



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Sistema de seguridad, salud en el trabajo y clima laboral en la
Municipalidad Provincial de San Martín

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Rojas Montes, Cesar Ivan (orcid.org/0000-0001-7579-7403)

ASESOR:

Dr. Gustavo Ramírez García (orcid.org/0000-0003-0035-7088)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Para mi familia, mi señora madre que me ha dado la formación para seguir mis metas y objetivos, para mi amada esposa que ha estado siempre apoyándome en este proyecto de vida que he emprendido al hacer la maestría y a mis pequeños hijos que han tenido la paciencia para sacrificar fines de semana de recreación para poder avanzar con la maestría.

César Iván

Agradecimiento

A los docentes de la maestría, que tras largas jornadas formativas y de trabajo arduo, lograron incorporar en mí y en mis compañeros maestrantes los conocimientos necesarios para poder lograr este importante grado y poder así ser útiles a nuestra sociedad, incorporando al sector público una nueva generación de servidores con la formación necesaria para aportar al desarrollo de nuestro país.

El autor

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario.....	14
Tabla 2. Análisis de confiabilidad de Alpha de Cronbach de la variable de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.	15
Tabla 3. Análisis de confiabilidad de Alpha de Cronbach de la variable de clima laboral.....	15
Tabla 4. Valoración del coeficiente de correlación	16
Tabla 5. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	18
Tabla 6. Prueba de correlación de la dimensión de formación en seguridad y salud en el trabajo con el clima laboral.....	19
Tabla 7. Prueba de correlación de la dimensión de condiciones de seguridad con el clima laboral.....	21
Tabla 8. Prueba de correlación de la dimensión de SST con el clima laboral.....	22
Tabla 9. Prueba de correlación entre las variables gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el clima laboral	24

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer cómo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad. Investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental transversal, descriptiva correlacional y diseño no experimental. La población y muestra fueron de 131 colaboradores del municipio. La técnica aplicada fue la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Los resultados muestran que, las dimensiones de Formación en SST ($Rho=0,451$) y Condiciones de seguridad ($Rho=0,570$) presentan una correlación positiva moderada con la variable clima laboral, a diferencia de la SST ($Rho=0,416$) que reportó una correlación positiva baja. Asimismo, se constató que estas dimensiones se relacionan de forma directa ($0 < r < 1$) y significativa con la variable ($p < 0.05$). Concluyendo que, el sistema de gestión de SST se relaciona de forma directa y significativa con el clima laboral que se genera al interior del municipio, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada ($Rho=0,568$) y un nivel de significancia ($p < 0.05$). Además, existe un 32,3% de influencia entre las variables.

Palabras clave: sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo, clima laboral, municipio.

Abstract

The objective of this research was to establish how the occupational health and safety management system is related to the work environment that is generated within the Provincial Municipality of San Martín. Basic type research, quantitative approach, under a cross-sectional non-experimental design, correlational descriptive and non-experimental design. The population and sample were 131 employees of the municipality. The technique applied was the survey, and the questionnaire as an instrument. The results show that the dimensions of Occupational health and safety training ($Rho=0.451$) and Safety conditions ($Rho=0.570$) present a moderate positive correlation with the work environment variable, unlike Occupational risk prevention ($Rho=0.416$) which reported a low positive correlation. Likewise, it was found that these dimensions are directly ($0 < r < 1$) and significantly related to the variable ($p < 0.05$). Concluding that the occupational health and safety management system is directly and significantly related to the work environment that is generated within the municipality, given that a moderate positive correlation coefficient was obtained ($Rho = 0.568$) and a significance level ($p < 0.05$). In addition, there is a 32.3% influence between the variables.

Keywords: management system, safety and health at work, work environment, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

El concepto de seguridad laboral se ha adoptado en la mayoría de paises del mundo como parte de los derechos que les corresponden a las personas que realizan actividades laborales en cualquier ámbito. En la ISO 45001 (2018), se establece los parámetros internacionales para que los SGSST sean globalmente estandarizados y sean considerados válidos y a su vez aseguren el bienestar integral de los trabajadores. Por ello, hablar de SST en Perú es hablar de la ley N°29783, la cual está alineada con el estándar señalado en el párrafo anterior. La citada ley es de aplicación obligatoria desde el año 2012 que fue cuando se promulgó el su reglamento, el DS N° 005-2012 TR.

Para aplicar los sistemas de gestión SST en instituciones estatales, como en nuestro caso, es imprescindible que la entidad esté dotada con un equipo técnico que conforme a la Ley N°29783, asegure un buen desarrollo del sistema, y estos a su vez deben estar formados con la Política Nacional y con los requisitos legales de las normas referidos a SST y a la vez ser oportunos en su aplicación, cada vez que hayan cambios en tecnología y dentro del ciclo de Deming y así lograr una cultura en materia de gestión de riesgos laborales en las entidades públicas.

En la citada institución, con la oficina de recursos humanos (unidad de SST), han implementado su sistema de gestión de SST, no obstante, este no es percibido por los colaboradores de esta institución como satisfactorio, pues la población de empleados no se siente adecuadamente protegida y esto genera descontento y detrimento en el entorno de trabajo.

En este contexto, se dio el planteamiento del **problema general**: ¿De qué forma se relaciona el sistema de gestión SST con el clima laboral en la entidad?, además surgen los **problemas específicos** P1: ¿De qué manera los programas de formación en SST se relaciona con el clima laboral en la entidad?, P2: ¿De qué manera las condiciones de seguridad en los espacios de trabajo se relacionan con el clima laboral en la entidad?, P3: ¿De qué manera las medidas de SST adoptadas se relacionan con el clima laboral en la entidad?

La **Justificación** del presente trabajo de investigación tiene se sustenta porque es **conveniente**, pues es necesario proteger la integridad de los colaboradores de la entidad y asegurar un ambiente laboral apropiado para que diseñen adecuadamente sus actividades, su **valor teórico** radica en que, con una adecuada recopilación, se obtendrá información de en qué medida se relacionan los SGSST y el clima laboral. También tiene **relevancia social** en el sentido que busca evaluar las condiciones de trabajo de los colaboradores en relación con el SGSST. En el sentido **práctico**, este estudio evalúa el cumplimiento de lo exigido por la ley N°29783, asegurando la existencia de espacios de trabajo adecuados. Finalmente, en cuanto a la **utilidad metodológica** estará relacionada a las técnicas de muestreo tomadas, mediante entrevistas, encuestas, evaluaciones y otras que puedan ser de utilidad.

El Objetivo (OG) del presente trabajo es determinar cómo el sistema de gestión de SST se relaciona con el clima laboral en la entidad. Como consecuencia de esto, se tienen como **objetivos específicos** OE1: Evaluar como los programas de formación de SST se relaciona con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad. OE2: Conocer como la implementación de las condiciones de seguridad de los ambientes de trabajo se relaciona con el clima laboral que se da en la entidad. OE3: Analizar cómo las medidas de SST se relacionan con el clima laboral en la entidad.

En consecuencia de lo descrito líneas arriba, nace la **Hipótesis General**: El sistema de gestión de SST está relacionado de forma directa y significativa con el clima laboral en la entidad. Asimismo, se tiene como **hipótesis específicas**: H1: Los programas de formación de SST están relacionados de forma directa y significativa con el clima laboral en la entidad, H2: La implementación de las condiciones de seguridad en los espacios de trabajo se relacionan de forma directa y significativa con el clima laboral en la entidad. H3: Las medidas de SST están relacionadas de forma directa y significativa con el clima laboral en la entidad.

II. MARCO TEÓRICO

Según Álvarez & Riaño (2018), Desde tiempos inmemoriales, el vínculo de las personas con el trabajo ha contrapuesto el crecimiento personal, el espíritu competitivo de las empresas y el impacto socioeconómico, frente a la marca contraria en la salud de las personas, del ambiente y en la vida, surgiendo diversas propuestas que han ido desde iniciativas individuales y luego colectivas, siendo en el año 1950 cuando la O.I.T. y la O.M.S. conforman un comité en pro de sumar esfuerzos y dar nacimiento a lo que hoy día se conoce como medicina del trabajo, que se conceptúa como un conjunto de diferentes disciplinas cuyo fin es fomentar y preservar altos grados de bienestar corporal, bienestar psicológico y Bienestar Social de los colaboradores en diversos oficios, advertir perjuicio a al bienestar o salud por el entorno laboral y salvaguardar a los colaboradores de los riesgos asociados con su actividad laboral. En el año de 1959 a raíz de la resolución 112, referente a los servicios de Medicina del trabajo, nace el término de salud ocupacional, el cual se modifica en 1995, indicando un énfasis de la salud ocupacional, el cual estaría dirigido a la conservación y promoción del bienestar de los trabajadores y sus capacidades en el entorno laboral mejorando el trabajo en sí mismo y el desenvolvimiento de una cultura laboral sana y segura que se vea reflejada en todos aquellos sistemas de gestión en el plano gerencial, a su vez los principios de la participación en las políticas de entrenamiento y en la calidad gerencial.(P.2).

