el Banco se cumple con el pago de las remuneraciones y beneficios económicos conforme a la ley con el personal, lo que se debe a un 68.67% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores indicaron que en la institución en el Banco se respeta los contratos de trabajo y normativas internas que regulan el ámbito laboral, lo que se explica según el 62% de valoraciones en alto grado.

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 3

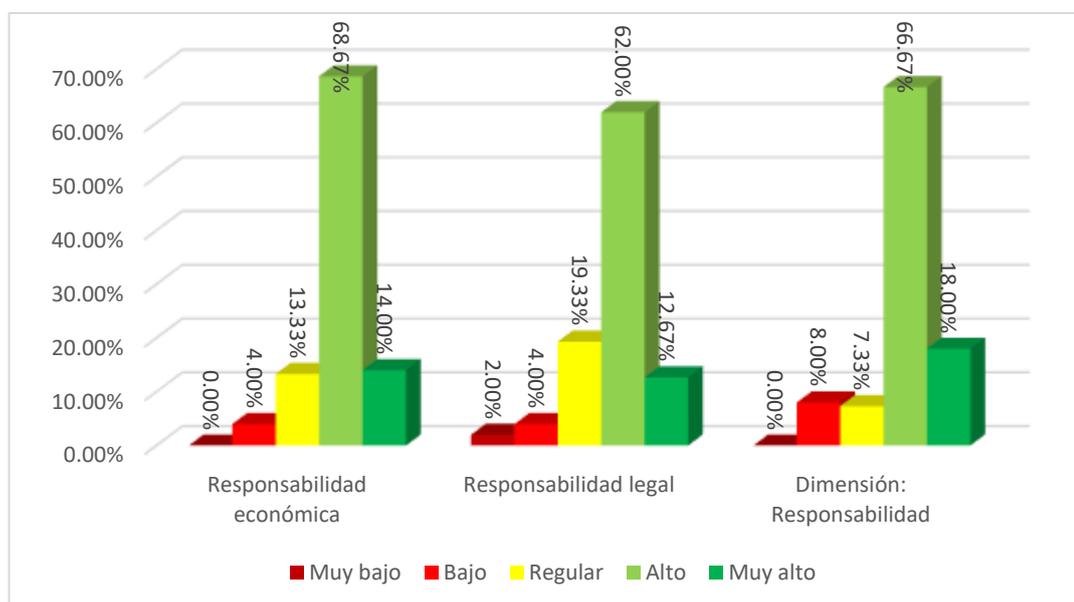
*Análisis de la dimensión Responsabilidad*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Responsabilidad económica	0.00%	4.00%	13.33%	68.67%	14.00%
Responsabilidad legal	2.00%	4.00%	19.33%	62.00%	12.67%
Dimensión: Responsabilidad	0.00%	8.00%	7.33%	66.67%	18.00%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 17

*Análisis de la dimensión Responsabilidad*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.3.1.4. Análisis Dimensión: Cooperación

La dimensión *Cooperación* fue calificada de acuerdo a dos indicadores: seguridad en el trabajo y salud en el trabajo.

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, de acuerdo a los trabajadores, en el Banco de la Nación existe un clima de cooperación para asegurar un adecuado contexto de trabajo que sea seguro y saludable para el personal.

Este hallazgo se debe al 62% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 16.67% de calificaciones en muy alto grado.

De esta forma, se explica que, según los trabajadores, en el Banco se vela por la seguridad de los trabajadores, a fin que estos dispongan de ambientes de trabajo seguros cuidando de la integridad del trabajador, lo que se debe a un 67.33% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores indicaron que en la institución se vela por generar condiciones de trabajo que no atenten contra la salud física y mental del trabajador, lo que se explica según el 58.67% de valoraciones en alto grado.

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 4

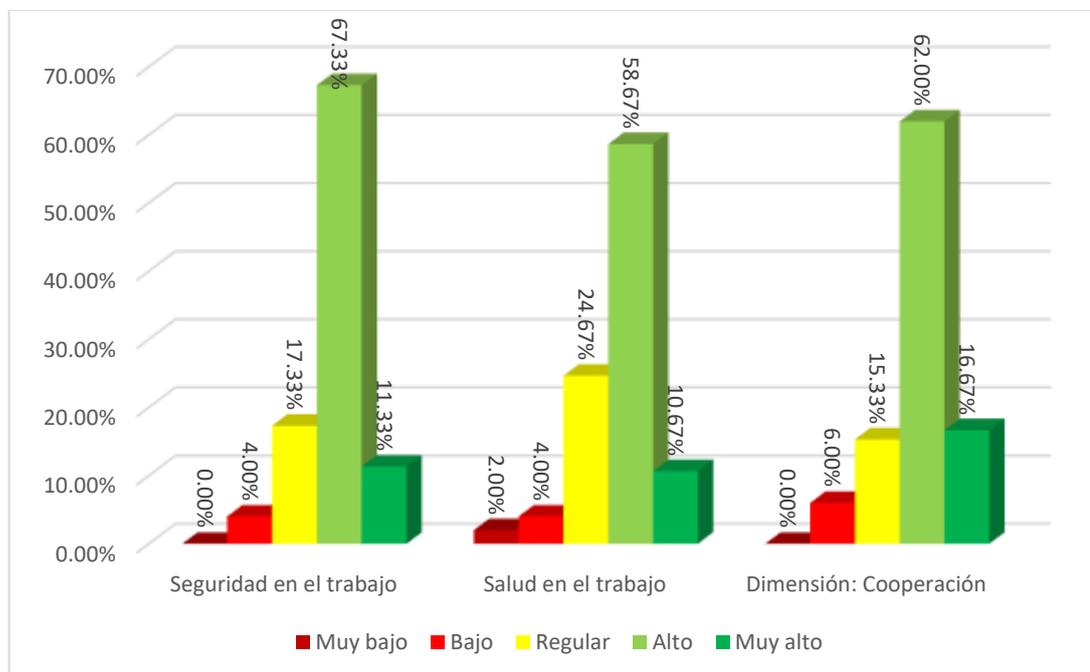
*Análisis de la dimensión Cooperación*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Seguridad en el trabajo	0.00%	4.00%	17.33%	67.33%	11.33%
Salud en el trabajo	2.00%	4.00%	24.67%	58.67%	10.67%
Dimensión: Cooperación	0.00%	6.00%	15.33%	62.00%	16.67%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 18

*Análisis de la dimensión Cooperación*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### *4.3.1.5. Análisis Dimensión: Información y capacitación*

La dimensión *Información y capacitación* fue calificada de acuerdo a dos indicadores: información y capacitación

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, de acuerdo a los trabajadores, en el Banco de la Nación en la entidad se procura realizar actividades para mantener informados y correctamente capacitados al personal sobre la necesidad e importancia de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo.

Este hallazgo se debe al 64% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 22% de calificaciones en muy alto grado.

De esta forma, se explica que, según los trabajadores, en el Banco se procura compartir información relevante y necesaria para mejorar las actividades y tareas ejecutadas por el personal, lo que se debe a un 67.33% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores indicaron que en la institución se programa capacitaciones dirigidas al personal a fin que puedan mejorar sus competencias laborales, lo que se explica según el 52% de valoraciones en alto grado.

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 5

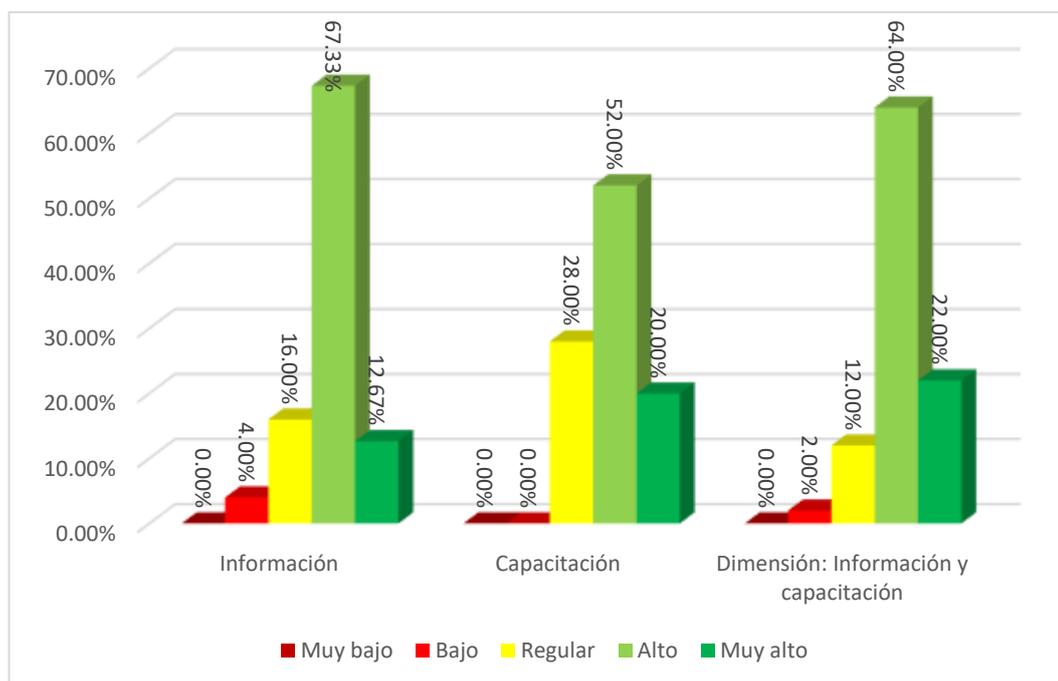
*Análisis de la dimensión Información y capacitación*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Información	0.00%	4.00%	16.00%	67.33%	12.67%
Capacitación	0.00%	0.00%	28.00%	52.00%	20.00%
Dimensión: Información y capacitación	0.00%	2.00%	12.00%	64.00%	22.00%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 19

*Análisis de la dimensión Información y capacitación*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### *4.3.1.6. Análisis Dimensión: Gestión integral*

La dimensión *Gestión integral* fue calificada de acuerdo a dos indicadores: Seguridad en el trabajo, salud en el trabajo.

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, de acuerdo a los trabajadores, en el Banco de la Nación en la entidad se cuenta con medidas de gestión que de forma integral permiten garantizar que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a favor de los propios trabajadores.

Este hallazgo se debe al 65.33% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 24.67% de calificaciones en muy alto grado.

De esta forma, se explica que, según los trabajadores, en el Banco se cuenta con un programa de seguridad en el trabajo, el mismo que es compartido con el personal, lo que se debe a un 65.33% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores indicaron que en la institución en el Banco se cuenta con políticas que promueven la salud en el trabajo, a fin de velar por su integridad, lo que se explica según el 66.67% de valoraciones en alto grado.

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 6

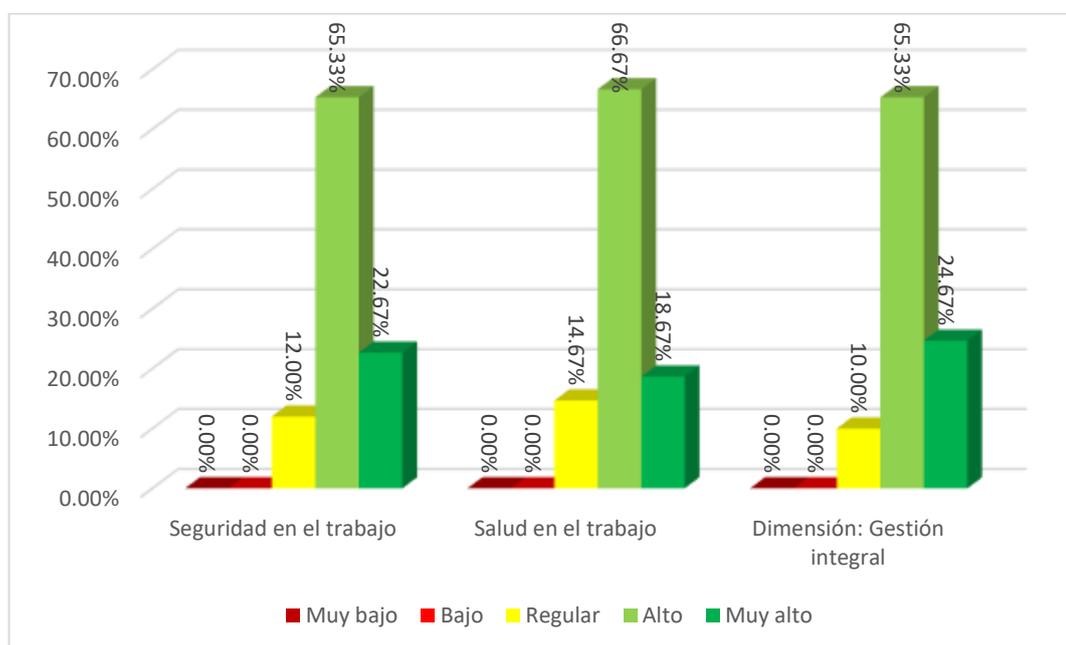
*Análisis de la dimensión Gestión integral*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Seguridad en el trabajo	0.00%	0.00%	12.00%	65.33%	22.67%
Salud en el trabajo	0.00%	0.00%	14.67%	66.67%	18.67%
Dimensión: Gestión integral	0.00%	0.00%	10.00%	65.33%	24.67%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 20

*Análisis de la dimensión Gestión integral*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### *4.3.1.7. Análisis Dimensión: Atención integral de la salud*

La dimensión *Atención integral de la salud* fue calificada de acuerdo a un indicador:  
Atención integral de la salud

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, de acuerdo a los trabajadores, en el Banco de la Nación no siempre cuentan con posibilidad de participar de actividades y/o programas ejecutados por la misma entidad para lograr una atención integral de su salud adecuada.

Este hallazgo se debe al 34.67% de calificaciones en regular grado, seguido además por otro 34% de calificaciones en alto grado.

