



doi: 10.4321/s0465-546x2026000300004

Artículo original

Salud laboral y rendimiento laboral en trabajadores municipales durante la pandemia de COVID-19: estudio correlacional en Comas, Lima, 2020

Occupational health and work performance in municipal workers during the COVID-19 pandemic: a correlational study in Comas, Lima, 2020

Margarita Angélica Chávez Cornejo¹ 0000-0001-8956-9890

Reynaldo Campos Saravia² 0000-0002-8383-8647

¹Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

²Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú.

Correspondencia

Campos Saravia, Reynaldo
c30559@utp.edu.pe

Recibido: 15.06.2026

Aceptado: 01.09.2026

Publicado: 28.09.2026

Contribuciones de autoría

M.A.C.C.: conceptualización del estudio, diseño metodológico, trabajo de campo, análisis estadístico, redacción del manuscrito, revisión crítica y aprobación de la versión final. R.C.S.: revisión del marco teórico, interpretación de resultados, edición del manuscrito y aprobación de la versión final.

Financiación

Sin financiación. Esta investigación no recibió apoyo económico de ningún organismo público, privado ni de otra índole.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe ningún conflicto de interés relacionado con esta investigación.

Agradecimientos

Los autores agradecen a las autoridades y al personal de la Municipalidad Distrital de Comas su disposición a participar en este estudio durante un periodo de excepcional exigencia operativa, y a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal el acompañamiento académico brindado durante el proceso de investigación.

Cómo citar este trabajo

Chávez Cornejo MA, Campos Saravia R. Salud laboral y rendimiento laboral en trabajadores municipales durante la pandemia de COVID-19: estudio correlacional en Comas, Lima, 2020. Med Segur Trab (Internet). 2026;72(284):210-216. doi: 10.4321/s0465-546x2026000300004

Resumen

Objetivo: Examinar la magnitud y el sentido de la relación entre la gestión institucional de la salud laboral y el desempeño laboral del personal permanente de la Municipalidad Distrital de Comas, Lima, en el año de la emergencia sanitaria por COVID-19.

Método: Estudio observacional, transversal y correlacional. La población fue de 435 trabajadores con plaza permanente; se seleccionaron 205 participantes por muestreo aleatorio simple (IC 95 %; error muestral 5 %). La información se recogió mediante dos cuestionarios autoadministrados con escala Likert de cuatro puntos, ambos previamente validados por juicio de expertos: el Cuestionario de Gestión de Salud (CGS; $\alpha = 0,87$; dimensiones: gestión social y gestión de seguridad) y el Cuestionario de Desempeño Laboral (CDL; $\alpha = 0,91$; dimensiones: liderazgo, formación profesional, motivación y responsabilidad). El análisis inferencial se realizó con el coeficiente Rho de Spearman (IBM SPSS v.24; $\alpha = 0,05$).

Resultados: Las tres hipótesis nulas fueron rechazadas. La correlación global entre gestión de salud y desempeño fue positiva y significativa ($\rho = 0,326$; $p < 0,001$). La dimensión de gestión social obtuvo la mayor asociación con el desempeño ($\rho = 0,896$; $p < 0,001$). La gestión de seguridad mostró una correlación positiva muy débil, sin relevancia práctica pese a su significación estadística ($\rho = 0,044$; $p = 0,044$). Un 43,0 % del personal calificó favorablemente la gestión de salud institucional, cifra que entre los directivos descendió al 32,6 %.

Conclusiones: La gestión de salud laboral se asocia positiva y significativamente con el desempeño laboral en el contexto municipal analizado. Los factores sociales de esa gestión —comunicación interna de riesgos, participación del personal y percepción de apoyo organizacional— mostraron la asociación más marcada con el rendimiento. Se sugiere que los gobiernos locales peruanos evalúen priorizar el componente participativo y comunicacional de sus estrategias de salud preventiva, en el marco de futuras investigaciones con diseños que permitan establecer causalidad.

Palabras clave: *salud laboral; rendimiento laboral; COVID-19; municipalidades; Perú.*

Abstract

Objective: To examine the magnitude and direction of the relationship between institutional occupational health management and work performance among permanent workers of the District Municipality of Comas, Lima, during the COVID-19 health emergency in 2020.

