



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de
Cerro Colorado, Arequipa, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Administración

AUTORA:

Taya Sacsi, Gloria Rosa (ORCID: 0000-0002-3148-1543)

ASESOR:

Mg. Diaz Torres, William Ricardo (ORCID: 0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por brindarme oportunidades para continuar siendo profesional y a mis tres hijos Renato, Arianna y Alessia por ser el motivo para cumplir mis objetivos.

Agradecimiento

A las personas que han contribuido con esta investigación.

A los trabajadores en serenazgo de Cerro Colorado, que han colaborado con este estudio.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV.RESULTADOS	21
V.DISCUSIÓN	30
VI.CONCLUSIONES	35
VII.RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1	
Relación de Gestión de Seguridad y Salud con Eficacia en la Muestra de 92 Trabajadores en Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022.	26
Tabla 2	
Relación de Gestión de Seguridad y Salud con Eficiencia en la Muestra de 92 Trabajadores en Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022.	27
Tabla 3	
Relación de Gestión de Seguridad y Salud en los Resultados en la Muestra de 92 Trabajadores en Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022	29

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	
Nivel de Gestión de Seguridad y Salud de la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022.	21
Figura 2	
Nivel de Gestión de Seguridad y Salud en Base de las Dimensiones de la Variable en la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022.....	22
Figura 3	
Nivel de Gestión de Seguridad y Salud en Base a sus Indicadores de la Variable en la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 4	
Nivel de Resultados de la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores en Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022.	23
Figura 5	
Nivel de Resultados del Serenazgo de Cerro Colorado en base a sus dimensiones de la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022.....	24
Figura 6	
Nivel de Resultados del Serenazgo de Cerro Colorado en base a sus Indicadores de la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 7	
Relación entre la Gestión de Seguridad y Salud con la Eficacia de la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022.....	25

Figura 8

Relación entre Gestión de Seguridad y Salud con la Eficiencia de la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022.....27

Figura 9

Nivel de Gestión de Seguridad y Salud en los Resultados de la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022.....28

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo fundamental determinar la relación entre la *gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022*. La metodología se consideró básica de enfoque descriptivo correlacional cuantitativa, de diseño no experimental tipo aplicada y transversal, una población de 120 serenazgos, la muestra de 92 serenazgos. Los resultados obtenidos por correlación de *Rho Spearman* para la *gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo* es 0,549 “positiva media”. Se concluye que el nivel 1,97 “Regular”. Se acepta la hipótesis “*El nivel de gestión de seguridad y salud del serenazgo, es medio*”. Respecto a la variable de *Resultados del serenazgo*. Se concluye que el promedio es 2.02 regular. Se acepta la hipótesis “*El nivel de los Resultados del serenazgo es media*”. Así mismo, se puede afirmar que existe una correlación significativa entre ambas variables.

Palabras clave: Gestión de Seguridad y Salud, Resultados, Eficacia y Eficiencia

Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between safety and health management in the results of the Cerro Colorado serenazgo, Arequipa, 2022. The methodology was considered basic of quantitative correlational descriptive approach, of non-experimental design type applied and transversal, a population of 120 serenazgos, the sample of 92 serenazgos. The results obtained by Rho Spearman correlation for health and safety management in serenazgo outcomes is 0.549 "mean positive". It is concluded that level 1.97 "Regular". The hypothesis "The level of health and safety management of the serenazgo, is medium" is accepted. Regarding the variable of Results of the serenazgo. It is concluded that the average is 2.02 regular. The hypothesis "The level of serenazgo results is average" is accepted. Likewise, it can be said that there is a significant correlation between both variables.

Keywords: health and safety management, results, effectiveness and efficiency

I.INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los constantes cambios y las exigencias institucionales hacen que las entidades se comprometan a hacer frente al tema relacionado a la seguridad y salud dentro de la institución. Se precisa ejecutar sistemas en gestión que logren direccionar las actividades y garanticen el bien físico, social y mental sea equitativo para la institución, permita a las entidades mejorar institucionalmente.

Las instituciones del estado deben implementar sistemas de gestión enfocados en la seguridad y salud del recurso humano, debido a que su omisión podría generar problemas económicos, legales y sociales que afecten la imagen institucional de las mismas. El Ministerio de Trabajo mediante (SUNAFIL) encargada de regular que se cumplan con las normas vigentes relacionadas con el bienestar del trabajador y supervisa que las instituciones actúen con responsabilidad generando espacios donde se garantice la seguridad y salud del personal (SUNAFIL, 2020).

La gestión de seguridad y salud en el trabajo, en las últimas décadas se ha fortalecido continuamente, tal es esto que en nuestro país en el año 2011 se dictaron leyes que reglamentan todo lo relacionado a este proceso.

Se tiene en cuenta la *Ley N° 29783: “Ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N° 005-2012-TR”*, entre otros puntos considerados, establecen que se implementen sistemas de gestión de seguridad y salud para centros ocupacionales, con este sistema se pretende mejorar continuamente las instituciones, el fin de identificar, prevenir, analizar y evaluar aquel riesgo que se presenta en el que desarrolla sus actividades laborales. Es decir, se enfocan en reconocer riesgos para lograr un óptimo desempeño de sus actividades, mejora continua de la cultura organizacional y lograr la competitividad en el sector correspondiente.