De esta forma, se explica que, según los trabajadores, en regular grado consideran que en el Banco se ejecuta programas de atención integral de salud, contando para ello con personal especializado

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 7

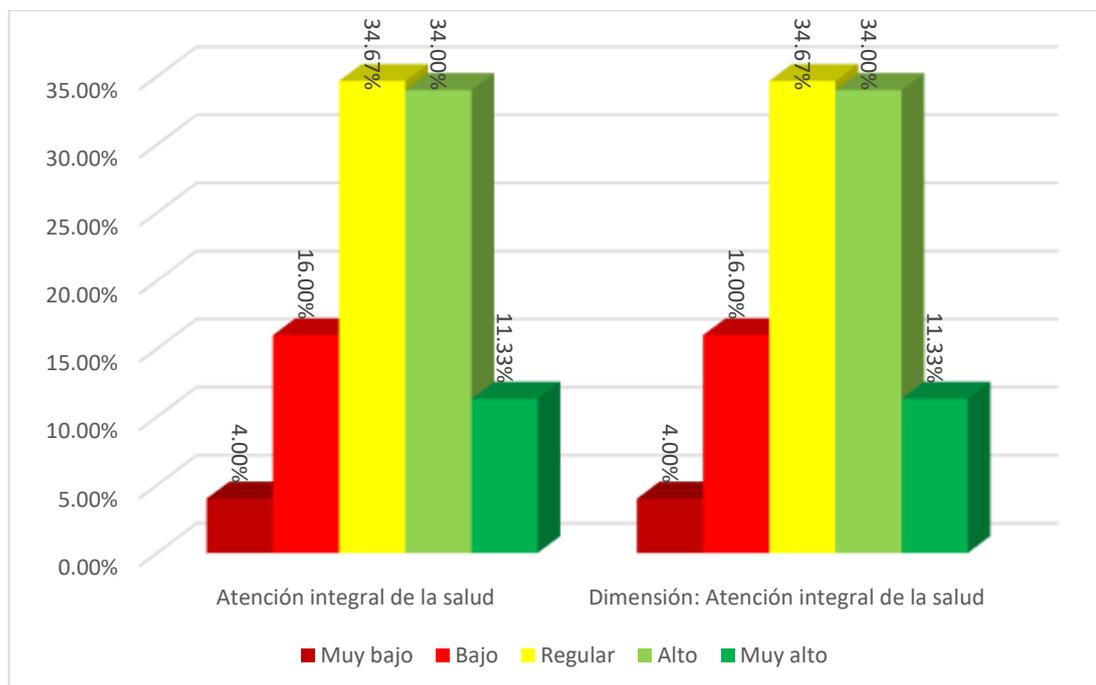
*Análisis de la dimensión Atención integral de la salud*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Atención integral de la salud	4.00%	16.00%	34.67%	34.00%	11.33%
Dimensión: Atención integral de la salud	4.00%	16.00%	34.67%	34.00%	11.33%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 21

*Análisis de la dimensión Atención integral de la salud*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.3.1.8. Análisis Dimensión: Consulta y participación

La dimensión *Consulta y participación* fue calificada de acuerdo a dos indicadores: consulta y participación

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, de acuerdo a los trabajadores, en el Banco de la Nación se procura lograr una comunicación adecuada con los trabajadores a fin que estos puedan indicar cuáles son los requerimientos para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y también se hace partícipes al personal en dichas medidas.

Este hallazgo se debe al 48.67% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 14.67% de calificaciones en muy alto grado.

De esta forma, se explica que, según los trabajadores, en el Banco se promueve la comunicación, permitiendo que el personal pueda realizar de forma libre consultas respecto a las labores que deben ejecutar, lo que se debe a un 52% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores indicaron que en la institución se promueve la participación del personal en la toma de decisiones a favor de la institución, lo que se explica según el 37.33% de valoraciones en alto grado.

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 8

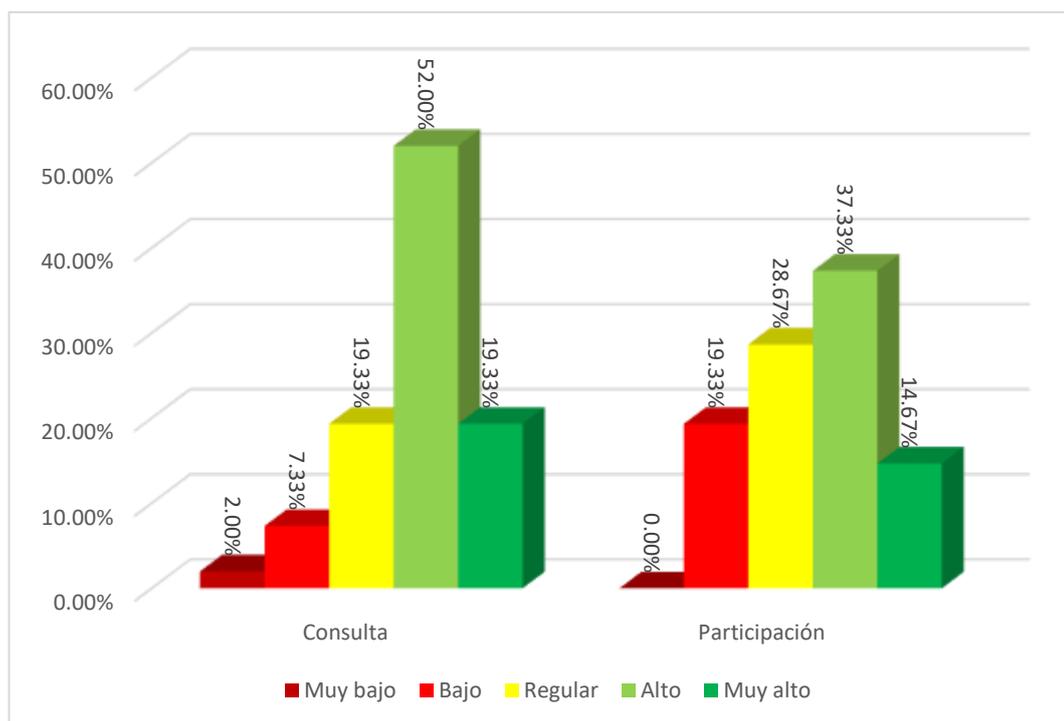
*Análisis de la dimensión Consulta y participación*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Consulta	2.00%	7.33%	19.33%	52.00%	19.33%
Participación	0.00%	19.33%	28.67%	37.33%	14.67%
Dimensión: Consulta y participación	2.00%	5.33%	29.33%	48.67%	14.67%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 22

*Análisis de la dimensión Consulta y participación*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.3.1.9. Análisis Dimensión: Primacía de la realidad

La dimensión *Primacía de la realidad* fue calificada de acuerdo a dos indicadores: información completa e información veraz.

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, de acuerdo a los trabajadores, en el Banco de la Nación en la entidad se procura tomar en consideración la información del contexto laboral para tomar decisiones para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

Este hallazgo se debe al 60.67% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 18.67% de calificaciones en regular grado.

De esta forma, se explica que, según los trabajadores, en el Banco se procura tomar decisiones en base a información completa, lo que se debe a un 62% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores indicaron que en la institución se procura solo compartir y evaluar información veraz, a partir del cual se toma decisiones, lo que se explica según el 55.33% de valoraciones en alto grado.

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 9

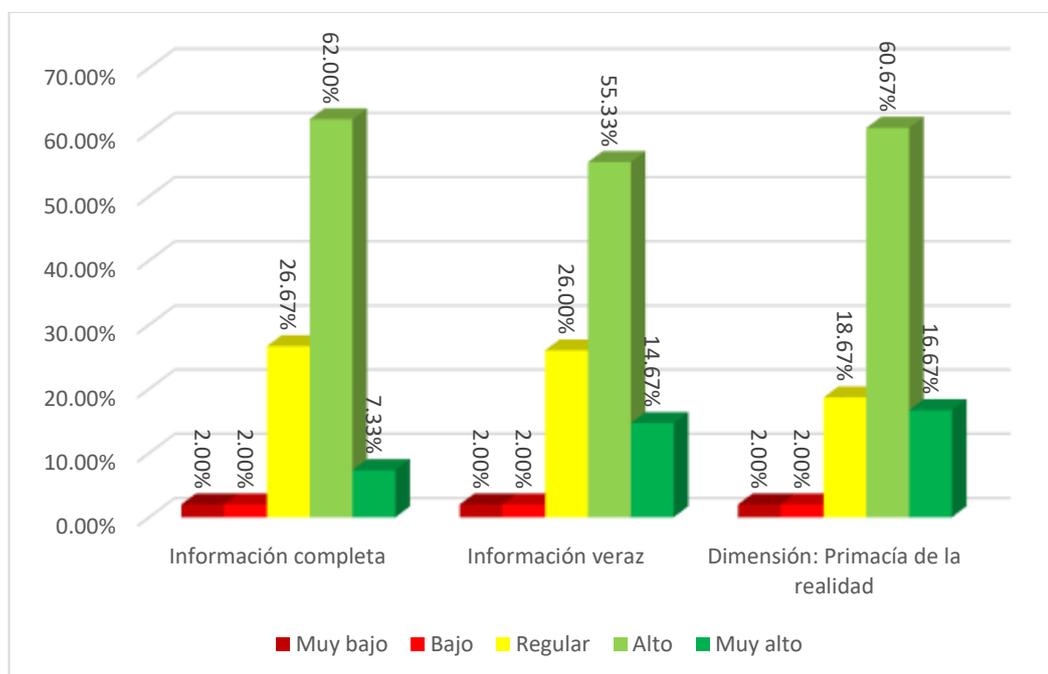
*Análisis de la dimensión Primacía de la realidad*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Información completa	2.00%	2.00%	26.67%	62.00%	7.33%
Información veraz	2.00%	2.00%	26.00%	55.33%	14.67%
Dimensión: Primacía de la realidad	2.00%	2.00%	18.67%	60.67%	16.67%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 23

*Análisis de la dimensión Primacía de la realidad*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.3.1.10. Análisis Dimensión: Protección

La dimensión *Protección* fue calificada de acuerdo a tres indicadores: estado de vida saludable, estado físico saludable y estado mental saludable.

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, de acuerdo a los trabajadores, en el Banco de la Nación procuran tener como políticas proteger al personal, a fin de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores.

Este hallazgo se debe al 56.67% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 35.33% de calificaciones en regular grado.

De esta forma, se explica que, según los trabajadores, en el Banco se tiene como política promover el estilo de vida saludable de los trabajadores, invitando a que tengan buenos hábitos, lo que se debe a un 64.67% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores indicaron que en la institución se promueve políticas para que los trabajadores cuiden su apariencia, contando para ello con un estado físico saludable, lo que se explica según el 47.33% de valoraciones en alto grado.

Además, en un alto grado, los trabajadores, según el 51.33%, indicaron que en el Banco se promueven políticas para salvaguardar el estado mental saludable de los trabajadores y que estos puedan afrontar el contexto laboral de forma adecuada

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 10

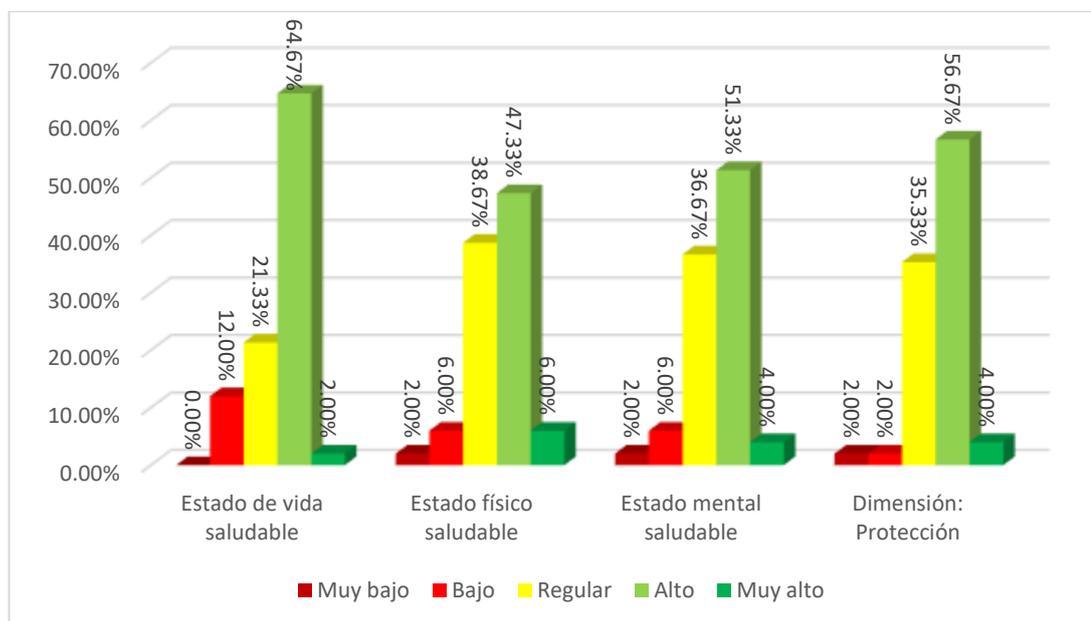
*Análisis de la dimensión Protección*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Estado de vida saludable	0.00%	12.00%	21.33%	64.67%	2.00%
Estado físico saludable	2.00%	6.00%	38.67%	47.33%	6.00%
Estado mental saludable	2.00%	6.00%	36.67%	51.33%	4.00%
Dimensión: Protección	2.00%	2.00%	35.33%	56.67%	4.00%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 24

*Análisis de la dimensión Protección*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

### **4.3.2. Resultados de la variable 2: Desempeño laboral**

#### *4.3.2.1. Análisis General*

La variable Seguridad y salud en el trabajo, fue medida en función de ocho dimensiones: Adaptabilidad, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo del talento, diseño de la fuerza laboral y maximiza el rendimiento.

Los resultados de la investigación denotan tendencias de calificación mayormente positivas, lo que permiten explicar que en la institución existen niveles de desempeño laboral adecuados de parte del personal respecto a las labores que realizan en la institución.

Este resultado, en sus frecuencias positivas, tiene un 74% de calificativos en alto alto grado, y otro 20% en muy alto grado, lo que justifican dicha evaluación.

En cuanto a las dimensiones, la adaptabilidad, fue valorada positivamente, con el 66% de calificaciones en alto grado, seguido por otro 22.67% en muy alto grado.

Por otro lado, la dimensión Adaptabilidad, fue calificada principalmente en alto grado con un 66%, seguido por el 22.67% en muy alto grado.