Según Peralta & Guataquí (2017), en su investigación sobre “Metodologías en las que se integran los sistemas de gestión de SST dentro del sistema de gestión de la calidad en las instituciones estatales De Colombia en el orden nacional”, expresa que, en cuanto a la debilidad que reflejan las entidades públicas en cuanto a su falta de integración a los demás sistemas de gestión se puede identificar principalmente los factores económicos la desarticulación por falta de liderazgo que no permiten el cumplimiento de las metas, la pérdida de la memoria institucional que no incorpora la gestión del conocimiento de mantea articulada e integrada, las dificultades por contraposición de actividades

de aquellos colaboradores que tienen funciones en el SGSST; esto tiene en consecuencia el incumplimiento de los requisitos legales y la disminución en cuanto a la imagen y en cuanto a la memoria de las instituciones siendo todas estas de suma importancia para dar cumplimiento a las misiones y a los diferentes compromisos de las entidades públicas en cuanto a la SST.(p.275).

Según Aguilar (2010), El grado en el que se mide el cumplimiento o desempeño en la gestión pública, debe ser visto como un sistema de gestión conjunto; el término desempeño está asociado a eficiencia y eficacia, las mismas que se definen respectivamente como el nivel del cumplimiento en cuanto a las metas en función de los recursos invertidos y el tiempo empleado. En ese sentido, el desempeño se mide en función a una correcta y adecuada gestión pública, promoviendo el bienestar general analizando el cumplimiento de la eficacia y eficiencia, así como la responsabilidad en las funciones que le son atribuidas. (p.97).

Según Mejía (2019), considera a los SGSST como un conjunto de procesos administrativos establecidos en la ley 29783 la misma cuyo objetivo es integrar parámetros y las normativas para una acertada aplicación del sistema en el interior de las organizaciones. En este sentido, se incorpora según el autor como un conjunto de herramientas que aseguran el bienestar de los trabajadores a través de su adecuado cumplimiento (P. 43).

En referencia a entorno de trabajo, Hernández (2018), señala que viene a ser sensación positiva del trabajo propio, como este se desenvuelva para ello se necesita el compromiso de parte del colaborador como también de la institución para la cual brinda sus servicios y de esta forma se generará un adecuado entorno de trabajo (p.143).

Según Bárcenas et al. (2021), en su trabajo de investigación de tipo básica, con enfoque metodológico-cuantitativo, con una trascendencia descriptiva y diseño no experimental–transversal, realizó un experimento en el que la muestra se conformó por 109 funcionarios de la Secretaría del Gobierno de Pasto. La

técnica usada fue encuestas y los instrumentos cuestionarios. Concluyeron que, el 51,1% de los servidores está satisfecho con el clima organizacional y el 48,7% presenta una baja satisfacción en cuanto al sentido de pertenencia; aparte de ello, el 25,6% considera que el nivel de estabilidad laboral que brinda la entidad es bajo. Asimismo, el grado de desempeño de los colaboradores es regular en un 46,1%. Por ende, al mantener un óptimo clima laboral, el nivel de desempeño de los servidores será eficiente, de tal manera que se cumplan las metas en el tiempo establecido. Esto se puede ver también que el ambiente de trabajo constituye también un factor psicosocial que impacta positiva o negativamente en los trabajadores (P.223).

Según Rivera et al. (2018), manifiestan en su diagnóstico inicial que realizaron a la gerencia y el área de SST, referida a su norma nacional (Colombiana), evidencian que la IPS cuenta con un SGSST documentado, pero que en este no se sitúa en primer orden al riesgo psicosocial (Clima laboral), por lo que evidencian la necesidad de incorporar dicho riesgo con la finalidad de determinar su situación actual y realizar la prevención del mismo con el fin de promover una buena salud mental en el entorno laboral. Este estudio de origen colombiano evidencia la necesidad de diseñar e implementar acciones que fortalezcan el SGSST desde el ámbito del factor psicosocial y esto es concordante con el estudio que se viene realizando. (p.13)

Según Melià et. al (1999), los ítems respecto a los cuestionarios de clima organizacional referidos a la SST fueron sometidos a un estudio de componentes principales con la rotación Varimax, asumiendo un criterio de Kaiser para poder darle extracción de los componentes principales. Este análisis mostro 3 componentes los cuales pudieron considerarse los demás como de orden residual. Dichos 3 componentes indicaban el 58.9% en cuanto a la varianza total. fueron consideradas saturaciones significativas en cuanto a la interpretación de las que superaban los valores de 0.40. Aquí se puede apreciar la existencia de una marcada relación entre las variables (P.8)

Según Castillo (2019), es de suma importancia el fortalecimiento de las estructuras y procesos de las organizaciones en las empresas con la finalidad de abrir camino a la elaboración de ambientes laborales seguros para los colaboradores que faciliten su desempeño personal y profesional y por lo tanto un sentimiento de satisfacción laboral. También las evaluaciones sobre el clima de la organización dan paso a la mejoría de aspectos referidos con estos con la finalidad de seguir fortaleciendo las interacciones personales y las formas del liderazgo que se encuentren en la organización de forma tal que contribuya a un factor de protección para los colaboradores y de paso al desarrollo de las empresas. (P.290).

Según Rodríguez et al (2019), conceptúa el entorno de trabajo como un contexto de trabajo que se caracteriza por una suma de aspectos perceptibles e imperceptibles, los mismos que se encuentran presentes en una entidad y que impactan en las actividades laborales, la motivación y la forma de comportamiento de los usuarios; así mismo impacta en el desempeño de la organización. El entorno de trabajo representa un conjunto de actividades perceptivas del entorno o del ambiente laboral que se ocasiona entorno a los individuos, los equipos de trabajo y las organizaciones; está referido al sentimiento de satisfacción de los trabajadores con relación al cumplimiento de las necesidades y la valoración de su trabajo por parte de sus superiores. En cuanto a la seguridad, el entorno de trabajo influye en el bienestar laboral y en la forma de comportamiento de los trabajadores frente a peligros y la percepción de integridad. En el estudio desarrollado en Turkia a 171 empresas con sistemas de gestión SST certificados, se obtuvo como resultado que las buenas prácticas en seguridad tenían como consecuencia mayor sensación de satisfacción de los empleados y reducía los niveles de accidentabilidad. (P.9)

Según Kim y Rahim (2017), en su trabajo de investigación desarrollado con 349 empresas del sector construcción en Singapur obtuvieron como resultado que, los sistemas de gestión de seguridad tienen un impacto favorable en cuanto al desempeño de los colaboradores y en cuanto al clima profesional, especialmente cuando hay una política de beneficios por su buena participación

en el sistema y se incluye a todo en entorno laboral, propios y terceros, con normas y responsabilidades claras. (P. 64).

Según Da Silva & Amaral (2016), la labor de la seguridad está directamente relacionada a los niveles o estados del bienestar, de seguridad y el sentimiento de satisfacción en los colaboradores; entre más sea el nivel de seguridad, mejora la sensación de bienestar y satisfacción de los trabajadores. Los elevados niveles de desempeño de los sistemas de gestión de SST dependen del modelo organizacional, teniendo como consecuencia, elevados niveles de satisfacción laboral (P. 31).

Según Haslam et al (2018), en su trabajo de investigación respecto a la incidencia de los enfoques organizacionales para la gestión de SST, en cuanto al desarrollo de las organizaciones, el ambiente de seguridad, el bienestar y la salud, concluyeron que en aquellas empresas con buena gestión de SST los trabajadores se mostraban evidentemente más comprometidos con su organización y con mayor nivel de satisfacción laboral, en referencia con aquellos trabajadores de organizaciones reactivas. También se estableció que una adecuada gestión de seguridad muestra un clima notablemente más elevado. Todo esto se relaciona con más altos y mejores grados de bienestar físico y salud mental (P. 25)

Según Wong et al (2014), en su trabajo de investigación realizado con una muestra de 1251 trabajadores de empresas de casinos, develaron la existencia de una directa relación entre la administración de la SST y la sensación de compromiso organizacional que se ve reflejado en el bienestar de los trabajadores. De la misma manera, se indica que el entorno laboral es concluyente, en especial en relación con la atención del cliente interno. En ese sentido el servicio del cliente interno referido a la satisfacción laboral es de suma importancia y significancia; esto quiere decir que mejores servicios al cliente interno reflejarán más altos niveles de satisfacción laboral y menores niveles de servicio al cliente interno reflejarán menores niveles de satisfacción laboral. (P. 45)

Con la ley N° 1378 (1911), a nivel nacional se inician los primeros pasos para incorporar en nuestras políticas nacionales el concepto de SST, la misma que norma el aseguramiento e indemnización por accidentes laborales, el cual fue de mucha trascendencia, pues los empleadores se comprometían a asumir la responsabilidad económica ante cualquier accidente laboral o sus consecuencias, como incapacidad física y deceso de los trabajadores, siendo procesados en caso de suerte por su responsabilidad penal.