Method: Observational, cross-sectional, correlational study. The population comprised 435 permanent workers; 205 participants were selected by simple random sampling (95% CI; 5% sampling error). Data were collected using two self-administered questionnaires with four-point Likert scales, both previously validated by expert judgment: the Health Management Questionnaire (HMQ; $\alpha = 0.87$; social management and safety management dimensions) and the Work Performance Questionnaire (WPQ; $\alpha = 0.91$; leadership, professional training, motivation, and responsibility dimensions). Inferential analysis used Spearman's rho coefficient (IBM SPSS v.24; $\alpha = 0.05$).

Results: All three null hypotheses were rejected. The overall correlation between health management and work performance was positive and significant ($\rho = 0.326$; $p < 0.001$). The social management dimension showed the strongest association with performance ($\rho = 0.896$; $p < 0.001$). Safety management showed a very weak positive correlation, statistically significant but of negligible practical relevance ($\rho = 0.044$; $p = 0.044$). 43.0% of workers rated institutional health management favourably, a figure that fell to 32.6% among supervisors.

Conclusions: Occupational health management is positively and significantly associated with work performance in the studied municipal context. Social management factors—internal risk communication, staff participation, and perceived organisational support—showed the greatest effect on performance. Peruvian local governments are encouraged to prioritise the participatory and communicational component of their preventive health strategies.

Keywords: *occupational health; work performance; COVID-19; municipalities; Peru.*

Introducción

Cuando el gobierno peruano declaró el estado de emergencia nacional en marzo de 2020, los municipios quedaron atrapados en una contradicción operativa: debían mantener servicios esenciales —recolección de residuos, saneamiento, registro civil— mientras sus trabajadores operaban sin equipos de protección suficientes y sin protocolos sanitarios actualizados. Esa tensión estructural es el punto de partida del presente estudio.^{1,2}

La Municipalidad Distrital de Comas, situada en el cuarto distrito más poblado de Lima (circa 525 000 habitantes), contaba en aquel momento con 435 trabajadores en planilla. Las brigadas de saneamiento ambiental, en particular, soportaron un nivel de exposición al SARS-CoV-2 que difícilmente encuentra paralelo entre los colectivos laborales del sector público peruano.¹

La evidencia acumulada en contextos latinoamericanos indica que las condiciones de trabajo constituyen un predictor robusto del rendimiento institucional. En una municipalidad chilena, Chiang Vega y San Martín Neira demostraron que la satisfacción laboral anticipa el desempeño con mayor solidez que otras variables organizacionales.³ En el Perú, Sangama verificó un vínculo directo entre los niveles de seguridad y salud en el trabajo y el rendimiento en obras de infraestructura pública.⁶ Pese a ello, la investigación específica sobre municipalidades peruanas durante emergencias sanitarias sigue siendo escasa.

Desde el plano normativo, la Ley N.º 29783 y la Directiva Administrativa N.º 321-MINSA/2021 articulan el marco peruano de seguridad y salud en el trabajo (SST).^{7,8} Sin embargo, González et al. han señalado que la gestión pública peruana padece una brecha persistente entre el mandato legal y su implementación efectiva, lo que restringe el impacto real de las reformas.¹¹

Este trabajo se propone tres objetivos: (a) cuantificar la asociación entre la gestión de salud ocupacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Comas durante 2020; (b) analizar el vínculo específico entre la gestión social y el desempeño; y (c) examinar la relación entre la gestión de seguridad y el desempeño. La hipótesis central postula que dicha asociación es positiva y estadísticamente significativa.

Método

Diseño y contexto

Se realizó un estudio observacional de corte transversal y alcance correlacional.⁹ Los datos se recabaron a lo largo de 2020, durante la vigencia del estado de emergencia nacional decretado por el Ejecutivo peruano. La pandemia actuó como variable de contexto que determinó tanto las prácticas de gestión de salud como el marco concreto en que debían desplegarse.

Población y muestra

La población de referencia fue el conjunto de los 435 trabajadores con nombramiento permanente en la Municipalidad Distrital de Comas, cuya distribución interna quedaba fijada en el Cuadro de Asignación de Personal aprobado mediante la Ordenanza Municipal N.º 232-C/MC.¹⁰ La plantilla abarca funcionarios administrativos y personal operativo de campo, entre el que se cuentan los equipos de saneamiento ambiental del distrito.

El tamaño muestral se calculó con la fórmula para poblaciones finitas, fijando un nivel de confianza del 95 % y un error muestral del 5 %; el resultado fue de 205 participantes, seleccionados mediante muestreo aleatorio simple (MAS). La participación fue voluntaria y la recogida de datos se realizó de forma anónima.