En tanto, la dimensión Iniciativa, fue valorada de forma positiva con un 64% de calificaciones en alto grado, seguido por el 28.67% de calificaciones en muy alto grado.

Así también, la dimensión Conocimiento, fue calificada principalmente en alto grado con un 66.67%, y otro 23.33% en muy alto grado.

Además, la dimensión Trabajo en equipo, fue calificada principalmente en alto grado con un 59.33%, seguido por el 29.33% en muy alto grado.

De igual forma, la dimensión Estándares de trabajo, fue valorada de forma positiva con un 59.33% de calificaciones en alto grado, seguido por el 29.33% de calificaciones en muy alto grado.

En tanto, la dimensión Desarrollo del talento, fue calificada principalmente en alto grado con un 74.67%, y otro 17.33% en muy alto grado.

Respecto a la dimensión Diseño de la fuerza laboral, fue calificada principalmente en alto grado con un 78%, seguido por el 12% en muy alto grado.

Por último, la dimensión Maximiza el rendimiento, fue calificada principalmente en alto grado con un 74%, y otro 20% en muy alto grado.

Tabla 11

*Análisis general de la variable Desempeño Laboral*

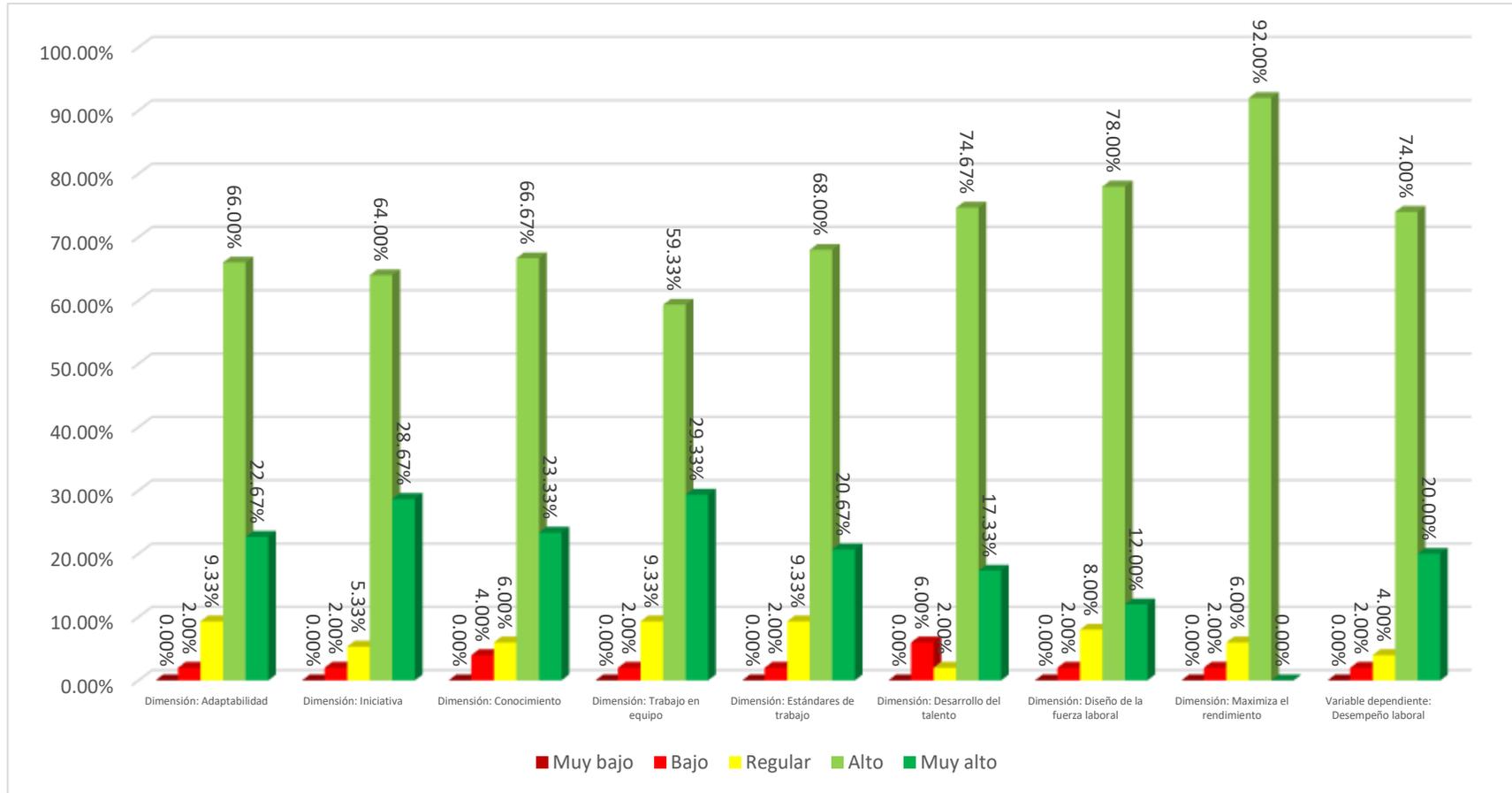
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Dimensión: Adaptabilidad	0.00%	2.00%	9.33%	66.00%	22.67%
Dimensión: Iniciativa	0.00%	2.00%	5.33%	64.00%	28.67%
Dimensión: Conocimiento	0.00%	4.00%	6.00%	66.67%	23.33%
Dimensión: Trabajo en equipo	0.00%	2.00%	9.33%	59.33%	29.33%
Dimensión: Estándares de trabajo	0.00%	2.00%	9.33%	68.00%	20.67%
Dimensión: Desarrollo del talento	0.00%	6.00%	2.00%	74.67%	17.33%
Dimensión: Diseño de la fuerza laboral	0.00%	2.00%	8.00%	78.00%	12.00%
Dimensión: Maximiza el rendimiento	0.00%	2.00%	6.00%	92.00%	0.00%
Variable 2: Desempeño laboral	0.00%	2.00%	4.00%	74.00%	20.00%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

En su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera

Figura 25

Análisis general de la variable Desempeño Laboral



Nota. Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.3.2.2. Análisis Dimensión: Adaptabilidad

La dimensión *Adaptabilidad* fue calificada de acuerdo a dos indicadores: eficacia de ideas grupales y eficacia de ideas individuales.

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, de acuerdo a los trabajadores, en el Banco de la Nación presentan una adecuada capacidad para adaptarse a la demanda laboral según funciones en la entidad.

Este hallazgo se debe al 66% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 22.67% de calificaciones en muy alto grado.

De esta forma, se explica que los trabajadores presentan la capacidad necesaria para presentar eficazmente sus ideas en el área en la que labora, lo que se debe a un 74% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores presentan la capacidad necesaria para presentar eficazmente sus ideas individualmente, lo que se explica según el 56.67% de valoraciones en alto grado.

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 12

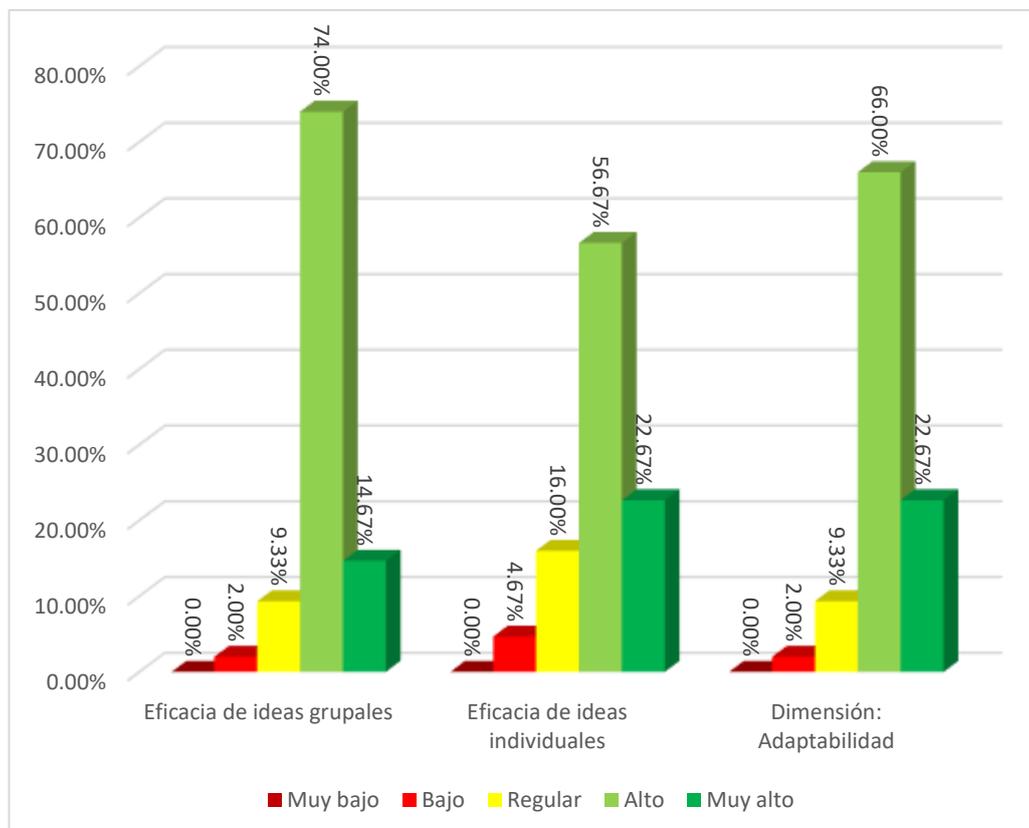
*Análisis de la dimensión Adaptabilidad*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Eficacia de ideas grupales	0.00%	2.00%	9.33%	74.00%	14.67%
Eficacia de ideas individuales	0.00%	4.67%	16.00%	56.67%	22.67%
Dimensión: Adaptabilidad	0.00%	2.00%	9.33%	66.00%	22.67%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 26

*Análisis de la dimensión Adaptabilidad*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.3.2.3. Análisis Dimensión: *Iniciativa*

La dimensión *Iniciativa* fue calificada de acuerdo a dos indicadores: influencia en el grupo e influencia en la organización.

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, de acuerdo a los trabajadores, en el Banco de la Nación presentan iniciativa para poder involucrarse en la organización, a fin de cumplir con la labor personal asignada al puesto de trabajo como al grupo.

Este hallazgo se debe al 64% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 28.67% de calificaciones en muy alto grado.

De esta forma, se explica que los trabajadores, presentan iniciativas e ideas para colaborar positivamente en las actividades del área, lo que se debe a un 70.67% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores influyen positivamente en la organización a fin de lograr los objetivos del Banco, lo que se explica según el 62% de valoraciones en alto grado.

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 13

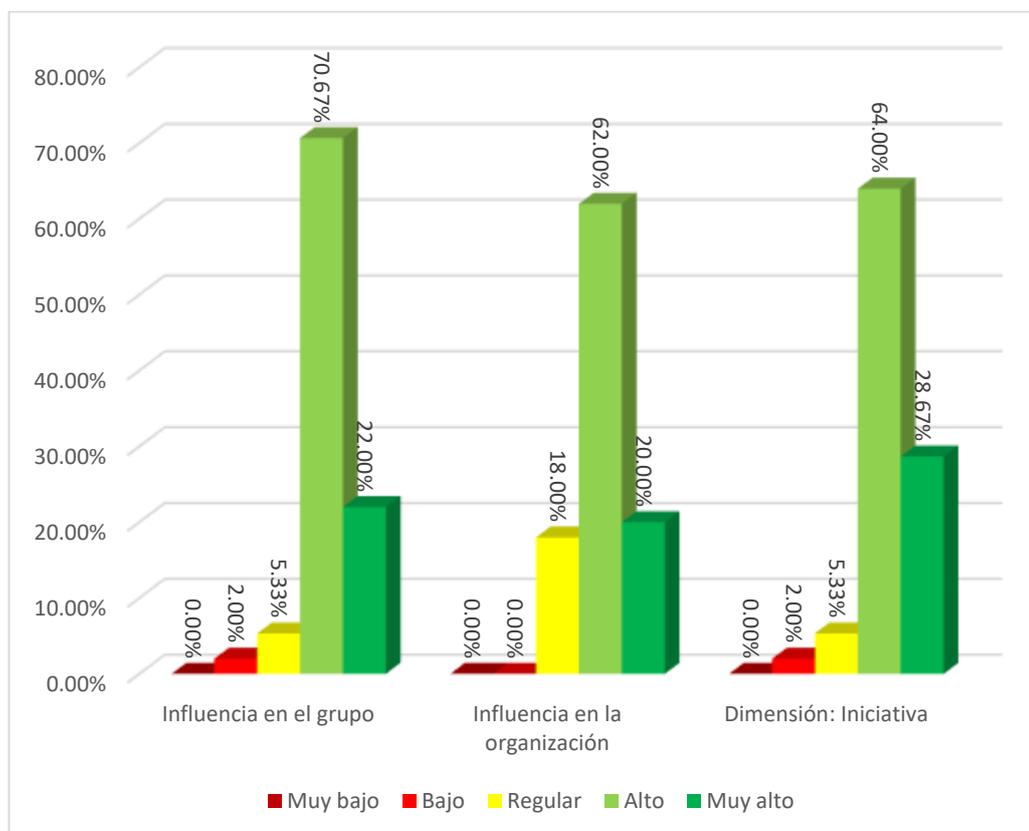
*Análisis de la dimensión Iniciativa*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Influencia en el grupo	0.00%	2.00%	5.33%	70.67%	22.00%
Influencia en la organización	0.00%	0.00%	18.00%	62.00%	20.00%
Dimensión: Iniciativa	0.00%	2.00%	5.33%	64.00%	28.67%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 27

*Análisis de la dimensión Iniciativa*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.3.2.4. Análisis Dimensión: Conocimiento

La dimensión *Conocimiento* fue calificada de acuerdo a dos indicadores: conocimientos técnicos y competencias profesionales.

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, según la evaluación de los trabajadores del Banco de la Nación, estos presentan el conocimiento necesario para ejecutar de forma adecuada su trabajo.

Este hallazgo se debe al 66.67% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 23.33% de calificaciones en muy alto grado.

De esta forma, se explica que los trabajadores, poseen el nivel de conocimientos técnicos necesarios en el campo relacionado con el campo de trabajo que realiza, lo que se debe a un 74.67% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores poseen las competencias profesionales necesarias en el campo relacionado con el campo de trabajo que realizan, lo que se explica según el 65.33% de valoraciones en alto grado.