Con la ley N° 29783 (2011), se posiciona al Perú ventajosamente en la región y por primera vez, tiene un alcance general, quiere decir para todas las actividades y sectores en el ámbito nacional. Esta ley incorpora también por primera vez el ilícito penal, además de las responsabilidades administrativa y judicial, que nace del incumplimiento de los empleadores en caso de no asegurar el bienestar de sus trabajadores. Dentro de lo que contempla la citada ley, se establece la obligatoriedad de la creación de los servicios SST, la conformación del comité de SST (El mismo que es paritario y bipartito) y la documentación del SGSST, los cuales deben ser exhibidos en los actos inspectivos de la entidad fiscalizadora correspondiente, los cuales deben de asegurar la protección de los trabajadores dentro de su espacio laboral; siendo estos documentos los siguientes: La política SST, el Reglamento Interno de SST, los mapas de riesgos, las IPERC y los registros obligatorios. Toda esta documentación del SGSST debe ser revisada y actualizada periódicamente (Mínimo de forma anual o cuando haya cambios o mejoras en las tecnologías).

Con la ley de Servicio Civil (SERVIR) N° 30057, el estado asume la responsabilidad en materia de SST, y pone bajo responsabilidad de las áreas de RRHH de las entidades o quien haga sus veces, la implementación de sus SGSST según lo dispuesto por la ley N°29783 de forma progresiva, sin que esto sea una limitante para estándares más altos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipos de diseño de investigación.

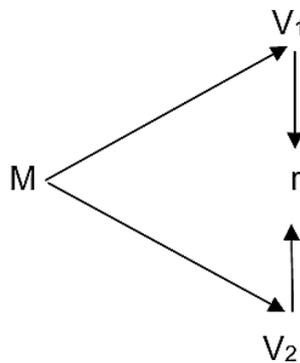
Tipo de investigación.

El presente estudio es de tipo básica, porque se origina en un marco teórico y permanece en él. Este tipo de estudio incrementa los conocimientos científicos sin la necesidad de contrastarlos mediante situaciones prácticas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Diseño de investigación.

Este trabajo tiene una estructura transversal y no experimental, pues se sitúa en un tiempo determinado y también descriptiva con relación al porque la finalidad de la investigación es encontrar si existe o no una relación entre la SST con el entorno de trabajo.

El esquema del estudio estuvo representado así:



En donde:

M	Muestra.
V1	Gestión de la SST.
V2	Clima Laboral.
r	Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización:

V1:	Gestión de seguridad y salud
V2:	Clima Laboral

3.3. La Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

La Población

Córdoba (2017), Comprende un conjunto de elementos cuyas características son similares, las cuales serán materia del estudio; sobre los mismos se sacarán las conclusiones con la finalidad de proponer diferentes soluciones a la problemática materia de análisis (P. 139). En este caso la población se conformó por 131 trabajadores de la Entidad.

Criterios de selección

Criterios de inclusión.

- Se trabajó con los trabajadores de planilla de la entidad.

Criterios de exclusión

- Se excluyeron a las líneas de mando.
- Se excluyeron a locadores de servicio y cualquier tercero.
- Se excluyeron a aquellos trabajadores que no quisieron participar en las encuestas.

Muestra:

De acuerdo con Argibay, J. C. (2009), la muestra es una fracción del conjunto o de la población con la cual se lleva a cabo la investigación. Existen determinados mecanismos para obtener el número de los componentes de la muestra; en ese sentido, la muestra es no probabilística por cuanto se ha determinado por conveniencia del investigador y para esto se ha considerado la población total encuestada para la muestra de estudio, es decir los 131 colaboradores de la Entidad.

Muestreo:

De acuerdo con López, P. L. (2004), es la metodología que se utiliza para la selección de las unidades del ejemplar o muestra, considerada del total de la población, mediante procedimientos y criterios de los cuales se hace la selección de un conjunto de elementos en un universo determinado o población que lo representa.

La unidad de análisis

La unidad para el análisis fue un trabajador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad:**Técnicas**

Según Hernández y Fernández (2014), la encuesta como una técnica que está dirigida o se emplea con el propósito de una investigación de corte descriptivo para el acopio de datos sin considerar modificaciones en cuanto a los fenómenos de los participantes. para ambas variables la técnica a emplearse es la encuesta la misma que se aplica a los colaboradores de la Entidad.

Instrumentos

Hernández & Fernández (2014), asevera en cuanto al cuestionario que viene a ser una recolección de preguntas que dan soporte a la recopilación de los estándares para un análisis esperado de acuerdo con el comportamiento de las variables empleadas.

Los instrumentos empleados fueron 2 y sumaron 45 ítems, 25 para gestión de seguridad y salud en el trabajo y 20 para clima laboral.

El cuestionario para gestión de seguridad y salud en el trabajo estuvo conformado por 3 dimensiones, los cuales tuvieron una puntuación que varía del 1 a 3 puntos en donde la puntuación 1 tiene un calificativo de bajo, la

puntuación 2 tiene un calificativo medio y la puntuación 3 tiene un calificativo alto.

Se consideró en este caso la gestión de la SST con la siguiente puntuación:

Nivel alto: de 27 a 36 puntos.

Nivel medio: de 18 a 26 puntos.

Nivel bajo: menor o igual a 17 puntos.

En cuanto al instrumento para poder determinar el clima laboral en nuestro análisis se empleó El cuestionario el cual estuvo conformado por 3 dimensiones: supervisión, ambiente laboral y motivación. se conformó 20 preguntas del instrumento en la cual cada ítem tuvo una puntuación que varía de 1 a 3 puntos en donde la puntuación 1 tiene un calificativo bajo, 2 tiene un calificativo medio y 3 tiene un calificativo de alto.

Se consideró de la siguiente manera:

Nivel alto: de 27 a 36 puntos.

Nivel medio: de 18 a 26 puntos.

Nivel bajo de 9 a 17 puntos.

Validez:

Este cuestionario fue validado a través de juicio de expertos, en la cual han sido considerados 3 profesionales, los cuales validarán los instrumentos empleados.

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario.

Variable N°	expertos	Experto o especialista	Promedio de validez.	Opinión de los expertos
V1	1	Metodólogo	4.8	Existe suficiencia
	2	Especialista	4.7	Es aplicable
	3	Especialista	4.7	Se puede aplicar
PROMEDIO: 4.7				
V2	1	Metodólogo	4.7	Existe suficiencia
	2	Especialista	4.6	Es aplicables
	3	Especialista	4.7	Existe suficiencia
PROMEDIO: 4.7				

Ambos instrumentos empleados se trataron de cuestionarios, lo cuales fueron validados por juicio de 3 expertos, los cuales verificaron la pertinencia y coherencia de los ítems con las variables empleadas. La V1 arrojó un valor de 4.7, que representa al 92% de concordancia entre los jueces y la V2 arrojó un valor de 4.7, el cual representó al 92% de concordancia, lo que quiere decir que se obtuvo una valoración de alta validez, dando por validada la metodología empleada.

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos empleados se establecerá con el empleo de una técnica estadística; para que los mismos puedan ser considerados confiables el valor obtenido tendrá que ser mayor a 0.7.

Tabla 2

Análisis de confiabilidad de Alpha de Cronbach de la variable de Gestión de SST.

Estadística de fiabilidad de instrumento A	
Alpha de Cronbach.	(N° de elementos)
,871	25

Tabla 3

Análisis de confiabilidad de Alpha de Cronbach de la variable de clima laboral

Estadística de fiabilidad de instrumento B	
Alpha de Cronbach.	(N° de elementos)
,862	20

3.5. Procedimiento.

Se empleó el procedimiento de recolección de información y se realizó de forma directa a través de un cuestionario de preguntas. para esto se coordinó previamente con la unidad de SST de la Entidad, dando a conocer el propósito de la investigación, coordinando las encuestas a aplicarse. Posteriormente, se elaboró una tabla Microsoft Excel con los datos recopilados y se llevó a cabo el análisis estadístico en el software SPSS V25 con el cual se extrajo la prueba

de normalidad con la finalidad de hallar el coeficiente de correlación, el mismo que pudo ser Pearson o Spiderman para analizar la relación entre las variables.

3.6. Método de análisis de datos.

Se dio inicio con el procesamiento y el análisis de los datos, empezando por extraer los datos obtenidos y se utilizó medios electrónicos calificados y sistematizados. Se empleó el método hipotético deductivo, pues se partió dando respuesta a las hipótesis inicialmente planteadas como resultado de la información obtenida de forma deductiva, posteriormente se plantearon un conjunto de hipótesis, las mismas que fueron analizadas para verificar su veracidad. En cuanto al tratamiento de la información obtenida, se llevó a cabo en tres etapas. Inicialmente, con la información recopilada de los instrumentos, se generó una base de datos con Excel; a continuación se empleó el software SPSS para llevar a cabo la codificación de cada variable, llevar a cabo el análisis descriptivo mediante el empleo de tablas de frecuencia relativas y absolutas y finalmente se empleó la prueba de normalidad, para identificar el método estadístico que le correspondía para el contraste de la hipótesis.