Instrumentos

Se aplicaron dos cuestionarios autoadministrados con escala Likert de cuatro categorías ordinales (1 = Nunca; 2 = A veces; 3 = Frecuentemente; 4 = Siempre). La validez de contenido de ambos se estableció mediante el criterio de cinco jueces expertos en salud ocupacional y gestión pública, y la confiabilidad interna se estimó con el coeficiente Alfa de Cronbach antes de la aplicación en campo.

El Cuestionario de Gestión de Salud (CGS; $\alpha = 0,87$) midió dos dimensiones: (a) **gestión social**, que recoge la comunicación institucional del riesgo, los mecanismos de participación del personal en decisiones de seguridad y las redes internas de apoyo; y (b) **gestión de seguridad**, que abarca la identificación formal de peligros, el suministro de equipos de protección personal y la existencia de protocolos preventivos escritos.

El Cuestionario de Desempeño Laboral (CDL; $\alpha = 0,91$) recogió cuatro dimensiones: liderazgo y cooperación en equipo, formación y desarrollo de competencias, motivación laboral, y responsabilidad individual ante los resultados. Los dos instrumentos guardan coherencia con las escalas empleadas en investigaciones previas sobre SST en el sector público latinoamericano.^{5,6}

Análisis estadístico

El análisis descriptivo se basó en distribuciones de frecuencias absolutas y relativas por ítem. El análisis inferencial empleó el coeficiente de correlación r de Pearson, calculado sobre las puntuaciones compuestas de cada variable y sub-dimensión, previa verificación del supuesto de normalidad mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov. El umbral de significancia estadística fue $\alpha = 0,05$. El procesamiento se realizó con IBM SPSS Statistics versión 24.

Aspectos éticos

La investigación obtuvo autorización formal de la Municipalidad Distrital de Comas. La participación fue libre, informada y anónima. Los investigadores no mantienen ningún vínculo laboral, económico ni personal con la institución estudiada. El desarrollo del trabajo respetó los principios éticos aplicables a la investigación con seres humanos vigentes en el Perú.

Resultados

Características de la muestra

Los 205 participantes incluyeron personal directivo y personal de base con funciones operativas, distribuidos en unidades administrativas y en servicios de campo. Todos fueron sometidos a los protocolos de emergencia sanitaria establecidos por la entidad durante 2020. Las diferencias de posición jerárquica entre los dos grupos resultaron determinantes para interpretar las divergencias observadas en los indicadores de gestión de salud.

Análisis descriptivo

La Tabla 1 muestra la distribución de respuestas para los ítems con mayor variabilidad en el cuestionario de desempeño laboral.

Respecto a la gestión de salud, el 43,0 % del personal consideró adecuada la gestión institucional en esa materia. Entre los directivos, esa proporción fue menor: 32,6 %. En cuanto al desempeño, el 89,6 % de los directivos señaló que exigir mejoras en el rendimiento es una prioridad para la organización; no obstante, únicamente el 33,7 % del mismo colectivo respondió con acciones concretas a las demandas de protección y seguridad del personal subordinado. El 51,0 % de los directivos declaró haber puesto en marcha alguna medida preventiva frente al COVID-19 (Tabla 3).

Tabla 1. Distribución porcentual de respuestas en ítems seleccionados del cuestionario de desempeño laboral ($n = 205$).

Ítem	Siempre %	Frecuentemente %	A veces %	Nunca %	Dim.
El servicio promueve que el personal proponga ideas o iniciativas	7,8	42,9	41,0	8,3	M
Los trabajadores sienten motivación para rendir al máximo	10,2	29,8	41,0	19,0	M
Las evaluaciones periódicas sirven para detectar áreas de mejora	5,9	48,3	38,5	7,3	FD

Ítem	Siempre %	Frecuentemente %	A veces %	Nunca %	Dim.
Las tareas quedan resueltas dentro de los plazos acordados	6,3	45,4	37,1	11,2	R
El personal responde ante los resultados negativos de su gestión	59,3	41,5	40,5	8,8	R
Los equipos muestran actitud preventiva frente a los problemas	4,4	51,2	38,5	5,9	L
El trato entre compañeros y superiores es respetuoso	3,9	27,8	47,8	20,5	L
El puesto favorece el crecimiento profesional del trabajador	11,7	39,5	35,6	13,2	FD
El personal recibe formación cuando cambian los procedimientos	10,2	45,4	28,3	16,1	FD
La organización invierte recursos en la formación continua	13,2	38,0	34,1	14,6	FD

Nota. M: Motivación; FD: Formación y Desarrollo; R: Responsabilidad; L: Liderazgo y Trabajo en Equipo.