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 14

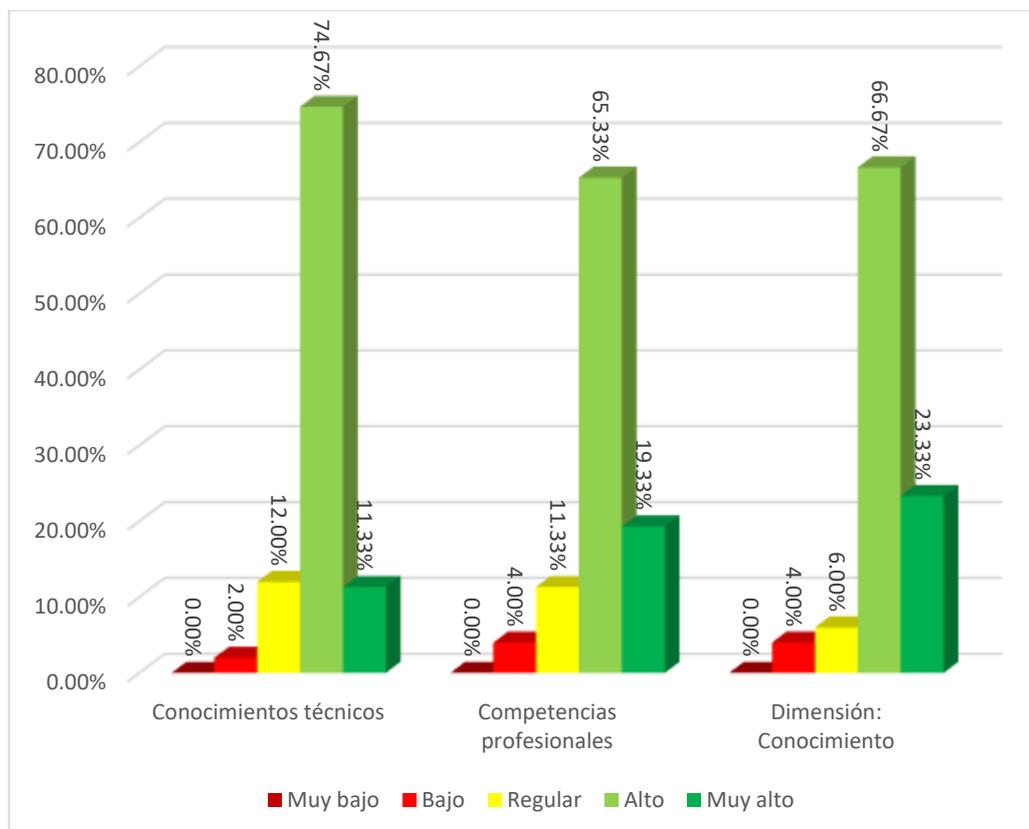
*Análisis de la dimensión Conocimiento*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Conocimientos técnicos	0.00%	2.00%	12.00%	74.67%	11.33%
Competencias profesionales	0.00%	4.00%	11.33%	65.33%	19.33%
Dimensión: Conocimiento	0.00%	4.00%	6.00%	66.67%	23.33%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 28

*Análisis de la dimensión Conocimiento*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.3.2.5. Análisis Dimensión: Trabajo en equipo

La dimensión *Trabajo en equipo* fue calificada de acuerdo a dos indicadores: capacidad y desempeño eficaz y ambiente armonioso y consenso.

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, según la evaluación de los trabajadores del Banco de la Nación, estos presentan un cumplimiento adecuado respecto a su disposición y capacidad para trabajar de forma adecuada en equipo, a fin de cumplir con los objetivos organizacionales.

Este hallazgo se debe al 59.33% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 29.33% de calificaciones en muy alto grado.

De esta forma, se explica que los trabajadores, presentan la capacidad necesaria para desempeñarse eficazmente en el equipo / grupo de trabajo para lograr las metas organizacionales, lo que se debe a un 57.33% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores presentan la capacidad hace contribuciones y contribuye a crear un ambiente armonioso para llegar a un consenso en el equipo de trabajo, lo que se explica según el 62.67% de valoraciones en alto grado.

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 15

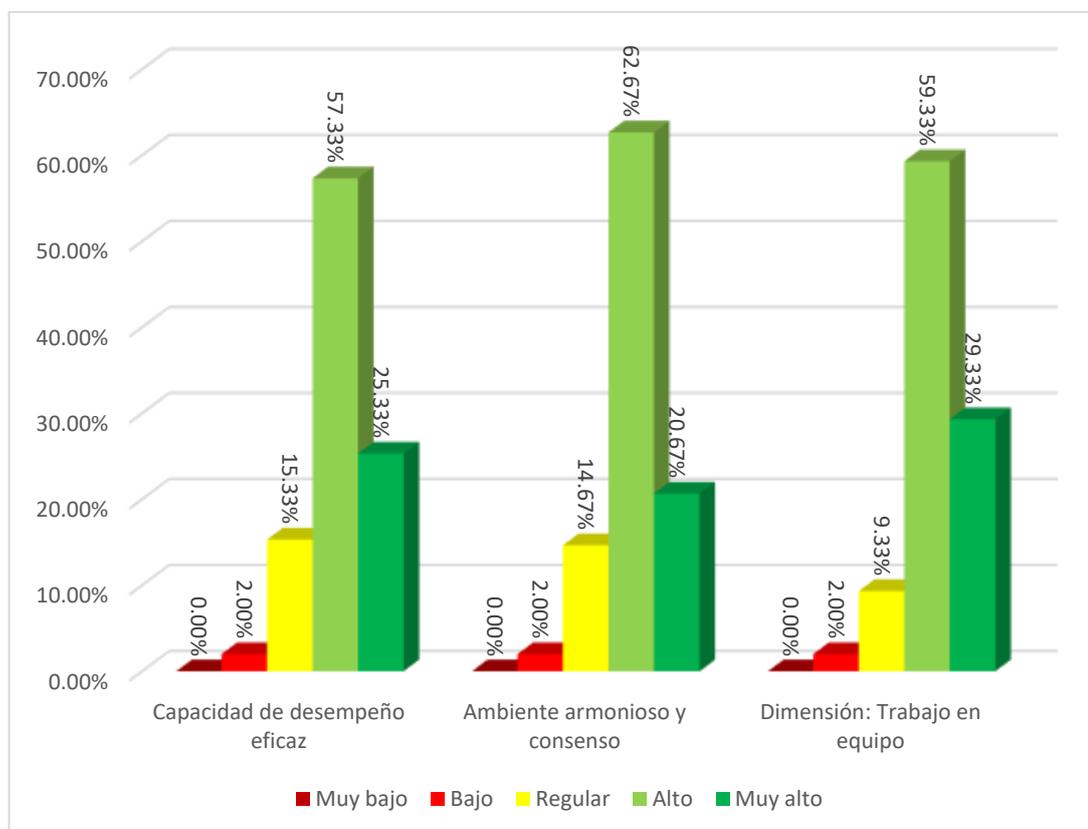
*Análisis de la dimensión Trabajo en equipo*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Capacidad de desempeño eficaz	0.00%	2.00%	15.33%	57.33%	25.33%
Ambiente armonioso y consenso	0.00%	2.00%	14.67%	62.67%	20.67%
Dimensión: Trabajo en equipo	0.00%	2.00%	9.33%	59.33%	29.33%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 29

*Análisis de la dimensión Trabajo en equipo*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.3.2.6. Análisis Dimensión: Estándares de trabajo

La dimensión *Estándares de trabajo* fue calificada de acuerdo a dos indicadores: cumplimiento de objetivos y gestión de datos.

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, según la evaluación de los trabajadores del Banco de la Nación, estos presentan un cumplimiento adecuado respecto a los estándares de trabajo asignados a sus puestos de trabajo

Este hallazgo se debe al 68% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 20.67% de calificaciones en muy alto grado.

De esta forma, se explica que los trabajadores, presentan la capacidad necesaria para cumplir y superar los objetivos o estándares de la organización, lo que se debe a un 66.67% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores poseen las capacidades necesarias para obtener y gestionar datos, proporcionar retroalimentación al sistema de trabajo y contribuir a que este mejore, lo que se explica según el 66% de valoraciones en alto grado.

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 16

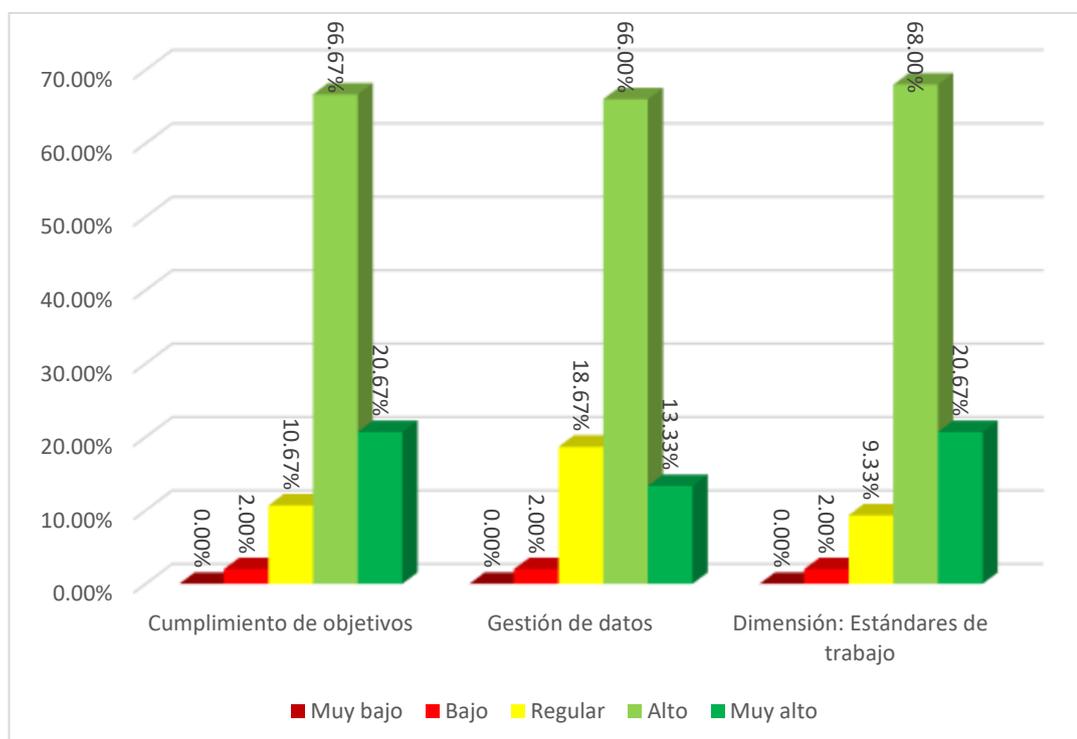
*Análisis de la dimensión Estándares de trabajo*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Cumplimiento de objetivos	0.00%	2.00%	10.67%	66.67%	20.67%
Gestión de datos	0.00%	2.00%	18.67%	66.00%	13.33%
Dimensión: Estándares de trabajo	0.00%	2.00%	9.33%	68.00%	20.67%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 30

*Análisis de la dimensión Estándares de trabajo*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.3.2.7. Análisis Dimensión: Desarrollo del talento

La dimensión *Desarrollo del talento* fue calificada de acuerdo a dos indicadores: desarrollo de habilidades y planificación a futuro.

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, según la evaluación de los trabajadores del Banco de la Nación, estos presentan un cumplimiento adecuado respecto a desarrollo de habilidades y talentos necesarios para sumar a la entidad de forma positiva.

Este hallazgo se debe al 74.67% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 17.33% de calificaciones en muy alto grado.

De esta forma, se explica que los trabajadores, presentan la capacidad necesaria para desarrollar las habilidades y contribuir a mejorar las habilidades de los miembros del equipo, lo que se debe a un 71.33% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores presentan la capacidad para planificar actividades de desarrollo efectivas relacionadas con los puestos actuales y futuros, lo que se explica según el 66.67% de valoraciones en alto grado.

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 17

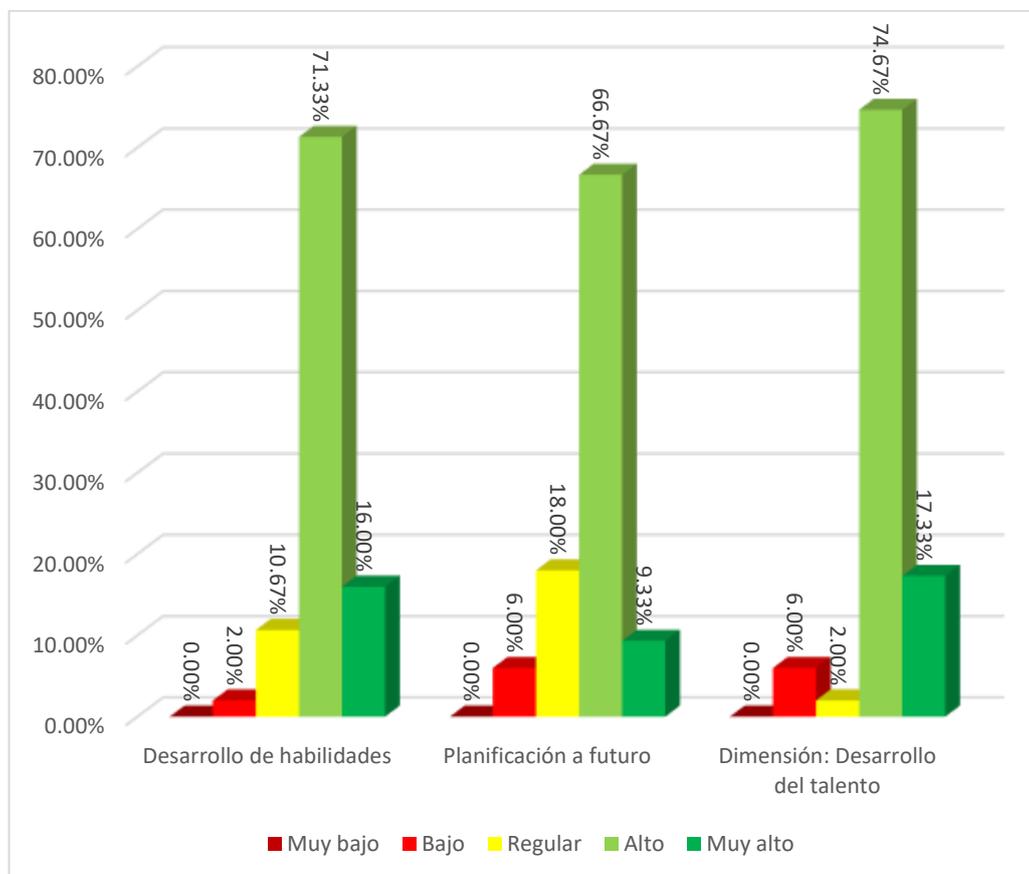
*Análisis de la dimensión Desarrollo del talento*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Desarrollo de habilidades	0.00%	2.00%	10.67%	71.33%	16.00%
Planificación a futuro	0.00%	6.00%	18.00%	66.67%	9.33%
Dimensión: Desarrollo del talento	0.00%	6.00%	2.00%	74.67%	17.33%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 31

*Análisis de la dimensión Desarrollo del talento*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.3.2.8. Análisis Dimensión: Diseño de la fuerza laboral

La dimensión *Diseño de la fuerza laboral* fue calificada de acuerdo a dos indicadores: logro de metas y aprovechamiento de oportunidades

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, según la evaluación de los trabajadores del Banco de la Nación, estos presentan un cumplimiento adecuado respecto a la contribución debida a la institución.