Tabla 4

Valoración del coeficiente de correlación

Valor de r	Significado
$r=1$	Correlación positiva perfecta.
$0.8 < r < 1$	Correlación positiva muy alta.
$0.6 < r < 0.8$	Correlación positiva alta.
$0.4 < r < 0.6$	Correlación positiva moderada.
$0.2 < r < 0.4$	Correlación positiva baja.
$0 < r < 0.2$	Correlación positiva muy baja.
$r=0$	Correlación nula

Fuente: Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).

3.7. Aspectos éticos.

Este estudio será beneficioso para conocer la correspondencia entre los sistemas de gestión de SST y el entorno de trabajo del personal, además no busca afectar en ninguna medida a ninguno de los involucrados, el estudio es autónomo, pues la participación finalmente representa justicia para los involucrados en la presente investigación. Esta investigación se lleva a cabo con criterios de ética, respetando la autoría de los investigadores de quienes se tomaron referencias, citándolos bajo el formato APA. Este estudio será valioso para conocer la salud laboral de la entidad, no busca afectar en ninguna medida a alguno de los involucrados, es independiente de cualquier estudio previo y finalmente representa justicia para los trabajadores de la municipalidad en estudio y el empleador.

IV. Resultados

Prueba de normalidad.

Hipótesis estadísticas.

H₀: La información de la muestra proviene de una distribución normal.

H_a: La información de la muestra no proviene de una distribución normal.

Regla de decisión

Sig.> 0.05, se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Sig.< 0.05, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a)

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnova, ya que fueron 131 los sujetos de investigación, con esta prueba definiremos si los datos recogidos son de una distribución normal o no, y así determinar el método a utilizar en la prueba de hipótesis.

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smimov

Dimensiones/Variables	Kolmogorov - Smimov		
	Estadístico	gl	Sig.
Formación en SST	,058	131	,200
Condiciones de seguridad	,086	131	,019
SST	,122	131	,000
Gestión de la SST	,041	131	,200
Clima laboral	,086	131	,018

Fuente: Base de datos de los cuestionarios aplicados. SPSS VER. 27.

Interpretación

Se presentan los valores obtenidos de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, donde se constató que no todos los factores evaluados presentan una distribución normal para la aplicación de pruebas paramétricas; dado que los valores de sig.= 0,018 y 0,019 para la variable clima laboral y de la dimensión condiciones de seguridad es menor a 0.05 (Sig.> 0.05); y esto conlleva aceptar la H_a y rechazar la H₀; es decir afirmar que la información de la muestra no procede de una distribución normal.

Objetivo específico 1

Evaluar como los programas de formación de SST están relacionados con el clima laboral de la entidad.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

H₀: Los programas de formación de SST no se relacionan de forma directa y significativa con el clima laboral de la entidad.

H_a: Los programas de formación de SST se relacionan de manera directa y significativa con el clima laboral de la entidad.

Regla de decisión:

Sig. \leq 0.05 = Dependencia o relación significativa.

Sig. $>$ 0.05 = Independencia o relación no significativa.

Tabla 6

Prueba de correlación de la dimensión de formación de SST con el clima laboral.

		Formación en SST	Clima laboral
Formación en SST	Coeficiente de correlación	1	,451**
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	131	131
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,451**	1
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	131	131

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

r: Coeficiente de correlación= 0,451

r²: Coeficiente de determinación= 0,203 (20,3%)

Fuente: Base de datos de los cuestionarios aplicados. SPSS VER. 27.

Interpretación

Se puede determinar por la prueba de correlación Rho de Spearman que existe un vínculo que las relaciona de forma directa y significativa a la dimensión de formación en SST respecto a la variable clima laboral, dado que se obtuvo un p-valor menor al margen de error o nivel de significancia ($\alpha=0.05$)

La tabla en mención también muestra un coeficiente de correlación ($Rho=0,451$) que expresa una correlación positiva moderada entre la dimensión formación en SST respecto a la variable clima laboral; donde también se encontró el coeficiente de determinación cuyo valor es de 0,203; lo cual significa que la formación en SST influye en un 20,3% al clima laboral que se genera en el interior de la entidad.

Objetivo específico 2

Conocer como la implementación de condiciones de seguridad de los ambientes de trabajo se relaciona con el clima laboral de la entidad.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

H₀: La implementación de las condiciones de seguridad de los ambientes de trabajo no se relaciona de forma directa y significativa con el clima laboral de la entidad.

H_a: La implementación de las condiciones de seguridad de los ambientes de trabajo se relacionan de forma directa y significativa con el clima laboral de la entidad.

Regla de decisión:

Sig. ≤ 0.05 = Dependencia o relación significativa.

Sig. > 0.05 = Independencia o relación no significativa.

Tabla 7

Prueba de correlación de la dimensión decisiones de seguridad con el clima laboral.

		Condiciones de seguridad	Clima laboral
Condiciones de seguridad.	Coeficiente de correlación	1	,570**
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	131	131

	Coeficiente de correlación	,570**	1
Clima laboral	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	131	131

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

r: Coeficiente de correlación= 0,570

r²: Coeficiente de determinación= 0,325 (32,5%)

Fuente: Base de datos de los cuestionarios aplicados. SPSS VER. 27.

Interpretación

Se puede determinar por la prueba de correlación Rho de Spearman que existe un vínculo que las relaciona de forma directa y significativa a la dimensión de condiciones de seguridad respecto a la variable clima laboral, dado que se obtuvo un p-valor menor al margen de error o nivel de significancia ($\alpha=0.05$).

La tabla en mención también muestra un coeficiente de correlación (Rho=0,570) que expresa una relación positiva moderada entre la dimensión de condiciones de seguridad respecto a la variable clima laboral; donde también se encontró el coeficiente de determinación cuyo valor es de 0,325; lo cual significa que las condiciones de seguridad de los ambientes de trabajo influyen en un 32,5% al clima laboral en la entidad.

Objetivo específico 3

Analizar como las medidas de SST se relaciona con el clima laboral que se genera en la entidad.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

H₀: las medidas de SST no se relacionan de forma directa y significativa con el clima laboral de la entidad.

H_a: las medidas de SST se relacionan de forma directa y significativa con el clima laboral de la entidad.

Regla de decisión:

Sig. \leq 0.05 = Dependencia o relación significativa.

Sig. $>$ 0.05 = Independencia o relación no significativa.

Tabla 8*Prueba de correlación de la dimensión de SST con el clima laboral*

		SST	Clima laboral
SST	Coeficiente de correlación	1	,416**
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	131	131
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,416**	1
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	131	131

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

r: Coeficiente de correlación= 0,416

r²: Coeficiente de determinación= 0,173 (17,3%)

Fuente: Base de datos de los cuestionarios aplicados. SPSS VER. 27.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestra en la tabla 8 se puede determinar por la prueba de correlación Rho Spearman que existe un vínculo que las relaciona de forma directa y significativa a la dimensión de SST respecto a la variable clima laboral dado que se obtuvo un p valor($\alpha=0.05$)

La tabla en mención también muestra un coeficiente de correlación (Rho=0,416) lo cual expresa una correlación positiva baja entre la dimensión SST respecto a la variable clima laboral donde también se encontró el coeficiente de determinación cuyo valor es de 0,173; lo cual significa que la SST influye en un 17,3% al clima laboral de la entidad.

Objetivo general

Establecer cómo el sistema de gestión de SST se relaciona con el clima laboral de la entidad.

Contrastación de la hipótesis general:

H₀: El sistema de gestión SST no se relaciona de forma directa y significativa con el clima laboral de la entidad.

H_a: El sistema de gestión SST se relaciona de forma directa y significativa con el clima laboral de la entidad.

Regla de decisión:

Sig. \leq 0.05 = Dependencia o relación significativa.

Sig. $>$ 0.05 = Independencia o relación no significativa.

Tabla 9

Prueba de correlación entre las variables gestión de la SST y el clima laboral

		Gestión de la SST	Clima laboral
Gestión de la SST	Coeficiente de correlación	1	,568**
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	131	131
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,568**	1
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	131	131

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

r: Coeficiente de correlación= 0,568

r²: Coeficiente de determinación= 0,323 (32,3%)

Fuente: Base de datos de los cuestionarios aplicados. SPSS VER. 27.

Interpretación

De acuerdo los resultados obtenidos que se muestra en la tabla 9 se puede determinar por la prueba de correlación de Rho Spearman que existe un vínculo entre las variables estudiadas que las relaciona de forma directa y significativa dado que se obtuvo un p-valor menor al margen de error o nivel de significancia ($\alpha=0.05$) equivalente al 5%, en otras palabras, una sig. (0,000<0.05),

La tabla en mención también muestra un coeficiente de correlación (Rho=0,568) que expresa una correlación positiva moderada entre las dobles de estudio, donde también se el coeficiente de determinación de la variable independiente sobre la variable dependiente que es de 0,323; lo cual significa que el sistema de gestión de SST influye en un 32,3% al clima laboral que se genera en el interior de la entidad.