Análisis de correlación

La Tabla 2 presenta los resultados del análisis de correlación de Pearson para las tres hipótesis del estudio.

Tabla 2. Coeficientes de correlación r de Pearson entre las dimensiones de gestión de salud y el desempeño laboral (n = 205)

Hipótesis	r de Pearson	p	Magnitud*	Decisión
H1: Gestión de salud → Desempeño laboral	0,326	< 0,001	Débil positiva	Aceptada
H2: Gestión social → Desempeño laboral	0,896	0,010	Alta positiva	Aceptada
H3: Gestión de seguridad → Desempeño laboral	0,044	0,044	Muy débil positiva	Aceptada

* Clasificación según Cohen (1988): muy débil ($r < 0,10$); débil ($0,10-0,29$); moderada ($0,30-0,49$); alta ($r \geq 0,50$).

Las tres hipótesis nulas fueron rechazadas ($p < 0,05$ en todos los casos). El coeficiente más elevado correspondió al vínculo entre la gestión social y el desempeño ($r = 0,896$; $p = 0,010$), clasificado como alto según los criterios de Cohen. La correlación global entre gestión de salud y desempeño resultó débil ($r = 0,326$; $p < 0,001$). La gestión de seguridad mostró un coeficiente muy reducido, aunque estadísticamente significativo ($r = 0,044$; $p = 0,044$).

Tabla 3. Percepción sobre la gestión de salud institucional según grupo (n = 205)

Indicador	Colaboradores %	Directivos %
Valora como adecuada la gestión de salud ocupacional institucional	43,0	32,6
Identifica el desempeño laboral como prioridad estratégica	43,0	89,6
Atiende eficazmente las solicitudes de salud y protección del personal	—	33,7
Declara haber activado protocolos preventivos frente al COVID-19	—	51,0

Nota. —: indicador no desagregado para colaboradores en este ítem.

Discusión

Los resultados respaldan la hipótesis principal: la gestión de salud ocupacional y el desempeño laboral se asocian de forma positiva y significativa en la Municipalidad de Comas durante el periodo de pandemia. Esa relación se confirmó en las tres hipótesis sometidas a prueba, aunque con notables diferencias en la magnitud de los coeficientes.

La correlación global ($r = 0,326$) es débil en términos de Cohen, lo que lleva a pensar que factores organizacionales intermedios modulan el efecto de la gestión de salud sobre el rendimiento. Un indicio concreto de esa mediación es la marcada asimetría entre el elevado porcentaje de directivos que declaran priorizar el desempeño (89,6 %) y la reducida fracción que traduce esa declaración en respuestas efectivas a las necesidades de protección de sus equipos (33,7 %). Meza identificó patrones análogos en un entorno universitario: cuando el personal percibe que el apoyo institucional es insuficiente, su valoración del clima organizacional empeora y su rendimiento desciende.¹²

La dimensión de gestión social fue la que exhibió la correlación más alta con el desempeño ($r = 0,896$; $p = 0,010$). El resultado apunta a que los procesos comunicativos —informar sobre riesgos, abrir canales de participación, generar percepción de respaldo— actúan sobre el rendimiento con más fuerza que las actuaciones materiales sobre infraestructura o equipos. Chiang Vega y San Martín Neira obtuvieron conclusiones similares en una municipalidad chilena: las dimensiones relacionales del ambiente de trabajo predijeron el desempeño con mayor solidez que las condiciones físicas.⁵ González et al. complementan este cuadro al sostener que las reformas de gestión pública en el Perú producen efectos limitados cuando no se acompañan de transformaciones culturales que las consoliden dentro de las organizaciones.¹¹

La gestión de seguridad arrojó un coeficiente muy débil ($r = 0,044$), aunque estadísticamente significativo. Una explicación plausible es que las medidas de seguridad física —dotación de EPP, protocolos formales de identificación de peligros— llegaron tarde o se implementaron de modo incompleto durante la pandemia, lo que limitó su capacidad de incidir en el comportamiento del personal. Castañeda documentó dinámicas equivalentes en trabajadores de mercados de Lima: las intervenciones preventivas aplicadas parcialmente o con retraso tienen un impacto marginal sobre la conducta de los actores institucionales.³

Tres limitaciones condicionan la lectura de estos hallazgos. El diseño transversal impide establecer relaciones causales. El trabajo se restringe a una sola municipalidad, lo que hace prudente no generalizar las conclusiones al conjunto de los gobiernos locales peruanos. Y el uso exclusivo de autorreporte introduce el riesgo de sesgo por deseabilidad social, especialmente en los ítems referidos a la conducta de los mandos superiores. Futuras investigaciones deberían optar por diseños longitudinales, ampliar la muestra institucional a varias municipalidades de diferentes regiones y complementar los datos subjetivos con indicadores administrativos objetivos de desempeño.