Este hallazgo se debe al 78% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 12% de calificaciones en muy alto grado.

De esta forma, se explica que los trabajadores, poseen la capacidad para contribuir, desde su puesto de trabajo de forma efectiva para lograr las metas de la organización, lo que se debe a un 76% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores presentan la capacidad para, desde su puesto de trabajo, aprovechar las oportunidades de mejora a las que se enfrenta el Banco, lo que se explica según el 69.33% de valoraciones en alto grado.

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 18

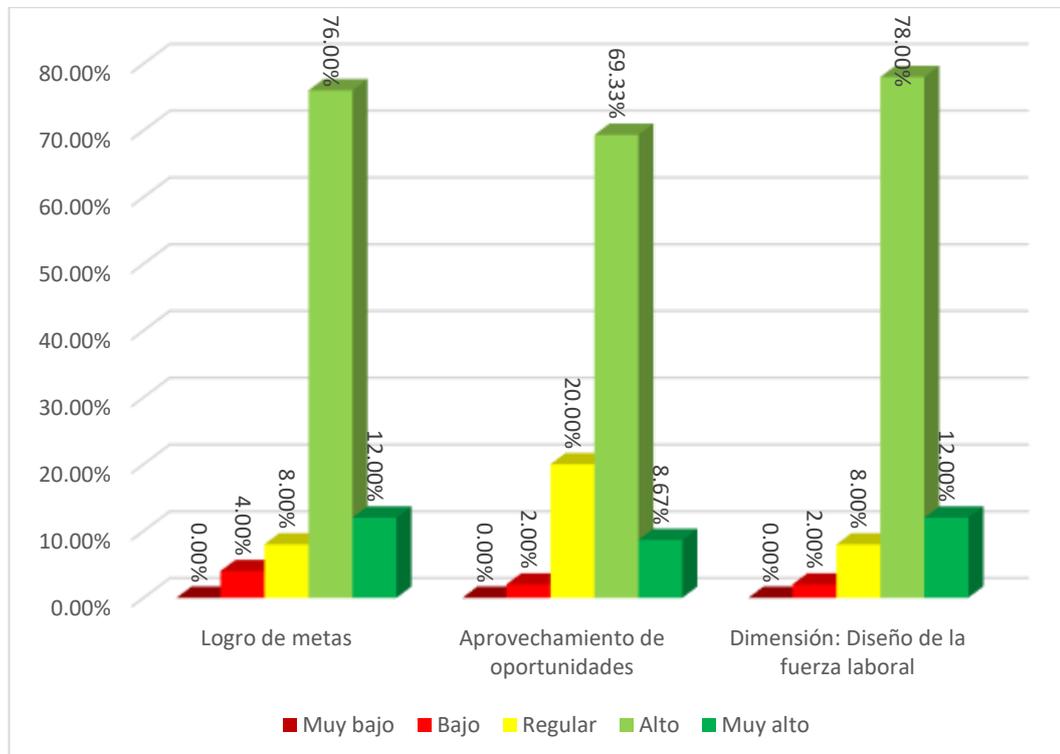
*Análisis de la dimensión Diseño de la fuerza laboral*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Logro de metas	0.00%	4.00%	8.00%	76.00%	12.00%
Aprovechamiento de oportunidades	0.00%	2.00%	20.00%	69.33%	8.67%
Dimensión: Diseño de la fuerza laboral	0.00%	2.00%	8.00%	78.00%	12.00%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 32

*Análisis de la dimensión Diseño de la fuerza laboral*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.3.2.9. Análisis Dimensión: Maximiza el rendimiento

La dimensión *Maximiza el rendimiento* fue calificada de acuerdo a dos indicadores: cumplimiento de metas del puesto y cumplimiento de requerimientos de desempeño.

Los resultados de la evaluación de la dimensión explican, según la evaluación de los trabajadores del Banco de la Nación, estos presentan un cumplimiento adecuado respecto a la capacidad para maximizar su rendimiento, cumpliendo para ello con las metas del puesto asignadas y con los requisitos necesarios.

Este hallazgo se debe al 92% de calificaciones en alto grado, seguido además por otro 6% de calificaciones en regular grado.

De esta forma, se explica que los trabajadores, tienen la capacidad para lograr cumplir con las metas de desempeño asignadas a su puesto de trabajo, lo que se debe a un 79.33% de calificaciones en alto grado.

Así mismo, los trabajadores cumplen objetivamente con los requerimientos de desempeño exigibles sobre su puesto de trabajo, lo que se explica según el 72.00% de valoraciones en alto grado.

Tales hallazgos se presentan en la siguiente tabla de frecuencias:

Tabla 19

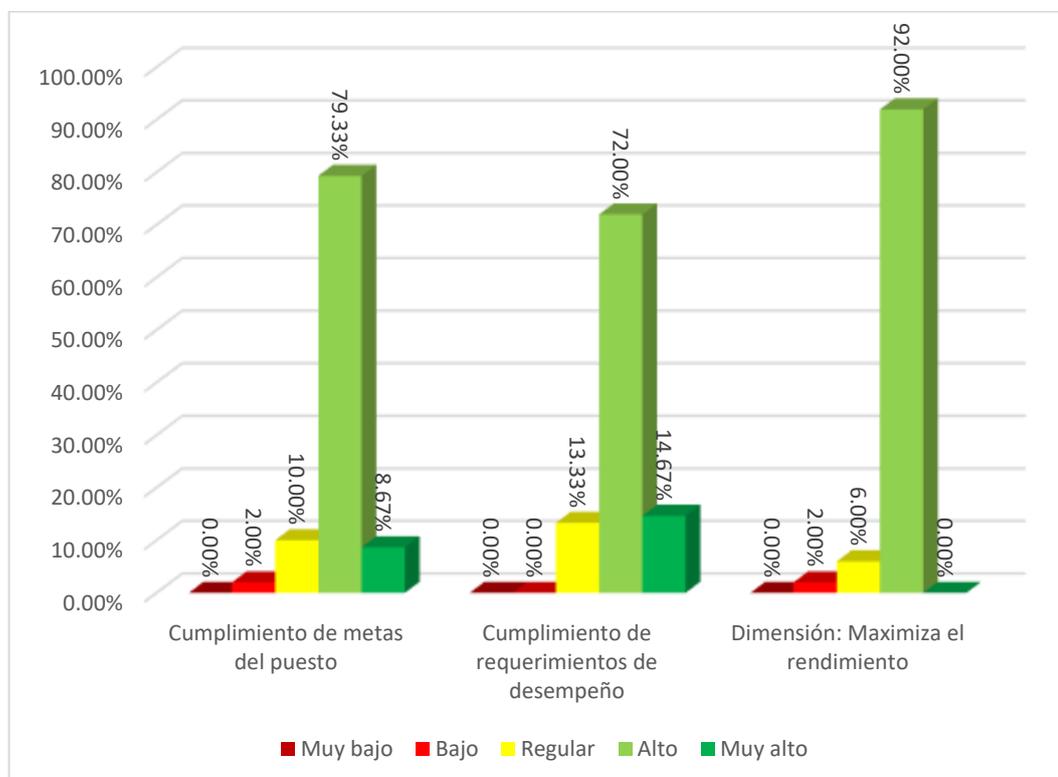
*Análisis de la dimensión Maximiza el rendimiento*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Cumplimiento de metas del puesto	0.00%	2.00%	10.00%	79.33%	8.67%
Cumplimiento de requerimientos de desempeño	0.00%	0.00%	13.33%	72.00%	14.67%
Dimensión: Maximiza el rendimiento	0.00%	2.00%	6.00%	92.00%	0.00%

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Por otro lado, en su forma gráfica los resultados se representan de la siguiente manera:

Figura 33

*Análisis de la dimensión Maximiza el rendimiento*

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

#### 4.4. Prueba estadística

El establecimiento de la prueba de correlación depende de la existencia de distribución normal estadística en los datos, lo cual es posible establecer según la prueba de distribución normal de Kolmogorov-Smirnov, donde:

Valor de significancia  $>0.05$ : Existe distribución normal

Valor de significancia  $<0.05$ : No existe distribución normal

Habiendo ejecutado la prueba, los resultados son:

Tabla 20

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Variable 1: Seguridad y salud en el trabajo	Variable 2: Desempeño laboral
N		54	54
Parámetros normales(a,b)	Media	3.95	4.12
	Desviación típica	.673	.555
Diferencias más extremas	Absoluta	.318	.386
	Positiva	.288	.386
	Negativa	-.318	-.354
Z de Kolmogorov-Smirnov		3.897	4.723
Sig. asintót. (bilateral)		.000	.000

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Se aprecia que el valor de significancia calculado es menor de 0.05, lo que determina que no existe distribución normal, por lo cual se sugiere que la prueba de correlación con mejores ajuste a la medición es Rho-Spearman.

Respecto a esta prueba Marcano (2016) indica que el coeficiente de correlación expresa el nivel de asociación entre las variables según los siguientes valores:

- 0: Nula
- 0 – 0.20: Muy baja
- 0.20 – 0.40: Baja
- 0.40 – 0.60: Moderada
- 0.60 – 0.80: Alta
- 0.80 – 1: Muy alta

Tales valores se tomarán en cuenta para determinar el nivel de relación, al igual que el valor de significancia que debe ser menor de 0.05 para sostener la existencia de correlación.

Por otro lado, Pértegas y Pita (2002), recomiendan la prueba de correlación de Rho-Spearman, el cual es el que mejor se ajusta a las ciencias sociales.

#### **4.5.Comprobación de hipótesis**

##### **4.5.1. Prueba de hipótesis general**

La hipótesis general formula:

Ho: La seguridad y salud se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021

H1: La seguridad y salud se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021

La ejecución de la prueba de correlación de Rho-Spearman tienen los siguientes resultados:

Tabla 21

*Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis general*

			Variable 1: Seguridad y salud en el trabajo	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.629(**)
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	54	54
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.629(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	54	54

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Dado que el valor de significancia calculado es menor de 0.05, se establece que existe relación significativa entre las variables.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de 0.629, indica que la relación es alta.

Según los resultados, se decide aprobar la hipótesis alterna planteada.

## 4.5.2. Prueba de hipótesis específicas

### 4.5.2.1. Prueba de hipótesis específica 1

Se plantea:

H0: La prevención no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

H1: La prevención se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

La ejecución de la prueba de correlación de Rho-Spearman tienen los siguientes resultados:

Tabla 22

#### *Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 1*

		Variable 2: Desempeño laboral		Dimensión: Prevención
Rho de Spearman	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.387(**)
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	54	54
	Dimensión: Prevención	Coeficiente de correlación	.387(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	54	54

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Dado que el valor de significancia calculado es menor de 0.05, se establece que existe relación significativa entre las variables.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de 0.387, indica que la relación es baja.

Según los resultados, se decide aprobar la hipótesis alterna planteada.

#### 4.5.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

Se tiene que:

H0: La responsabilidad no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

H1: La responsabilidad se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

La ejecución de la prueba de correlación de Rho-Spearman tienen los siguientes resultados:

Tabla 23

#### *Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 2*

		Variable 2: Desempeño laboral	Dimensión: Responsabilid ad
Rho de Spearman	Variable 2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	54
	Dimensión: Responsabilidad	Coefficiente de correlación	.505(**)
		Sig. (bilateral)	.000
		N	54

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Dado que el valor de significancia calculado es menor de 0.05, se establece que existe relación significativa entre las variables.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de 0.505, indica que la relación es moderado.

Según los resultados, se decide aprobar la hipótesis alterna planteada.

#### 4.5.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

Se plantea que:

H0: La cooperación no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

H1: La cooperación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

La ejecución de la prueba de correlación de Rho-Spearman tienen los siguientes resultados:

Tabla 24

#### *Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 3*

		Variable 2: Desempeño laboral		
		Dimensión: Cooperación		
Rho de Spearman	Variable 2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.629(**)
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	54	54
	Dimensión: Cooperación	Coefficiente de correlación	.629(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	54	54

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Dado que el valor de significancia calculado es menor de 0.05, se establece que existe relación significativa entre las variables.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de 0.629, indica que la relación es alta.

Según los resultados, se decide aprobar la hipótesis alterna planteada.

#### 4.5.2.4. Prueba de hipótesis específica 4

Se tiene que:

H0: La información y capacitación no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

H1: La información y capacitación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

La ejecución de la prueba de correlación de Rho-Spearman tienen los siguientes resultados:

Tabla 25

*Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 4*

			Variable 2: Desempeño laboral	Dimensión: Información y capacitación
Rho de Spearman	Variable 2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.489(**)
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	54	54
	Dimensión: Información y capacitación	Coefficiente de correlación	.489(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	54	54

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Dado que el valor de significancia calculado es menor de 0.05, se establece que existe relación significativa entre las variables.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de 0.489, indica que la relación es moderada.