V. DISCUSIÓN

Ante los resultados obtenidos, se procedió a contender con resultados de otros investigadores que trataron temas similares a la presente. Empezando con el primer objetivo específico, donde a través de la prueba de correlación Rho de Spearman se estableció que los programas de formación de SST se relacionan de forma directa y significativa con el clima laboral que se genera al interior de la entidad; dado que se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada ($Rho=0,451$) y un nivel de significancia menor al margen de error permitido ($0.000 < 0.05$) que permitió responder la primera hipótesis específica. Asimismo, a través del coeficiente de determinación se constató que la dimensión de Formación en SST solo influye en un 20,3% sobre el clima laboral que se desarrolla en el municipio.

Resultado que demuestra relevancia por parte de la relación de los aspectos de formación en SST respecto al clima laboral que existe en la Entidad, dado que es preciso destacar la formación es un instrumento muy necesario que el municipio debe aplicar para alcanzar una mayor valoración en la salud ocupacional que sirve como herramienta de aprendizaje y desarrollo para capacitar a los trabajadores sobre las actividades saludables que se deben promover ante riesgos accidentes, enfermedades y materia que los ocupa; y es que su aceptación mejorará proporcionalmente el clima laboral del municipio, motivo por el cual también debe integrarse en todas las áreas.

Esto corrobora lo planteado por Castillo (2019), quien sostuvo que es de suma importancia fortalecer la estructura y a su vez los procesos organizativos en las entidades con la finalidad de dar paso a la construcción de ambientes laborales seguros para los colaboradores que permitan su desarrollo personal y a su vez profesional. Razón por la cual Rodríguez & Ed al (2019), en su estudio encontró que las favorables prácticas del GSST devienen en un resultado significativo, en la satisfacción de los empleados y en el desempeño general del GSST. De la misma forma, se encontró que la satisfacción de los trabajadores tiene un efecto positivo significativo en la disminución de los costos de los accidentes.

Continuando con el segundo objetivo específico, en los resultados estadísticos del estudio se estableció que la implementación de las condiciones de seguridad de los ambientes de trabajo se relaciona de forma directa y significativa con el clima laboral que se genera al interior de la entidad; dado que se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada ($Rho=0,570$) y un grado de significancia menor al margen de error permitido ($0.000 < 0.05$) que permitió responder la segunda hipótesis específica. Asimismo, a través del coeficiente de determinación se constató que la dimensión de Condiciones de seguridad solo influye en un 32,5% sobre el clima laboral que se desarrolla en la entidad.

Resultado que demuestra relevancia por parte de la relación de los aspectos de condiciones de seguridad en el trabajo respecto al clima laboral que existe en la Entidad, dado que el trabajador del municipio al cumplir con sus obligaciones laborales se expone a condiciones que afectan su salud de forma negativa, ya sea cualquier de las áreas del municipio en donde se desempeñe, puesto que existen condiciones que involucran también las características del ambiente y de su entorno inmediato (clima laboral), que pueden ser considerados como factores de riesgo. Por ello, la Entidad en todas sus áreas correspondientes, debe establecer condiciones de SST que se cumplan, cuyas medidas permitan eliminar o reducir el riesgo de sufrir lesiones o daño en la salud del trabajador.

Esto corrobora lo planteado por Da Silva y Amaral (2016), quienes encontraron que el ejercicio de la SST se corresponde directamente con el nivel o estado de bienestar, la seguridad y la satisfacción de los trabajadores; donde elevados niveles de desempeño de los SGSST dependerá de modelos organizacionales que admiten la adopción de medidas anticipadas y asumir una posición proactiva para mejorar la salud, la seguridad y la satisfacción de los trabajadores. Pero estas medidas logran efecto en un clima laboral adecuado, tal como lo corrobora Rodríguez & Ed al (2019), quienes sostuvieron que un clima laboral adecuado refleja una actitud perceptiva del entorno o ambiente de trabajo que se genera en torno al individuo, los equipos de trabajo y la organización.

Continuando con el tercer objetivo específico, en los resultados estadísticos de la investigación se determinó que las medidas de SST se relacionan de forma directa y significativa con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad; dado que se obtuvo un coeficiente de correlación positiva baja ($Rho=0,416$) y un nivel de significancia menor al margen de error permitido ($0.000 < 0.05$) que permitió responder la tercera hipótesis específica. Asimismo, a través del coeficiente de determinación se constató que la dimensión de SST solo influye en un 17,3% sobre el clima laboral que se desarrolla en el municipio.

Resultado que demuestra poca relevancia por parte de la relación de los aspectos de SST respecto al clima laboral que existe en la Entidad, esto nos demuestra que no se está cumpliendo objetivamente la prevención de riesgo laboral generando incertidumbre en el ambiente del trabajo, puesto que el personal es quien sufre de forma directa las consecuencias, se ven privados de un derecho básico que viene a ser la protección contra los riesgos asociados a los trabajos realizan y la vigilancia de su salud, lo cual genera pérdidas en todos los niveles. La realidad es que los trabajadores buscan seguridad y confianza en el puesto en que laboran, contar con la seguridad de que el servicio de seguridad y salud en el trabajo está velando por su bienestar.

Esto corrobora lo planteado por Rivera et al. (2018), quienes en su estudio manifestaron la necesidad de que las organizaciones diseñen e implementen acciones que fortalezcan el SGSST desde el ámbito del factor psicosocial (clima laboral). Esto brindará mayor seguridad al trabajador cuando en el lugar donde labora velan por su bienestar, y tal como lo señala Rodríguez y Ed al (2019), donde en los resultados de su investigación encontró una alta sensación de bienestar y satisfacción en los trabajadores cuando sienten que se está protegiendo su integridad, cubriendo sus necesidades sociales y dando valor a sus acciones.

Finalmente, en cuanto al objetivo general, en los resultados estadísticos de la investigación determinaron que el SGSST se relaciona de forma directa y significativa con el clima laboral de la entidad; dado que se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada ($Rho=0,568$) y un nivel de significancia menor al margen de error permitido ($0.000 < 0.05$) que permitió

responder la hipótesis general planteada. Asimismo, a través del coeficiente de determinación se constató que la gestión de la SST solo influye en un 32,3% sobre el clima laboral que se desarrolla en el municipio, es decir que ambas variables dependen entre sí de forma progresiva.

Resultado que demuestra relevancia por parte de la relación de los aspectos de la gestión de la SST respecto al clima laboral que existe en la entidad, esto nos demuestra la importancia de que se cumplan los protocolos de SST en la entidad, siendo vital su actualización como la aplicación correspondiente en todas las áreas conjuntas que cuenta el municipio; y así lograr asegurar la integridad del trabajador con la reducción de riesgos y accidentes durante sus funciones. La SST es un indicador importante para que los trabajadores se sientan cómodos y desarrollen comportamientos o conductas óptimas que trasciendan en un mejor desempeño laboral. Por tanto, la entidad debe considerar mejorar las condiciones de infraestructura (entorno de trabajo) a fin de que los espacios donde laboran los trabajadores sean seguros, propicios de un ambiente laboral estable.

Esto corrobora lo planteado por Rodríguez & Ed al (2019), quienes en su investigación concluyeron que, en cuanto a SST, el clima laboral influye directamente en la satisfacción laboral y en la manera de comportarse de los trabajadores frente a los peligros del trabajo y la cultura de prevención; sostuvieron también que las adecuadas prácticas de SST se ven reflejadas en la satisfacción de los empleados y su desempeño frente al SGSST, reduciendo de esta manera los costes por accidentes.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El sistema de gestión de SST se relaciona de forma directa y significativa con el clima laboral de la Entidad, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada ($Rho=0,568$) con un nivel de significancia ($0.000<0.05$). Además, la gestión de la SST influye en un 32,3% sobre el clima laboral que se desarrolla en el municipio.
- 6.2. Los programas de formación de SST se relacionan de forma directa y significativa con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada ($Rho=0,451$) con un nivel de significancia ($0.000<0.05$). Además, la formación en SST influye en un 20,3% sobre el clima laboral que se desarrolla en el municipio.
- 6.3. La implementación de las condiciones de seguridad de los ambientes de trabajo se relaciona de forma directa y significativa con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada ($Rho=0,570$) con un nivel de significancia ($0.000<0.05$). Además, las condiciones de seguridad en el trabajo influyen en un 32,5% sobre el clima laboral que se desarrolla en el municipio.
- 6.4. Las medidas de SST se relacionan de forma directa y significativa con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación positiva baja ($Rho=0,416$) con un nivel de significancia ($0.000<0.05$). Además, la SST influye en un 17,3% sobre el clima laboral que se desarrolla en el municipio.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al alcalde de la Entidad, se le recomienda implementar eficazmente en todas las áreas del municipio un programa de capacitación para todo el personal en temas de SGSST, de manera que interioricen las consecuencias de la exposición a los riesgos en su puesto laboral, a fin de que prevean cualquier circunstancia que pueda dañar su salud.

- 7.2.** Al encargado del área de recurso humano de la Entidad, se le recomienda elaborar un plan anual del sistema de gestión de riesgos, en el cual se asigne un comité o personal con conocimientos en SST, donde se establezcan los objetivos, el protocolo y política de prevención laboral, determinando así un cronograma de capacitación y presupuesto de las actividades preventivas.