En suma, la gestión de salud ocupacional en la Municipalidad Distrital de Comas se asoció positiva y significativamente con el desempeño laboral durante la pandemia de 2020. El componente social de esa gestión —comunicación de riesgos, participación del personal y apoyo organizacional percibido— registró la correlación más elevada con el rendimiento ($r = 0,896$), en tanto que el componente de seguridad física, aunque también significativo, mostró una magnitud prácticamente irrelevante ($r = 0,044$). Los datos evidencian una brecha entre el compromiso declarado con el desempeño institucional y la respuesta efectiva a las necesidades de salud del personal. Para cerrar esa brecha, los gobiernos locales peruanos deberían reforzar sus estrategias de salud preventiva haciendo énfasis en los mecanismos de comunicación y participación, y establecer sistemas de rendición de cuentas que vinculen el cuidado del personal con los objetivos de rendimiento institucional.

Bibliografía

1. Municipalidad Distrital de Comas. Cuadro de Asignación de Personal. Ordenanza Municipal N.º 232-C/MC. Lima: El Peruano; 2021.
2. Asociación de Municipalidades del Perú (AMPE). Diagnóstico de la gestión de los gobiernos locales en el Perú. Lima: AMPE; 2022.
3. Castañeda N. Nivel de conocimiento sobre medidas preventivas frente al COVID-19 en el mercado Villa María del Perpetuo Socorro, Lima, 2022 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad privada; 2022.
4. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Marco estratégico global en materia de seguridad y salud en el trabajo 2021-2026. Ginebra: OIT; 2021. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_809671.pdf
5. Chiang Vega MM, San Martín Neira NJ. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia Trab.* 2015;17(54):159-165. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
6. Sangama RL. Influencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en obras de agua potable y alcantarillado, Rumisapa [Tesis de pregrado]. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín; 2021.
7. Congreso de la República del Perú. Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima: El Peruano; 2011 [última modificación: 2021].
8. Ministerio de Salud del Perú (MINSA). Directiva Administrativa N.º 321-MINSA/2021: Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en entidades del sector salud. Lima: MINSA; 2021.
9. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 7.ª ed. Ciudad de México: McGraw-Hill; 2023.
10. Municipalidad Distrital de Comas. Ordenanza Municipal N.º 232-C/MC: Cuadro de Asignación de Personal. Lima: El Peruano; 2021.
11. González NA, Salinas G, Vergara JA. Propuesta de guía práctica para proveedores de Internet en Colombia alineada al ODS 9 [Tesis de maestría]. Bogotá: EAN; 2024. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10882/13210>
12. Meza E. Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de educación superior [Tesis de pregrado]. Montemorelos: Universidad Linda Vista; 2021.
13. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y salud en el trabajo en los países andinos: herramientas de la metodología SCORE. Lima: OIT; 2023. Disponible en: https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_882986/lang--es/index.htm
14. Valenti G, Duarte JM. Percepciones docentes sobre la evaluación del desempeño profesional en México. *Calidad Educ.* 2022;57(261-293). <https://doi.org/10.31619/caledu.n57.1106>
15. Collantes CA, Sernaque DK. Seguridad laboral en trabajadores de limpieza pública, Municipalidad de Huaura [Tesis de pregrado]. Huacho: UNJFSC; 2022.
16. Carrasco C. Sistema de gestión de SSO en el área de infraestructura de la Municipalidad de Espinar bajo norma OHSAS 18001 [Tesis de pregrado]. Arequipa: UASF; 2022.
17. Chiavenato I. Gestión del talento humano. 4.ª ed. Ciudad de México: McGraw-Hill; 2022.
18. Wright TA, Cropanzano R. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *J Occup Health Psychol.* 2000;5(1):84-94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
19. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Salud, bienestar y trabajo decente en las Américas. Washington D.C.: OPS; 2022. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/55853>
20. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE). Informe anual de accidentabilidad y seguridad y salud en el trabajo 2022. Lima: MTPE; 2023.