Según los resultados, se decide aprobar la hipótesis alterna planteada.

*4.5.2.5. Prueba de hipótesis específica 5*

Se formula:

H0: La gestión integral no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

H1: La gestión integral se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

La ejecución de la prueba de correlación de Rho-Spearman tienen los siguientes resultados:

Tabla 26

*Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 5*

			Variable 2: Desempeño laboral	Dimensión: Gestión integral
Rho de Spearman	Variable 2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.489(**)
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	54	54
	Dimensión: Gestión integral	Coefficiente de correlación	.489(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	54	54

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Dado que el valor de significancia calculado es menor de 0.05, se establece que existe relación significativa entre las variables.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de 0.489, indica que la relación es moderada

Según los resultados, se decide aprobar la hipótesis alterna planteada.

*4.5.2.6. Prueba de hipótesis específica 6*

Se plantea que:

H0: La atención integral de la salud no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

H1: La atención integral de la salud se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

La ejecución de la prueba de correlación de Rho-Spearman tienen los siguientes resultados:

Tabla 27

*Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 6*

			Variable 2: Desempeño laboral	Dimensión: Atención integral de la salud
Rho de Spearman	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.448(**)
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	54	54
	Dimensión: Atención integral de la salud	Coeficiente de correlación	.448(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	54	54

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Dado que el valor de significancia calculado es menor de 0.05, se establece que existe relación significativa entre las variables.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de 0.448, indica que la relación es moderada.

Según los resultados, se decide aprobar la hipótesis alterna planteada.

*4.5.2.7. Prueba de hipótesis específica 7*

Se plantea que:

H0: La consulta y participación no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

H1: La consulta y participación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

La ejecución de la prueba de correlación de Rho-Spearman tienen los siguientes resultados:

Tabla 28

*Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 7*

			Variable 2: Desempeño laboral	Dimensión: Consulta y participación
Rho de Spearman	Variable 2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.576(**)
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	54	54
	Dimensión: Consulta y participación	Coefficiente de correlación	.576(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	54	54

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Dado que el valor de significancia calculado es menor de 0.05, se establece que existe relación significativa entre las variables.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de 0.576, indica que la relación es moderada.

Según los resultados, se decide aprobar la hipótesis alterna planteada.

*4.5.2.8. Prueba de hipótesis específica 8*

Se formula que:

H0: La primacía de la realidad no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

H1: La primacía de la realidad se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

La ejecución de la prueba de correlación de Rho-Spearman tienen los siguientes resultados:

Tabla 29

*Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 8*

			Variable 2: Desempeño laboral	Dimensión: Primacía de la realidad
Rho de Spearman	Variable 2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.501(**)
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	54	54
	Dimensión: Primacía de la realidad	Coefficiente de correlación	.501(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	54	54

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Dado que el valor de significancia calculado es menor de 0.05, se establece que existe relación significativa entre las variables.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de 0.501, indica que la relación es moderada.

Según los resultados, se decide aprobar la hipótesis alterna planteada.

*4.5.2.9. Prueba de hipótesis específica 9*

Se tiene que:

H0: La protección no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

H1: La protección se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.

La ejecución de la prueba de correlación de Rho-Spearman tienen los siguientes resultados:

Tabla 30

*Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 9*

			Variable 2: Desempeño laboral	Dimensión: Protección
Rho de Spearman	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.280(**)
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	54	54
	Dimensión: Protección	Coeficiente de correlación	.280(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	54	54

*Nota.* Elaborado con IBM SPSS Windows Versión 24

Dado que el valor de significancia calculado es menor de 0.05, se establece que existe relación significativa entre las variables.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de 0.28, indica que la relación es baja. Según los resultados, se decide aprobar la hipótesis alterna planteada.

#### **4.5.3. Discusión**

Los hallazgos de la investigación han permitido demostrar que el Banco de la Nación presenta condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo. Sobre ello, se ha demostrado que en el Banco existe una cultura de responsabilidad frente a la necesidad de asegurar un contexto laboral propicio en términos de prevención,

cooperación, información y capacitación, gestión integral, atención integral de la salud, consulta y participación, primacía de la realidad, y protección.

De esta forma los trabajadores de la entidad han indicado que la seguridad y salud ocupacional se ejecuta en alto grado, habiendo por tanto percepciones sumamente positivas.

En tanto, el estudio también ha demostrado que existe un desempeño laboral positivo de parte del personal, denotándose que el personal presenta niveles adecuados de adaptabilidad, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo del talento, diseño de la fuerza laboral y maximiza el rendimiento, respecto a su puesto de trabajo en el Banco, contribuyendo de esta forma de forma adecuada con el logro de los objetivos de la organización.

Por tanto, se tiene que el desempeño de los trabajadores, de acuerdo a la evaluación ejecutada, cumple con los estándares de rendimiento deseados, y lo cual resulta favorable para la institución.

Por otro lado, los hallazgos permiten demostrar que tanto la seguridad y salud en el trabajo se relacionan con el desempeño laboral, por lo que se puede establecer que es importante que el Banco garantice condiciones adecuadas en cuanto al contexto de trabajo, lo cual contribuye a que los trabajadores puedan presentar mejores desempeños.

Estos resultados guardan relación con investigaciones previas. De esta forma, a nivel internacional, tal como precisó Williams (2021), un porcentaje muy bajo de los trabajadores dan cumplimiento a los temas relacionados a la Seguridad y Salud Ocupacional, siendo 8.10% para su investigación, justificado principalmente por la falta de capacitación. Esto se puede corroborar con los resultados de la presente investigación, los cuales sí demostraron tener un alto nivel de conocimiento sobre las SST, repercutiendo en su desempeño laboral eficiente.

Por otro lado, Rivera (2018) evidenció que los accidentes o incidentes en la empresa son causados principalmente por condiciones de trabajo insuficientes, debido a que la mayoría de los cooperadores trabajan en el mismo puesto para actividades repetitivas, lo que puede reflejarse en enfermedades profesionales en el futuro. Por ende, desarrolló un sistema de seguridad y salud en el trabajo, a fin de controlar los procedimientos y procesos en las instalaciones de la empresa.

Díaz de León (2017), de forma similar, demostró que existe una relación significativa entre las variables, lográndose establecer que la seguridad y salud en el trabajo permite que los trabajadores logren mejorar su labor en la institución, siendo importante para ello que en la institución se garanticen condiciones adecuadas de mobiliario y equipo proporcionado, iluminación, ventilación, información de seguridad proporcionada, señales de emergencia y capacitación sobre las medidas de seguridad.

A nivel nacional, Mendoza (2021), concluyó que sí existe una relación directa y significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral con un Coeficiente de correlación de Pearson  $r=0,509$ , recomendando a los funcionarios y empleados que tomen medidas de mejora en cuanto al control en la gestión administrativa, dar a conocer la forma de trabajo, la organización y funciones para que los trabajadores puedan cumplir a cabalidad con sus actividades logrando así un buen desempeño laboral. Todas estas políticas son las que estuvieron implementadas correctamente en los trabajadores del Banco de la Nación, por lo que su desempeño es satisfactorio.

Por su parte, Correa y Tantalean (2021) evidenciaron que el conocimiento del personal respecto a seguridad y salud en el trabajo era casi nulo, dado que, solo un 9% de los encuestados indicó que conocía respecto al sistema de seguridad y salud en el trabajo; el 52% manifestaron que sí sabían a quién dirigirse en caso de accidentes; y el 39% tuvieron enfermedades ambulatorias. Con el diseño de un

sistema de seguridad y salud, los valores se elevaron de manera muy positiva. Esto permite corroborar que ambas variables de estudio presentan una correlación significativa, donde el desempeño laboral se ve beneficiado gracias a correctas políticas de SST y cumplimiento de las mismas.

De forma similar, Atencia y García (2019), demostraron la existencia de la relación significativa entre las variables, siendo importante mencionar que a medida que existan mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo, es posible reducir pérdida de rendimientos, es decir, que se asegura mejores desempeños de parte del personal.

En el ámbito local, Parihuana (2021) manifestó que en sus resultados, el 59,7 % cumplía con la política de seguridad y salud ocupacional y el 58,4 % consideró que los riesgos laborales se gestionan eficientemente, concluyendo así que la política de seguridad y salud ocupacional se relaciona significativamente con la gestión de riesgos laborales. Si bien es cierto esta variable es diferente al desempeño laboral, guarda relación en cuanto a su repercusión, acorde a la correlación y nivel de significancia estadística hallada.

Finalmente, tal como mencionan Fuentes y Fuentes (2018), es importante que se implementen sistemas de gestión y seguridad en el trabajo para contribuir a que el desempeño laboral y la productividad se vean favorecidos según un ambiente de trabajo en el que se emplee de forma adecuada las herramientas y se respete las normas de seguridad. Sobre ello, Lipa coincide de forma similar con la importancia de contar con dicho sistema, lo que conduce a que se prevenga los riesgos psicosociales a fin de no afectar, además de los rendimientos, el cumplimiento de los objetivos organizacionales.



## Capítulo V: Conclusiones y sugerencias

### 5.1. Conclusiones

1. Se ha determinado que la seguridad y salud en el trabajo se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021, lo cual se demostró según el valor de significancia calculado menor de 0.05, dada la prueba Rho-Spearman, y que permiten explicar que la seguridad y salud en el trabajo, en función de los niveles de prevención, cooperación, información y capacitación, gestión integral, atención integral de la salud, consulta y participación, primacía de la realidad, y protección, en su conjunto, son determinantes para lograr que el desempeño de los trabajadores sea también positivo, medido en función de la adaptabilidad, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo del talento, diseño de la fuerza laboral y maximización del rendimiento, de parte del personal de la institución.
2. Se determinó que la prevención se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021, lo cual se demostró según la prueba Rho-Spearman, de acuerdo al valor de significancia calculado menor de 0.05, lo que da cuenta que el desempeño laboral se ve asociado con los factores sociales, factores laborales, y los factores biológicos, los mismos que toman en consideración que existen buenas relaciones laborales, indumentarias y equipos y medidas de bioseguridad debidas para proteger al personal.

3. La investigación permitió determinar que la responsabilidad se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021, lo cual según el valor de significancia calculado menor de 0.05, de acuerdo a la prueba Rho-Spearman, explica que la responsabilidad económica y legal de parte del Banco es importante para mejorar el desempeño de los trabajadores.
4. Se determina que la cooperación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021, lo cual se demostró según el valor de significancia calculado menor de 0.05, dada la prueba Rho-Spearman, y que permiten explicar que las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se toman para mejorar la cooperación institucional, son importantes para mejorar el desempeño de los trabajadores.
5. Se ha determinado que la información y capacitación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021, lo cual se demostró según la prueba Rho-Spearman, de acuerdo al valor de significancia calculado menor de 0.05, lo que da cuenta que a medida que se brinde información adecuada y se capacite a los trabajadores sobre temas de seguridad y salud en el trabajo, es posible mejorar el desempeño de los trabajadores.
6. Se determinó que la gestión integral se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021, lo cual según el valor de significancia calculado menor de 0.05, de acuerdo a la prueba Rho-Spearman, explica que la adecuada gestión de seguridad y salud en el trabajo siempre que sea promovido y compartido en el personal, motivan a que estos mejoren su desempeño.

7. Se ha determinado que la atención integral de salud se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021, lo cual se demostró según el valor de significancia calculado menor de 0.05, dada la prueba Rho-Spearman, y que permiten explicar que la atención integral a la salud, según prácticas y programas ejecutadas desde el Banco, contribuyen a que el desempeño de los trabajadores se vea fortalecido.
8. La investigación he permitido determinar que la consulta y participación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021, lo cual se demostró según la prueba Rho-Spearman, de acuerdo al valor de significancia calculado menor de 0.05, lo que da cuenta que en función que se consulte a los trabajadores y se les haga partícipe sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo, es posible mejorar también el desempeño de los trabajadores.
9. Se ha podido determinar que la primacía de la realidad se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021, lo cual se demostró según el valor de significancia calculado menor de 0.05, dada la prueba Rho-Spearman, y que permiten explicar que según se procure tomar decisiones sobre información completa y veraz respecto al entorno en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, es posible que se mejore el desempeño de los trabajadores como consecuencia.
10. Se ha determinado que la protección se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021, lo cual se demostró según la prueba Rho-Spearman, de acuerdo al valor de significancia calculado menor de 0.05, lo que da cuenta que siempre que el Banco mantenga políticas para salvaguardar el estado de vida saludable, físico y mental del personal, es posible que se mejore el desempeño de los trabajadores a favor de la institución.

## 5.2.Sugerencias

1. Es preciso que el Banco de la Nación, mediante su Gerente considere formular un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, que incluya procesos de evaluación y fiscalización a partir de auditorías de cumplimiento, a cargo de una comisión especializada, a fin de determinar los niveles de cumplimiento, y con ello, según los resultados, ejecutar acciones de retroalimentación, a fin de, además de mejorar las condiciones laborales, crear un contexto de trabajo en el que se asegure desempeños de trabajo favorables.
2. Es necesario que el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, considere implementar un diagnóstico inicial en el que, se evalúe las necesidades del personal a nivel ergonómico y de equipos de trabajo, y que estas sean atendidas en el plan de inversiones, bajo la consigna que su atención permita generar mejores condiciones para el desempeño laboral.
3. Es necesario que el Área de Personal realice una evaluación de los salarios y cumplimiento de los contratos del personal, levantando información de qué tanto los trabajadores están conformes con ella y según considere, elevar un informe al Área de Planificación a fin que se evalúe si a nivel de presupuestos es posible realizar mejoras salariales, y como también ella venga acompañada de medidas de evaluación del desempeño que inviten al personal a mejorar continuamente, logrando así un efecto motivador.
4. Es preciso que, en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se considere renovar con frecuencia programada los equipos y materiales de uso del personal, a fin que estos sean los más precisos y adecuados para que puedan ejecutar su labor sin limitaciones.
5. Es necesario que el Área de Personal considere remitir a cada trabajador los manuales de seguridad y salud ocupacional como también las normativas que

las rigen en el ámbito del sector público, y estas sean sensibilizadas mediante una capacitación que informe los principales aspectos para su cumplimiento.