- 7.3.** Al encargado del área de recurso humano de la Entidad, se le recomienda ofrecer mejores condiciones laborales a sus trabajadores y una cultura preventiva que proteja la integridad física y mental del personal, de esa manera ellos puedan tener las capacidades necesarias para tener un buen nivel de desempeño según también el clima laboral que se genera en el municipio.

- 7.4.** Al jefe del área de planeamiento y presupuesto de la Municipalidad Provincial de San Martín, se recomienda que en vías de mejorar el clima laboral del municipio buscar fortalecer el vínculo laboral del trabajador, mediante el desarrollo de beneficios, reconocimiento, generando mayor oportunidad laboral; de tal manera se pueda preservar la continuidad de las labores que ayuden al cumplimiento de las metas institucionales.

REFERENCIAS

- ISO 45001:2018(en), Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use. Recuperado de: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:en>.
- Álvarez-Torres, S. H., & Riaño-Casallas, M. I. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 111-131.
- Peralta Cruz, D. C., & Guataquí Cervera, S. (2017). Metodología de integración del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema de gestión de calidad en las entidades públicas colombianas de orden nacional.
- Lancho Sánchez, J. L. (2017). Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15298>
- Dedios Córdova, C. S. (2015). El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú. Recuperado de: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2176>
- Risco Rodríguez, J. P. (2020). La normatividad de seguridad y salud en el trabajo en la gestión pública de las entidades públicas-Trujillo 2020. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49497>
- Poder ejecutivo (19 de agosto de 2011) Aprueba la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783. Recuperado de: [tp://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_10.htm](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_10.htm).
- Poder Ejecutivo (19 de setiembre de 2014) Aprueban normas complementarias para la adecuada aplicación de la única disposición complementaria transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Supremo N° 010-2014-TR. Diario Oficial el Peruano.
- Poder Ejecutivo (24 de abril de 2012) Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Supremo N° 005-2012-TR Diario Oficial el Peruano. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_10.html

Poder Ejecutivo (9 de agosto de 2014), Reglamento de la Ley, Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Supremo N° 006-2014-TR, que modifica al Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Diario oficial el Peruano. Link: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_10.html

Rivera Porras, D. A., Carrillo Sierra, S. M., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., Hernández Peña, Y., & Silva Monsalve, G. I. (2018). Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito psicosocial desde la perspectiva del marco lógico.

Castillo García, L. (2019). Relación entre el clima organizacional y el ausentamiento laboral de una empresa distribuidora de plásticos y planificación de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la ciudad de Santiago de Cali. Universidad de Valle.

Rodríguez Rojas, Y. L., Hernández Cruz, H. W., & Monroy Silva, M. V. Relación entre el nivel de desempeño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el clima organizacional y, los índices de ausentismo, accidentalidad y enfermedad laboral en las entidades públicas distritales.

B. J. Serrano Orellana and C. A. Portalanza, "Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional," *Suma de Negocios*, vol. 5, (11), pp. 117-125, 2014. Available: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>. DOI: [10.1016/S2215910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215910X(14)70026-6)

B. Cubillos Rivera, F. C. Velásquez Muriel, and M. Reyes Nova, "Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado," vol. 5, no. 10. pp. 69-73, 2014 [Online]. Available: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700126>

J. Iijins, V. Skvarciany, and E. Gaile-Sarkane, "Impact of Organizational Culture on Organizational Climate During the Process of Change," vol. 213. pp. 944- 950, 2015 [Online]. Available: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815058644>.

- Bernal González, N. A. Pedraza Melo, and M. L. Sánchez Limón, "El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico," vol. 31, no. 134. pp. 8-19, 2015 [Online]. Available:
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>.
- D. R. Cardona Echeverri and R. Zambrano Cruz, "Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional," vol. 30, no. 131. pp. 184-189, 2014. [Online]. Available:
<http://www.sciencedirect.com.crajustadigital.usantotomas.edy.co/science/article/pii/S012359231400117X>.
- A.Garcia-Saisó, P. Ortega-Andeane, and I. Reyes-Lagunes, "Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México," vol. 4, no. 1. pp. 1370-1384, 2014 [Online]. Available:
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007471914703813>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, "La importancia de un apropiado diagnóstico del clima organizacional", 2019. [En línea]. Disponible en https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafubsrEu/content/laimportancia-de-un-apropiado-diagnostico-del-clima-organizacional/28585938. [Accedido:14-jul-2019]
- J. F. Uribe Prado, J. Patlán Pérez, and A. Garcia Salsó, "Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis)," vol. 60, no. 2. pp.447-467, 2015 [Online]. Available: <http://www.Ministerio del trabajo de Colombia>
- P. Goncalves Filho and P. Waterson, "Maturity models and safety culture: A critical review." © Safety Science. 2018.
- J. Abad, E. La fuente, and J. Vilajosana, "An assessment of the OHSAS 18001 certification process: Objective drivers and consequences on safety performance and labour productivity." Saf. Sci., 2013.

- D. Paladic, "The impact of implementation of the requirements of Standard No. OHSAS 18001:2007 to reduce the number of injuries at work and financial costs in the Republic of Croatia, *Int. J. Occup. Saf. Ergon.*, 2017
- M. Bayram, M. C. Ongan, and K. Ardig, "The relationships O. Haslam, J. Hara, A. Kazi, R. Twumasi, R. Haslam, "Proactive occupational safety and health management: Promoting good health and good business* *Safety Science*. Vol. 81. 2016.
- 1.A. Wong, S.H.G Chan, G.I Huang, T. Zhao, When do satisfied employees become more committed? A multilevel investigation of the role of intimal service climate*. *Intemational Journal of Hospitality Management*, vol. 82, 2019.
- Basantes, S. (2014). *Modelo de Gestión Administrativa y la Calidad en el Servicio al Cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Cabrero, E., & Mendoza, D. (2014). *Los gobiernos municipales a debate: Un análisis de la institución municipal a través de la Encuesta INEGI 2009 (1 era ed.)*. México: Ink.
- Campos, S., & Loza, P. (2011). *incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa*. Ibarra: Universidad Técnica del Norte.
- Ceja, G. (1994). *Planeación y organización de empresas (Octava ed.)*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración (8a ed ed.)*. México: Mexicana.
- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23.
- Jiménez Viteri, H. D., & Mosquera Ojeda, A. K. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos*

financieros en entidades públicas (Doctoral dissertation, Quito: Universidad Del Pacífico).

Hiyo, M. A. W. V., Alarcon, M. C., & Rodriguez, M. V. H. P. (2021). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 14553-14570.

Herrera, R. I. B., & Núñez, E. D. (2021). Clima laboral y percepción de la imagen institucional. *PsiqueMag*, 10(2), 1-9.

González Gil, L. M. M., & Parada Quiroga, J. R. (2013). Administración del riesgo en entidades públicas y privadas.

Quimbiurco, M. V. M., Osorio, E. D. J. M., & Barrera, S. A. C. (2017). Administración de riesgos y motivación laboral de los servidores públicos en entidades públicas en Medellín. *Administración & Desarrollo*, 47(2), 194-211.

Chimbo Parra, F. M. (2022). Identificación de factores de riesgos laborales psicosociales en trabajadores de la ciudad de Cuenca provincia del Azuay durante el año 2021 (Bachelor's thesis).

Flores Quispe, J. C., Martínez Malqui, S. M., & Sernaqué León, C. A. (2016). Servicio de capacitación B-Learning sobre seguridad y salud en el trabajo en las entidades del Poder Ejecutivo ubicadas en Lima.

Londoño Valencia, P. A., Ramírez Parra, M., & Montaña Urdinola, M. A. (2021). Generalidades del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Escala de medición
Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Christian Mejía Álvarez (2019) El sistema de seguridad y salud en el trabajo es un proceso administrativo establecido en el 2011 por la Ley N° 29783. Esta ley, tiene como objetivo instaurar los parámetros y normas para la correcta aplicación del sistema dentro de las organizaciones.	El sistema de seguridad y salud en el trabajo es el conjunto de acciones que buscan el apoyo efectivo a los colaboradores y el compromiso de la alta dirección, con el fin de lograr espacios de trabajo seguros y saludables.	Formación en seguridad y salud en el trabajo	Programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo	1-5	Ordinal
				Programas de capacitación en tarea específicas	6-9	
				Programas de entrenamiento	10-12	
			Condiciones de seguridad	Sistema de seguridad	13-15	
				Bienestar del trabajador.	16-17	
				Identificación de peligros y evaluación de riesgos	18-19	
			Prevención	Equipos de protección	20-22	

				personal y colectiva		
				Control de ingreso y egreso.	23-25	
Clima laboral	Hernández (2018) Es la sensación positiva del trabajo propio como este se desenvuelva para ello se necesita el compromiso de parte del colaborador como también de la institución para la cual brinda sus servicios.	El clima laboral se mide a través de: Encuestas, cuestionarios.	Supervisión	Orientación	1-5	Ordinal
				Apoyo	6-7	
			Ambiente laboral	Empatía	8-9	
				Trabajo en equipo	10-14	
			Motivación	Reconocimiento	15-17	
				Recompensas	18-20	

Matriz de consistencia

Título: Sistema de seguridad, salud en el trabajo y clima laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿De qué manera el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad?, a su vez, surgen las interrogantes</p> <p>P1: ¿De qué manera los programas de formación en seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad?,</p> <p>P2: ¿De qué manera la implementación de condiciones de seguridad de los ambientes de trabajo se relaciona con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad?</p> <p>P3: ¿De qué manera las medidas de SST se relacionan con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad?</p>	<p>Objetivo general: Establecer como el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad. Como consecuencia de lo anteriormente descrito,</p> <p>OE1: Evaluar como los programas de formación de seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad.</p> <p>OE2: Conocer como la implementación de condiciones de seguridad de los ambientes de trabajo se relaciona con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad.</p> <p>OE3: Analizar como las medidas de SST se relaciona con el clima laboral que se</p>	<p>Hipótesis General: El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se relaciona de forma directa y significativa con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad. Como consecuencia de lo anteriormente descrito</p> <p>H1: Los programas de formación de seguridad y salud en el trabajo se relacionan de forma directa y significativa con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad.</p> <p>H2: La implementación de las condiciones de seguridad de los ambientes de trabajo se relaciona de forma directa y significativa con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad.</p> <p>H3: Las medidas de SST se relacionan de forma directa y significativa con el clima laboral que se genera al interior de la Entidad.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

	genera al interior de la Entidad.												
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Investigación de tipo básica, diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional</p> <pre> graph LR M --> V1 M --> V2 V1 --- V2 V1 --- V2 --- PV </pre> <p>Donde: M= Muestra V1= Gestión de la seguridad y salud en el trabajo V2= Clima laboral r= Relación</p>	<p>Población La población total está conformada por 131. Colaboradores que laboran en la Entidad.</p> <p>Muestra La muestra estará comprendida por el total de la población, es decir los 131 colaboradores.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</td> <td>Formación en seguridad y salud en el trabajo</td> </tr> <tr> <td>Condiciones de seguridad</td> </tr> <tr> <td>Prevención</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Clima laboral.</td> <td>Supervisión</td> </tr> <tr> <td>Ambiente laboral</td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Formación en seguridad y salud en el trabajo	Condiciones de seguridad	Prevención	Clima laboral.	Supervisión	Ambiente laboral	Motivación	
Variables	Dimensiones												
Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Formación en seguridad y salud en el trabajo												
	Condiciones de seguridad												
	Prevención												
Clima laboral.	Supervisión												
	Ambiente laboral												
	Motivación												

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

2. Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las tres alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 3, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión		
Mala	1	M
Regular	2	R
Buena	3	B

N°	Criterios de Evaluación	Escala de calificación		
		1	2	3
Formación en seguridad y salud en el trabajo				
<i>Programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo</i>				
1	Sabe si la municipalidad cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?			
2	Tiene conocimiento si la empresa organiza capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo?			
3	Recibió usted algún tipo de capacitación de seguridad y salud en el trabajo			
4	Sabe si la municipalidad tiene un sistema de evaluación del conocimiento en seguridad?			
5	Se siente usted capacitado en temas de seguridad?			
<i>Programas de capacitación en tarea específicas</i>				

6	Tiene usted una formación superior relacionada a la tarea que realiza?			
7	La municipalidad organiza cursos de especialización en las tareas que usted realiza?			
8	En qué medida usted asiste a los cursos de capacitación organizados por la entidad?			
9	Se siente usted capacitado en los temas de su actividad laboral?			
Programas de entrenamiento				
10	Sabe si la entidad tiene planes y programas de entrenamiento en casos de emergencia?			
11	En qué medida participa usted de los programas de formación en casos de emergencia?			
12	Se siente usted entrenado para afrontar situaciones de emergencia?			
Condiciones de seguridad				
<u>Sistema de seguridad</u>				
13	Conoce usted si la entidad tiene un sistema de seguridad y salud en el trabajo?			
14	Considera usted que sus ambientes de trabajo son seguros y saludables.			
15	Aporta usted en dar cumplimiento en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?			
<u>Bienestar del trabajador.</u>				
16	Sabe si la entidad cuenta con programas de bienestar de la salud?			
17	Siente que la entidad protege su salud?			
<u>Identificación de peligros y evaluación de riesgos</u>				
18	Conoce usted los riesgos asociados a su actividad?			
19	La entidad le indicó cuales son los riesgos asociados a su actividad?			
Prevención				
<u>Equipos de protección personal y colectiva</u>				
20	Sabe usted qué son los EPPs?			
21	Cuenta usted con EPPs adecuados a su tarea?			
22	La entidad proporciona oportunamente los EPPs?			
<u>Control de ingreso y egreso.</u>				
23	Sabe si es que existe un control del ingreso y salida de los trabajadores?			
24	Usted cumple con los protocolos de ingreso y salida?			
25	Ha recibido alguna capacitación del control de ingreso y salida?			

Cuestionario: Clima laboral.

4. Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

5. Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de Clima laboral.

6. Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las tres alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 3, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidady marque todos los ítems.

Escala de conversión		
Mala	1	M
Regular	2	R
Buena	3	B

N°	Criterios de Evaluación	Escala de calificación		
		1	2	3
Supervisión				
<u>Orientación</u>				
1	Conoce usted si existen mecanismos de orientación al personal de la entidad?			
2	Sabe cuáles son los mecanismos de orientación a los colaboradores de la entidad?			
3	Considera usted que los mecanismos de orientación al personal son los adecuados?			

4	Considera usted que la entidad se preocupa por orientar a su personal?			
5	En comparación con otras entidades cómo cree que se encuentra la entidad en este aspecto?			
<u>Apoyo</u>				
6	Se siente usted respaldado por sus líneas de mando?			
7	Considera usted que la entidad apoya al personal para el cumplimiento de sus metas laborales?			
Ambiente laboral				
<u>Empatía</u>				
8	Considera usted que trabaja en un ambiente agradable?			
9	Cree usted que la entidad promueve el buen trato entre compañeros?			
<u>Trabajo en equipo</u>				
10	Sabe cuáles son los mecanismos que la entidad ha implementado para promover el trabajo en equipo?			
11	Considera que la entidad promueve el trabajo en equipo?			
12	Considera que su entorno laboral favorece el trabajo en equipo?			
13	Usted trabaja en equipo?			
14	Considera que usted es bueno para trabajar en equipo?			
Motivación				
<u>Reconocimiento</u>				
15	Usted considera que su trabajo es reconocido?			
16	Sabe si la empresa promueve el reconocimiento al buen trabajo?			
17	Usted reconoce el trabajo de los demás?			
<u>Recompensas</u>				
18	Sabe usted si la entidad promueve el buen desempeño de su personal?			
19	Cre que los mecanismos empleados por la empresa para recompensar a su personal son los adecuados?			
20	Ha recibido usted algún premio por el buen trabajo realizado?			

Validación de los instrumentos de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:

Peixoto Uribe Miguel Angel

Institución donde labora :

Independiente - Docente

Especialidad:

Gestión Pública

Instrumento de evaluación: Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Autor (s) del instrumento (s): César Iván Rojas Montes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Modernización Gestión Pública.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Modernización Gestión Pública.			X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Conocimiento del Reglamento de Modernización Gestión Pública.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41

"Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los lineamientos establecidos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 18 de junio de 2022



 Abog. Miguel Ángel Peixoto Uribe
 Reg. C.A.C. 7586

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

 Apellidos y nombres del experto: Aránolo Morales Jean Carlo Rodolfo

 Institución donde labora: Dreem Constructora S.A.C.

 Especialidad: Gestión Pública

 Instrumento de evaluación: **Clima laboral.**

Autor (s) del instrumento (s): César Iván Rojas Montes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Modernización Gestión Pública.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Modernización Gestión Pública.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. Conocimiento del Reglamento de Modernización Gestión Pública.			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

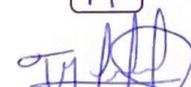
V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cuenta con los principios metodológicos y cumple con la relación entre los indicadores del estudio de operacionalización de variables, por lo tanto, cumple con los requisitos para aplicar el cuestionario a la muestra en estudio.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 18 de junio de 2022



Mg. Ing. Jean Carlo R. Aránolo Morales
Ingeniero Civil
CIP N° 247098



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Peixoto Uribe Miguel Angel*
 Institución donde labora : *Independiente - Docente*
 Especialidad: *Gestión Pública*
 Instrumento de evaluación: Clima laboral.
 Autor (s) del instrumento (s): César Iván Rojas Montes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Modernización Gestión Pública.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Modernización Gestión Pública.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Conocimiento del Reglamento de Modernización Gestión Pública.			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los lineamientos establecidos

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 18 de junio de 2022

Abog. Miguel Ángel Peixoto Uribe
 Reg. C.A.C. 7586

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arriola Morales Jean Carlo Rodolfo

Institución donde labora: Aremar Constructora S.A.C.