6. El diseño de un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo debe de ser compartido, en su elaboración, con el personal, a fin que estos puedan hacer llegar sugerencias y comunicar sus experiencias para una mejor elaboración, acorde a las necesidades del personal, y con miras a mejorar el desempeño de los trabajadores.
7. Se sugiere que la Gerencia del Banco considere incluir, como parte del Plan de Trabajo Anual, programas de prevención y salud ocupacional a cargo de médicos especializados, que visiten la institución a fin de diagnosticar al personal sobre la presencia de problemas de salud tanto a nivel físico y mental, y según ello, ejecuten acciones de tratamiento y seguimiento, a fin de evitar que ellas atenten contra la integridad del personal y a su vez no comprometan el desempeño de los trabajadores.
8. Se sugiere que el Gerente del Banco, realice reuniones semanales en las que se informe sobre las medidas y acciones a ejecutar en la entidad, y se haga partícipe al personal sobre las mismas, de tal manera que puedan comunicar opiniones y dar ideas respecto a como mejorar la gestión del Banco, y cómo contribuir a crear mejores condiciones para garantizar adecuados desempeños de parte del personal.
9. Es preciso que el Gerente del Banco, conjuntamente con las áreas involucradas en garantizar la seguridad y salud en el trabajo, tomen en cuenta la toma de decisiones basadas en información veraz y completa, a fin que, previo a la comunicación de las mismas hacia el personal, estas sean verificadas, de tal manera que no se atente con dar información que conduzca a tomar decisiones que comprometan la gestión del Banco y el desempeño del personal.

10. Se sugiere que el Área de Personal considere implementar un programa de estilos de vida saludable, contando para ello con especialistas en salud y nutrición, que garanticen que el personal no vea comprometida su salud e integridad a raíz del trabajo, y con ello no se afecte el desempeño laboral.

## Referencias bibliográficas

- Alcora. (22 de Junio de 2017). *¿Qué debo hacer antes y después de una fumigación?* Obtenido de <https://alcora.es/blog/consejos-fumigacion/>
- Alles. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Gránica.
- Alles, M. (2012). *Diccionario de Términos: Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Andina. (21 de Diciembre de 2010). *Exhortan a población evitar sobrecarga de tomacorrientes con muchas conexiones eléctricas*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-exhortan-a-poblacion-evitar-sobrecarga-tomacorrientes-muchas-conexiones-electricas-334107.aspx>
- Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR). (2008). *OS HAS 18001 :2007 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo*. España.
- Atencia, N. G. (2019). *Indicadores de gestión de seguridad y salud para mejorar el desempeño del trabajo, Lima Metropolitana, año-2019*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2020). *¿Qué es Seguridad y Salud en el Trabajo?* Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/sst/que-es-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Banco de la Nación. (16 de Agosto de 2019). *Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo BN- REG-2003-035-04 Rev.0*. Obtenido de Banco de la Nación: <https://www.bn.com.pe/transparenciabn/archivos/reglamento-interno-seguridad-salud-trabajobn.pdf>
- BloquesAutoCAD. (2021). *Advertencia Líquido Inflamable*. Obtenido de <https://www.bloquesautocad.com/senal-de-advertencia-liquidos-inflamables/>
- Bohlander, G., & Sherman, A. (2001). *Administración de los Recursos Humanos. Tercera edición*. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.

- Bradley, R., & Terry, M. (1952). Análisis de rango de diseños de bloque incompleto, I. El método de paired comparaciones. *Biometrika*, 39, 324-345.
- Capital Humano. (2017). <https://capitalhumano2017.wordpress.com>. Obtenido de <https://capitalhumano2017.wordpress.com/2017/05/09/metodo-de-incidentes-criticos/>
- Capitalismo consciente. (20 de Mayo de 2022). *Responsabilidad Social Corporativa: 7 empresas socialmente responsables*. Obtenido de <https://capitalismoconsciente.es/blog/6-ejemplos-de-responsabilidad-social-corporativa-en-espana/>
- Centro Quiropráctico Rocafort y Valencia. (06 de Mayo de 2019). *Postura incorrecta y la columna*. Obtenido de <https://www.quiropRACTICOvalencia.com/postura-incorrecta-columna/>
- Chiavenato. (2001). *Administración: teoría, proceso y práctica*. México D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato. (2010). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (Vol. 1)*. DF México: McGrawHill.
- Cómex Perú. (2021). *Desempeño del mercado laboral peruano. Resultados del III Trimestre 2021*. Lima: Sociedad del Comercio Exterior del Perú.
- Confederación General de Trabajadores del Perú. (2003). *Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional*. Lima: CGTP.
- Correa, Y., & Tantalean, E. (2021). *Diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo según la Ley N° 29783, para disminuir los riesgos laborales en la Municipalidad Distrital de San Bernardino, 2019*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Cuevas. (25 de Marzo de 2011). [http:// psicologiayempresa.com](http://psicologiayempresa.com). Obtenido de <http:// psicologiayempresa.com/finalidad-y-objetivos-dela-evaluacion-de-desempeno.html>
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. México: Pearson Educación.

- Díaz de León, M. (2017). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Dolan, S., & Martin, I. (2000). *Los diez mandamientos para la dirección de personas*. Barcelona, España: Gestión 2000.
- El Peruano . (20 de Agosto de 2011). *Ley N° 29783*. Obtenido de Congreso de la República:  
<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Estado Peruano. (2016). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783*. Lima.
- Faria. (1995). *Desarrollo organizacional. Enfoque integral*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Favaro & Draais. (2007). *Implementación de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo*. España: Disponible en:  
[http://www.prevencionintegral.com/Articulos/@Datos/\\_ORP2007/0654.pdf](http://www.prevencionintegral.com/Articulos/@Datos/_ORP2007/0654.pdf)  
 f. .
- Fernández de Tejada. (2010). *Derechos Humanos y Relaciones Laborales*. España: UNED.
- Fuentes, M., & Fuentes, D. (2018). *Implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo y su relación con la productividad en la ejecución de obras de edificación de la ciudad de Tacna*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Funiblogs. (01 de Abril de 2019). *¿Cómo influye un buen clima laboral?* Obtenido de <https://blogs.funiber.org/direccion-empresarial/2019/04/01/buen-clima-laboral-empresa>
- Harper, & Lynch. (1992). *Selección de Personal*. España : Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones. .
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Mc Graw-Hill.

- La piedra de Sísifo. (28 de Marzo de 2016). *Cómo proteger tu biblioteca contra hongos e insectos*. Obtenido de <https://lapiedradesisifo.com/2016/03/28/como-proteger-tu-biblioteca-contra-hongos-e-insectos/>
- Marcano, J. (2016). *Coeficientes de Correlación de Pearson y de Spearman*. Barcelona: Instituto Politécnico Santiago Marino.
- Mendoza, J. (2021). *La seguridad y salud en el trabajo y su influencia el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú SAC, de la Región Moquegua 2020*. Moquegua: Universidad Jose Carlos Mariategui.
- Milkovich & Boudreau. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Wilmington, CA: Wesley Iberoamericana.
- Ministerio de Energía y Minas (MEM). (2017). *Seguridad y salud en el trabajo para oficinas: Manual de Prevención de Riesgos para el*. Obtenido de [http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/MANUAL\\_DE\\_ERGONOMIA\\_DEL\\_MEM.pdf](http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/MANUAL_DE_ERGONOMIA_DEL_MEM.pdf)
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021*. Lima: Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - CONSSAT.
- Ministerio del Trabajo y la Promoción del Empleo (MTPE). (2007). *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de [http://www.apn.gob.pe/c/document\\_library/get\\_file?p\\_1\\_id=10329&folderId=25084&n](http://www.apn.gob.pe/c/document_library/get_file?p_1_id=10329&folderId=25084&n)
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. España: Pearson Educación.
- Morgan, G. (2016). Productividad a través de la Salud y Seguridad en el trabajo. *Empresarial & Laboral*, 1.
- Nogareda, C. (1987). *NTP 182: Encuesta de autovaloración de las condiciones de trabajo*. Madrid: INSH.
- NQA. (2019). *ISO 45001:2018. Guía de implantación para seguridad y salud laboral*. Media Library. NQA.
- OHSAS 18001. (2007). *Términos y Definiciones*.

- Organizacion Internacional del Trabajo . (2016). *Investigacion de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. Ginebra: OIT.
- Parihuana, E. (2021). *Influencia de la política de seguridad y salud ocupacional en la gestión de riesgos laborales en el Gobierno Regional Tacna, durante el año 2020*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Pértegas, S., & Pita, S. (2002). Determinación del tamaño muestral para calcular la significación del coeficiente de correlación lineal de Pearson. *Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario Juan Canalejo*, 209-211.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresa "Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago". *Revista Negotium. Año 3, n° 9*, 33-51.
- Revista Summa. (28 de Enero de 2015). *¿Una oficina desordenada afecta su desempeño?* Obtenido de <https://revistasumma.com/una-oficina-desordenada-afecta-su-desempeno/>
- Rivera, L. (2018). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Expert TIC SAS*. Santiago de Cali, Colombia: Universidad Autónoma de Occidente.
- Schermerhorn, J. (2003). *Administración*. México: Limusa.
- Support Brigades. (2017). *¿Que es la seguridad y salud en el trabajo?* Lima: Support Brigades. Obtenido de <https://www.supportbrigades.com/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Sy Corvo, H. (02 de Febrero de 2021). *Método de elección forzada*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/metodo-de-eleccion-forzada/>
- Vásquez. (2011). *Organización Internacional del Trabajo Normas OSHAS 18000 Estándares Internacionales aplicados a la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo*. .
- VIX. (2021). *¿Pasas mucho tiempo frente a una computadora? Evita la fatiga ocular*. Obtenido de <https://www.vix.com/es/ciencia/225929/pasas-mucho-tiempo-frente-a-una-computadora-te-damos-consejos-para-evitar-la-fatiga-ocular>

- Vlaskovic, B. (2021). *Advertencia de la caída de la señal de escaleras*. Obtenido de [https://es.123rf.com/photo\\_59123059\\_advertencia-de-la-ca%C3%ADa-de-la-se%C3%B1al-de-escaleras.html](https://es.123rf.com/photo_59123059_advertencia-de-la-ca%C3%ADa-de-la-se%C3%B1al-de-escaleras.html)
- Williams, D. (2021). *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa “Yogur don Lalo” basado en la norma ISO 45001:2018*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

## Anexos

### Anexo 1. Matriz de consistencia

#### La seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna en el año 2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>				
¿Cómo se relaciona la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La seguridad y salud en el trabajo se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021	Variable 1: Seguridad y salud en el trabajo	Prevención	Factores sociales	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>			Responsabilidad	Factores laborales
						Factores biológicos
¿Cómo se relaciona la prevención con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la prevención y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La prevención se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.		Responsabilidad económica		
¿Cómo se relaciona la responsabilidad con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La responsabilidad se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021		Cooperación	Responsabilidad legal	
					Seguridad en el trabajo	
¿Cómo se relaciona la cooperación con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la cooperación y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La cooperación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021		Información y capacitación	Salud en el trabajo	
					Información	
¿Cómo se relaciona la información y capacitación con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la información y capacitación y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La información y capacitación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021		Gestión integral	Capacitación	
					Seguridad en el trabajo	
¿Cómo se relaciona la gestión integral con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la gestión integral y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La gestión integral se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021	Atención integral de la salud	Salud en el trabajo		
				Atención integral de la salud		
¿Cómo se relaciona la información y capacitación con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la información y capacitación y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La información y capacitación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021	Consulta y participación	Atención integral de la salud		
				Consulta		
¿Cómo se relaciona la información y capacitación con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la información y capacitación y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La información y capacitación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021	Primacía de la realidad	Participación		
				Información completa		
¿Cómo se relaciona la información y capacitación con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la información y capacitación y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La información y capacitación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021	Protección	Información veraz		
				Estado de vida saludable		
¿Cómo se relaciona la información y capacitación con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la información y capacitación y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La información y capacitación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021	Adaptabilidad	Estado físico saludable		
				Estado mental saludable		
¿Cómo se relaciona la información y capacitación con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la información y capacitación y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La información y capacitación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021			Eficacia de ideas grupales	

			Variable 2 : Desempeño laboral		Eficacia de ideas individuales
¿Cómo se relaciona la atención integral de salud con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la atención integral de salud y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La atención integral de la salud se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021		Iniciativa	Influencia en el grupo
					Influencia en la organización
¿Cómo se relaciona la consulta y participación con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la consulta y participación y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La consulta y participación se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021		Conocimiento	Conocimientos técnicos
					Competencias profesionales
¿Cómo se relaciona la primacía de la realidad con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la primacía de la realidad y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La primacía de la realidad se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021		Trabajo en equipo	Capacidad de desempeño eficaz
					Ambiente armonioso y consenso
¿Cómo se relaciona la protección con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021?	Determinar la relación entre la protección y el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021.	La protección se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en el Banco de la Nación sede Tacna, en el año 2021		Estándares de trabajo	Cumplimiento de objetivos
			Gestión de datos		
			Desarrollo del talento	Desarrollo de habilidades	
				Planificación a futuro	
			Diseño de la fuerza laboral	Logro de metas	
				Aprovechamiento de oportunidades	
			Maximiza el rendimiento	Cumplimiento de metas del puesto	
				Cumplimiento de requerimientos de desempeño	
<b>METODO Y DISEÑO</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	
Tipo de investigación:	Básica	Población:	54 trabajadores	Técnica:	Encuesta
Nivel	No experimental / Transversal	Muestra:	Censo	Instrumentos:	Cuestionario
Diseño de investigación:	Correlacional	Método:	Científico, analítico, sintético	Tratamiento estadístico:	SPSS 24.0 Tablas de frecuencia

## Anexo 2. Instrumentos de investigación

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El siguiente cuestionario tiene como finalidad evaluar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el Banco de la Nación, para lo cual se solicita que marque con una “X” sobre el recuadro que mejor se aproxime a su percepción, donde:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