Especialidad: Gestión Pública

Instrumento de evaluación: **Gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

Autor (s) del instrumento (s): César Iván Rojas Montes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Modernización Gestión Pública.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Modernización Gestión Pública.			X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Conocimiento del Reglamento de Modernización Gestión Pública.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41

"Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cuenta con los principios metodológicos y cumple con la relación entre los indicadores del cuadro de operacionalización de variables, por lo tanto, cumple con los requisitos para aplicar el cuestionario.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 18 de junio de 2022



Mg. Ing. Jean Carlo R. Arriola Morales
Ingeniero Civil
CIP N° 247098



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Ríos Arancivia Ramón C.*
Institución donde labora : *Cooperativa San Martín de P.*
Especialidad: *Gestión Pública*
Instrumento de evaluación: Clima laboral.
Autor (s) del instrumento (s): César Iván Rojas Montes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Modernización Gestión Pública.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Modernización Gestión Pública.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Conocimiento del Reglamento de Modernización Gestión Pública.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento muestra cumplimiento de metodología

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 18 de junio de 2022

[Signature]
Ramón C. Arancivia
C. VALLEJO
N.º 4033

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ríos Aramevía Ramón O.
 Institución donde labora : Cooperativa San Martín de P.
 Especialidad: Gestión Pública
 Instrumento de evaluación: Gestión de la seguridad y salud en el trabajo
 Autor (s) del instrumento (s): César Iván Rojas Montes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Modernización Gestión Pública.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Modernización Gestión Pública.			X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Conocimiento del Reglamento de Modernización Gestión Pública.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento muestra cumplimiento de metodologías

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 18 de junio de 2022



Ramón O. Ríos Aramevía
 ABOGADO
 TEL. CALL Nº 4633

Tarapoto, 09 de junio del 2022.

CARTA N° 054-2022-OP-GA-MPSM.

Señor:

César Ivan ROJAS MONTES

Estudiante Programa Maestría en Gestión Pública
Universidad César Vallejo
Ciudad.-

ASUNTO : Permiso para trabajo de investigación
Ref. : Carta Reg. MP-TE-08328-2022

Grato es dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y conforme al documento de la referencia y con el compromiso de confidencialidad, se le **CONCEDE PERMISO** para realizar **trabajo de investigación de Tesis: "Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín"**; que le permitirá sustentar tesis para obtener el título de Maestro en Gestión Pública.

Para esta acción coordinará con la Ing. Jessica M. PUSCAN TAMANIA, responsable de la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
TARAPOTO

C.P.C. FRANK HARRY PEREYRA SALDAÑA
JEFE DE PERSONAL

César Ivan Rojas Montes

Maestrante de Gestión Pública

FHPS/JOP-MPSM
Lia/sec.
C.C.
ARCHIVO.

Base de datos estadísticos

Nº	Formación	Condiciones	Prevención	GSST	Supervisión	Ambiente Laboral	Motivación	CLIMA LABORAL
1	31	12	9	31	12	9	6	27
2	54	24	18	56	15	13	12	40
3	32	24	13	40	13	14	10	37
4	51	34	19	59	7	7	6	20
5	44	28	20	54	14	15	12	41
6	37	17	20	43	11	16	8	35
7	40	21	13	43	13	10	8	31
8	51	32	17	58	17	15	12	44
9	46	24	20	53	14	14	13	41
10	48	22	22	52	15	13	10	38
11	21	20	21	38	9	15	10	34
12	36	23	20	47	15	18	13	46
13	41	23	13	47	7	11	8	26
14	37	15	13	40	7	11	8	26
15	37	15	13	40	7	11	8	26
16	41	18	15	43	9	10	8	27
17	55	36	19	67	7	13	12	32
18	26	17	12	35	9	11	6	26
19	26	17	12	35	9	11	6	26
20	47	21	12	48	15	14	12	41
21	43	21	12	46	15	14	12	41
22	26	17	12	35	9	11	6	26
23	30	17	12	37	10	11	7	28
24	36	21	18	45	12	12	7	31

25	21	12	9	25	7	7	9	23
26	21	23	9	31	9	13	9	31
27	26	17	12	35	9	11	6	26
28	51	17	13	47	16	16	10	42
29	47	17	13	45	16	16	10	42
30	43	27	27	59	7	13	8	28
31	42	24	18	50	14	14	12	40
32	42	24	18	50	14	15	12	41
33	44	24	14	49	10	15	8	33
34	42	24	18	50	14	14	12	40
35	42	24	18	50	14	14	12	40
36	41	33	27	61	10	15	7	32
37	39	15	15	40	12	9	11	32
38	41	24	18	50	13	16	12	41
39	42	24	14	48	10	15	8	33
40	44	24	14	49	10	14	8	32
41	47	24	18	54	13	15	12	40
42	25	21	13	35	10	11	9	30
43	53	29	18	59	12	16	7	35
44	54	32	15	62	20	19	14	53
45	28	14	12	33	10	12	8	30
46	48	33	25	62	17	17	13	47
47	26	18	25	45	10	17	10	37
48	40	33	27	60	14	20	15	49
49	44	26	27	59	13	20	10	43
50	40	30	27	59	12	18	8	38
51	27	20	17	38	9	18	11	38
52	49	29	27	62	15	19	13	47

53	57	31	21	65	13	18	12	43
54	52	31	23	63	12	13	13	38
55	46	22	21	54	13	15	11	39
56	39	30	25	59	19	21	15	55
57	36	18	13	39	8	11	7	26
58	37	23	13	44	11	13	9	33
59	35	14	13	38	12	20	14	46
60	40	19	15	46	15	20	16	51
61	35	25	22	50	13	17	13	43
62	33	18	15	38	9	11	8	28
63	44	30	21	58	14	14	12	40
64	34	12	18	40	11	11	9	31
65	30	16	14	37	14	14	8	36
66	42	29	22	56	15	17	13	45
67	21	12	9	25	7	7	6	20
68	21	12	9	25	7	7	6	20
69	21	12	9	25	7	7	6	20
70	28	12	15	35	7	7	6	20
71	33	24	15	43	11	15	8	34
72	36	23	15	46	12	14	12	38
73	43	24	24	54	13	17	12	42
74	29	16	13	34	9	12	8	29
75	43	27	21	56	14	15	12	41
76	45	22	27	55	14	13	9	36
77	53	25	21	55	7	7	6	20
78	21	12	9	25	7	18	7	32
79	40	21	13	46	11	14	8	33
80	33	24	18	44	13	10	7	30

81	21	12	9	25	8	7	6	21
82	61	26	19	65	20	18	9	47
83	41	20	13	45	9	12	10	31
84	41	22	13	46	9	12	10	31
85	36	23	18	45	14	14	12	40
86	36	28	20	50	14	20	14	48
87	35	24	18	47	13	16	11	40
88	53	34	27	68	18	19	15	52
89	36	24	17	48	8	14	9	31
90	45	24	18	53	11	14	12	37
91	21	16	19	35	9	16	13	38
92	43	23	24	53	8	11	7	26
93	37	19	18	44	7	14	9	30
94	26	17	15	37	9	12	8	29
95	30	17	14	40	9	10	8	27
96	29	21	18	42	10	12	9	31
97	29	15	18	37	8	12	11	31
98	52	32	27	65	14	20	13	47
99	34	25	27	53	10	18	8	36
100	48	27	10	49	16	18	11	45
101	31	28	21	48	13	20	13	46
102	48	26	18	54	12	14	13	39
103	26	17	13	34	8	9	8	25
104	36	22	12	42	9	11	10	30
105	26	17	15	35	8	11	9	28
106	27	13	21	35	12	7	14	33
107	22	12	9	26	7	7	6	20
108	44	28	13	51	15	18	13	46

109	23	16	12	32	14	18	9	41
110	49	28	17	57	16	16	13	45
111	32	27	18	47	15	18	12	45
112	45	27	20	56	9	14	11	34
113	29	22	23	44	11	15	8	34
114	32	23	12	40	14	18	11	43
115	34	25	12	42	15	18	11	44
116	40	25	12	45	15	18	11	44
117	30	25	14	42	15	18	11	44
118	32	25	14	43	15	18	11	44
119	33	21	12	39	11	14	12	37
120	35	17	14	40	10	12	12	34
121	49	17	25	56	15	18	10	43
122	31	14	25	44	13	19	15	47
123	44	31	18	55	17	14	17	48
124	39	22	21	50	8	16	9	33
125	31	22	15	42	11	16	12	39
126	31	23	21	44	13	18	14	45
127	34	20	16	42	14	15	11	40
128	37	26	22	51	11	12	8	31
129	38	26	22	51	15	21	12	48
130	45	19	19	49	11	14	11	36
131	29	18	17	37	7	7	6	20

**Autorización para la publicación de los resultados de la institución donde se
ejecutó la investigación**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ GARCIA GUSTAVO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Sistema de seguridad, salud en el trabajo y clima laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín", cuyo autor es ROJAS MONTES CESAR IVAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ GARCIA GUSTAVO DNI: 01109463 ORCID 0000-0003-0035-7088	Firmado digitalmente por: RRAMIREZGA24 el 11- 08-2022 18:15:31

Código documento Trilce: TRI - 0394028