Variable 1: Seguridad y salud en el trabajo						
Dimensión: Prevención						
Factores sociales	En el Banco se procura velar por las buenas relaciones laborales, motivando para ello la creación de un ambiente laboral saludable y positivo	1	2	3	4	5
Factores laborales	En el Banco se abastece al personal de la indumentaria y equipos necesarios para que puedan realizar su trabajo sin inconvenientes	1	2	3	4	5
Factores biológicos	En el Banco se cuenta con las medidas de bioseguridad necesarias para proteger al personal de posibles infecciones y/o enfermedades (principalmente a raíz de la covid-19)	1	2	3	4	5
Dimensión: Responsabilidad						
Responsabilidad económica	En el Banco se cumple con el pago de las remuneraciones y beneficios económicos conforme a la ley con el personal	1	2	3	4	5
Responsabilidad legal	En el Banco se respeta los contratos de trabajo y normativas internas que regulan el ámbito laboral	1	2	3	4	5
Dimensión: Cooperación						
Seguridad en el trabajo	En el Banco se vela por la seguridad de los trabajadores, a fin que estos dispongan de ambientes de trabajo seguros cuidando de la integridad del trabajador	1	2	3	4	5
Salud en el trabajo	En el Banco se vela por generar condiciones de trabajo que no atenten contra la salud física y mental del trabajador	1	2	3	4	5
Dimensión: Información y capacitación						
Información	En el Banco se procura compartir información relevante y necesaria para mejorar las actividades y tareas ejecutadas por el personal	1	2	3	4	5
Capacitación	En el Banco se programa capacitaciones dirigidas al personal a fin que puedan mejorar sus competencias laborales	1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión integral						
Seguridad en el trabajo	En el Banco se cuenta con un programa de seguridad en el trabajo, el mismo que es compartido con el personal	1	2	3	4	5

Salud en el trabajo	En el Banco se cuenta con políticas que promueven la salud en el trabajo, a fin de velar por su integridad	1	2	3	4	5
Dimensión: Atención integral de la salud						
Atención integral de la salud	En el Banco se ejecuta programas de atención integral de salud, contando para ello con personal especializado	1	2	3	4	5
Dimensión: Consulta y participación						
Consulta	En el Banco se promueve la comunicación, permitiendo que el personal pueda realizar de forma libre consultas respecto a las labores que deben ejecutar	1	2	3	4	5
Participación	En el Banco se promueve la participación del personal en la toma de decisiones a favor de la institución	1	2	3	4	5
Dimensión: Primacía de la realidad						
Información completa	En el Banco se procura tomar decisiones en base a información completa	1	2	3	4	5
Información veraz	En el Banco se procura solo compartir y evaluar información veraz, a partir del cual se toma decisiones	1	2	3	4	5
Dimensión: Protección						
Estado de vida saludable	En el Banco se tiene como política promover el estilo de vida saludable de los trabajadores, invitando a que tengan buenos hábitos	1	2	3	4	5
Estado físico saludable	En el Banco se promueve políticas para que los trabajadores cuiden su apariencia, contando para ello con un estado físico saludable	1	2	3	4	5
Estado mental saludable	En el Banco se promueven políticas para salvaguardar el estado mental saludable de los trabajadores y que estos puedan afrontar el contexto laboral de forma adecuada	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

El siguiente cuestionario tiene como finalidad evaluar el desempeño laboral del personal a cargo en el Banco de la Nación, para lo cual se solicita que marque con una “X” sobre el recuadro que mejor se aproxime a su percepción, donde:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

Variable 2: Desempeño laboral						
Dimensión: Adaptabilidad						
Eficacia de ideas grupales	El trabajador presenta la capacidad necesaria para presentar eficazmente sus ideas en el área en la que labora	1	2	3	4	5
Eficacia de ideas individuales	El trabajador presenta la capacidad necesaria para presentar eficazmente sus ideas individualmente	1	2	3	4	5
Dimensión: Iniciativa						
Influencia en el grupo	El trabajador presenta iniciativas e ideas para colaborar positivamente en las actividades del área	1	2	3	4	5
Influencia en la organización	El trabajador influye positivamente en la organización a fin de lograr los objetivos del Banco	1	2	3	4	5
Dimensión: Conocimiento						
Conocimientos técnicos	El trabajador posee el nivel de conocimientos técnicos necesarios en el campo relacionado con el campo de trabajo que realiza	1	2	3	4	5
Competencias profesionales	El trabajador posee las competencias profesionales necesarias en el campo relacionado con el campo de trabajo que realiza	1	2	3	4	5
Dimensión: Trabajo en equipo						
Capacidad de desempeño eficaz	El trabajador presenta la capacidad necesaria para desempeñarse eficazmente en el equipo / grupo de trabajo para lograr las metas organizacionales	1	2	3	4	5
Ambiente armonioso y consenso	El trabajador presenta la capacidad hace contribuciones y contribuye a crear un ambiente armonioso para llegar a un consenso en el equipo de trabajo	1	2	3	4	5
Dimensión: Estándares de trabajo						
Cumplimiento de objetivos	El trabajador presenta la capacidad necesaria para cumplir y superar los objetivos o estándares de la organización	1	2	3	4	5
Gestión de datos	El trabajador posee las capacidades necesarias para obtener y gestionar datos, proporcionar retroalimentación al sistema de trabajo y contribuir a que este mejore	1	2	3	4	5
Dimensión: Desarrollo del talento						
Desarrollo de habilidades	El trabajador presenta la capacidad necesaria para desarrollar las habilidades y contribuir a mejorar las habilidades de los miembros del equipo	1	2	3	4	5
Planificación a futuro	El trabajador presenta la capacidad para planificar actividades de desarrollo efectivas relacionadas con los puestos actuales y futuros	1	2	3	4	5
Dimensión: Diseño de la fuerza laboral						

Logro de metas	El trabajador posee la capacidad para contribuir, desde su puesto de trabajo de forma efectiva para lograr las metas de la organización	1	2	3	4	5
Aprovechamiento de oportunidades	El trabajador presenta la capacidad para, desde su puesto de trabajo, aprovechar las oportunidades de mejora a las que se enfrenta el Banco	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Maximiza el rendimiento</b>						
Cumplimiento de metas del puesto	El trabajador tiene la capacidad para lograr cumplir con las metas de desempeño asignadas a su puesto de trabajo	1	2	3	4	5
Cumplimiento de requerimientos de desempeño	El trabajador cumple objetivamente con los requerimientos de desempeño exigibles sobre su puesto de trabajo	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS

### **Anexo 3. Prueba de confiabilidad de los instrumentos mediante Alfa de Cronbach**

Los criterios para medir el grado de confiabilidad, según la clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach son (Tuapanta, Duque, & Mena, 2017):

Excelente: 0.9 - 1

Muy bueno: 0.7 - 0.9

Bueno: 0.5 - 0.7

Regular: 0.3 - 0.5

Deficiente: 0 - 0.3

Dado ello, empleando el programa IBM SPSS se sometió a la prueba de confiabilidad a los instrumentos aplicados, siendo el resultado:

#### **Confiabilidad para el instrumento que mide la variable 1: Seguridad y salud en el trabajo**

##### **Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	54	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	54	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.931	19

\* Resultado: El valor Alfa de Cronbach denota una excelente consistencia

## Confiabilidad para el instrumento que mide la variable 2: Desempeño laboral

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	54	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	54	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	16

\* Resultado: El valor Alfa de Cronbach denota una excelente consistencia

## Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de PostGrado Centro de Investigación <b>Formato de Validación por expertos</b>			
	<b>Codificación</b> CEIN fve - 001	<b>Versión</b> 00	<b>Vigencia</b> 2015	<b>Páginas</b> 02

## Informe de Opinión de Experto del Instrumento de Investigación

### I. DATOS ENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante (Experto): **PALUMBO PINTO, Guido Benedicto**
- 1.2 Grado Académico: **Mag. en Administración y Dirección de Empresas.**
- 1.3 Profesión: **Lic. en Turismo y Hotelería.**
- 1.4 Institución donde labora: **Universidad Privada de Tacna.**
- 1.5 Cargo que desempeña: **Docente en la Facultad de Ciencias Empresariales.**
- 1.6 Denominación del instrumento: Cuestionario para medir la variable: **Seguridad y Salud en el trabajo**
- 1.7 Autor del instrumento: **Ing. Richard Daniel Lanchipa Alay**
- 1.8 Programa de postgrado: **Maestría en Administración y Dirección de empresas.**

### I. VALIDACIÓN

Indicadores de Evaluación del Instrumento	Criterios Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
<b>1. Claridad</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
<b>2. Objetividad</b>	Están expresados en conductas observables y medibles.				X	
<b>3. Consistencia</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
<b>4. Coherencia</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
<b>5. Pertinencia</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
<b>6. Suficiencia</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
<b>Sumatoria Parcial :</b>					20	5
<b>Sumatoria Total :</b>		25				

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> <b>Escuela de PostGrado</b> <b>Centro de Investigación</b> <b>Formato de Validación por expertos</b>			
<b>Codificación</b> CEIN fve - 001	<b>Versión</b> 00	<b>Vigencia</b> 2015	<b>Páginas</b> 02	

## II. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 25
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X
- 3.3. Opinión: DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_
- 3.4. Opinión: NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

### Observaciones:

Tacna, 24 de Noviembre del 2021




---

Firma

DNI: 00474679.

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de PostGrado Centro de Investigación <b>Formato de Validación por expertos</b>			
	<b>Codificación</b> CEIN fve - 001	<b>Versión</b> 00	<b>Vigencia</b> 2015	<b>Páginas</b> 02

## Informe de Opinión de Experto del Instrumento de Investigación

### I. DATOS ENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante (Experto): **PALUMBO PINTO, Guido Benedicto**
- 1.2 Grado Académico: **Mag. en Administración y Dirección de Empresas.**
- 1.3 Profesión: **Lic. en Turismo y Hotelería.**
- 1.4 Institución donde labora: **Universidad Privada de Tacna.**
- 1.5 Cargo que desempeña: **Docente en la Facultad de Ciencias Empresariales.**
- 1.6 Denominación del instrumento: Cuestionario para medir la variable: **Desempeño laboral**
- 1.7 Autor del instrumento: **Ing. Richard Daniel Lanchipa Alay**
- 1.8 Programa de postgrado: **Maestría en Administración y dirección de empresas.**

### I. VALIDACIÓN

Indicadores de Evaluación del Instrumento	Criterios Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
<b>1. Claridad</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
<b>2. Objetividad</b>	Están expresados en conductas observables y medibles.				X	
<b>3. Consistencia</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.			X		
<b>4. Coherencia</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
<b>5. Pertinencia</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
<b>6. Suficiencia</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
<b>Sumatoria Parcial :</b>				3	16	5
<b>Sumatoria Total :</b>		24				

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> <b>Escuela de PostGrado</b> <b>Centro de Investigación</b> <b>Formato de Validación por expertos</b>			
<b>Codificación</b> CEIN fve - 001	<b>Versión</b> 00	<b>Vigencia</b> 2015	<b>Páginas</b> 02	

## II. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 24
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X
- 3.3. Opinión: DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_
- 3.4. Opinión: NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

### Observaciones:

Tacna, 24 de Noviembre 2021



\_\_\_\_\_  
Firma

DNI: 00474679

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): BURNEO ALVARÓN RENATO RODOLFO
- 1.2. Grado Académico MAGISTER
- 1.3 Profesión: ING. COMERCIAL
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE EN ÁREA DE INVESTIGACIÓN
- 1.6 Denominación del Instrumento:  
CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- 1.7. Autor del instrumento: Daniel Lanchipa
- 1.8 Carrera Profesional / Especialidad: Maestría en administración y dirección de empresas

### II VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
<b>1. CLARIDAD</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Están expresados en conductas observables, medibles					X
<b>3. CONSISTENCIA</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
<b>4. COHERENCIA</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
<b>5. PERTINENCIA</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
<b>6. SUFICIENCIA</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					8	20
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		28				



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): BURNEO ALVARÓN RENATO RODOLFO
- 1.2. Grado Académico MAGISTER
- 1.3 Profesión: ING. COMERCIAL
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE EN ÁREA DE INVESTIGACIÓN
- 1.6 Denominación del Instrumento:  
CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL
- 1.7. Autor del instrumento: Daniel Lanchipa
- 1.8 Carrera Profesional / Especialidad: Maestría en gestión estratégica empresarial

### II VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS  Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
<b>1. CLARIDAD</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X	
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Están expresados en conductas observables, medibles				X		
<b>3. CONSISTENCIA</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X	
<b>4. COHERENCIA</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X	
<b>5. PERTINENCIA</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X		
<b>6. SUFICIENCIA</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X		
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					12	15	
<b>SUMATORIA TOTAL</b>							27



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Arias Hanco, Jeymi Fabiola
- 1.2. Grado Académico: Magister
- 1.3. Profesión: Ing. Comercial
- 1.4. Institución donde labora: Empresa Privada
- 1.5. Cargo que desempeña: Asesor
- 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario para evaluar la seguridad y salud en el trabajo
- 1.7. Autor del instrumento: Richard Daniel Lanchipa Alay
- 1.8 Carrera Profesional: Maestría en Administración y dirección de empresas

### II VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
<b>1. CLARIDAD</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Están expresados en conductas observables, medibles					X
<b>3. CONSISTENCIA</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
<b>4. COHERENCIA</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
<b>5. PERTINENCIA</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
<b>6. SUFICIENCIA</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					12	15
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		27				

### III RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

3.3. Observaciones: Mejorar redacción y suficiencia de enunciados, con enfoque a la medición de indicadores y variables.

---

---

---

---

Tacna, 01 de diciembre 2021



---

Firma

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Arias Hanco, Jeymi Fabiola
- 1.2. Grado Académico: Magister
- 1.3. Profesión: Ing. Comercial
- 1.4. Institución donde labora: Empresa Privada
- 1.5. Cargo que desempeña: Asesor
- 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario para evaluar El Desempeño Laboral
- 1.7. Autor del instrumento: Richard Daniel Lanchipa Alay
- 1.8 Carrera Profesional: Maestría en Administración y dirección de empresas

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
<b>1. CLARIDAD</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Están expresados en conductas observables, medibles					X
<b>3. CONSISTENCIA</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
<b>4. COHERENCIA</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
<b>5. PERTINENCIA</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
<b>6. SUFICIENCIA</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					12	15
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		27				

### III RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

3.3. Observaciones: Mejorar redacción y suficiencia de enunciados, con enfoque a la medición de indicadores y variables.

---

---

---

Tacna, 01 de diciembre 2021



---

Firma