Sin embargo, en nuestro país hay instituciones y empresas que ven este proceso como un gasto en vano, como algo que se tiene que cumplir a medias o como una implementación obligada por el Estado, es por esto que al no darle la relevancia adecuada corren el riesgo de accidentes en el trabajo o enfermedades ocupacionales, que representa por un lado un costo directo para la organización y por otro lado los costos indirectos que involucra, por ejemplo, retroalimentación, horas hombre,

deficiente clima laboral, entre otros. Además, las empresas o instituciones que no implementan estos sistemas incumplen la normatividad vigente y son sancionadas económicamente por el órgano supervisor que es la SUNAFIL (Zavala, 2021).

Planteando la problemática de estudio se observa a la organización internacional de trabajo (OIT) estima que a nivel mundial mueren diariamente más de 3000 personas en accidentes causados en el trabajo o por enfermedades propias de la ocupación que desempeñan, aproximadamente 2 millones de decesos anualmente. Cada año más de 300 millones de trabajadores tienen enfermedades relacionadas con su centro laboral, como consecuencia de esto el absentismo laboral se incrementa día a día; así también, se producen más de 336 millones de accidentes laborales. Debido a esto el costo diario es muy grande y la carga económica con pronóstico 4% anual del PBI. (OIT 2021)

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo estima que diariamente se accidentan 44 personas en su centro laboral y cada cinco días un empleado muere en su centro de trabajo. Se debe tener en cuenta que estos datos son de empresas que están formalizadas, es por esto que se estima que las cifras sufran un incremento considerable debido a que muchas empresas del país son informales.

Los sistemas concernientes en gestión de seguridad y salud han evolucionado constantemente, a causa de esto siempre se están implementando normativas nacionales e internacionales orientadas a evitar riesgos laborales y responsabilidad en el centro laboral.

Con respecto a la gestión de seguridad y salud del área de serenazgo de la municipalidad Cerro Colorado de Arequipa, se observa que los factores que afectan los resultados laborales son debido a carencias del sistema en gestión que contribuya en seguridad y salud del trabajador. Para lograr los resultados esperados se requiere que los trabajadores cuenten con un espacio laboral que le asegure y brinde bienestar y motivación para el desarrollo de sus actividades, con esta implementación se logrará mejorar el rendimiento laboral, la productividad y la economía de la institución.

Por consiguiente, los resultados en el área de serenazgo de la Municipalidad de Cerro Colorado de Arequipa se ven afectados por la ausencia del sistema de gestión de seguridad y salud.

El objetivo general será determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022. Por otra parte los objetivos específicos serían, (a) determinar el nivel de gestión en seguridad y salud en serenazgo de Cerro Colorado, (b) Identificar el nivel de los Resultados del serenazgo Cerro Colorado, (c) Establecer la relación entre *Gestión de seguridad y salud* con la eficacia del serenazgo Cerro Colorado, (d) Identificar la relación entre la *gestión de seguridad y salud* con la eficiencia del serenazgo Cerro Colorado, (e) Contrastar hipótesis en la relación directa entre la gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo Cerro Colorado.

Estableciendo la hipótesis general, existe relación directa entre gestión de seguridad y salud y los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022.

El presente estudio se justifica en vista que los resultados alcanzados nos permitirán solucionar problemáticas asociadas con las variables investigadas, de la misma manera se posibilitara la innovación de procesos con lo cual se facilitara la aplicación del estudio en un ámbito práctico. Además, la justificación social explica que el conocimiento obtenido mediante el estudio ayudará a establecer métodos o procesos que contribuyan a mejorar la atención brindada al usuario, y por ende mejorará la imagen institucional de la entidad y su relación con la sociedad.

II.MARCO TEÓRICO

En este capítulo consideramos los siguientes antecedentes internacionales;

Según Trauco (2020) con la tesis titulada: “*Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional según ley 29783 en una empresa metalmeccánica*”. “Universidad San Ignacio de Loyola”-Lima. De acuerdo con el objetivo planteado se logró implementar el sistema enfocado en la seguridad y salud del trabajador teniendo la base legal ley 29783, además se utilizaron metodologías como el diagrama de Pareto y el ciclo de Deming; de esta forma se logrará mitigar los riesgos laborales, generar una filosofía preventiva de accidentes en el trabajo, reducir el ausentismo del trabajador y por ende mejorará su imagen institucional.

Según Rivera (2017) en la investigación: “*Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la normativa OHSAS 18001:2007 para Servicio de Rentas Internas*”. Teniendo en cuenta el objetivo planteado en el estudio, se llevó a cabo un análisis profundo situacional del municipio en relación con la seguridad y salud de los trabajadores; también se aplicó la norma OHSAS18001 para evaluar la gestión y la imagen institucional frente a los usuarios. Se concluye que, la gestión de rentas internas no cumple con lo estipulado en la Norma OHSAS 18001, ante esto se tiene que la gestión es inadecuada y la impresión que tienen los trabajadores no es satisfactoria.

Según Palmadera (2017) en su tesis titulada: “*La eficacia laboral y su relación con la productividad en el Hospital Regional de Nuevo Chimbote-2017*”. Universidad Cesar Vallejo. Pregrado. Lima. la presente investigación, se resumió la “Eficacia laboral” es regular porque los empleados de la empresa no tienen liderazgo gerencial, ni orden laboral para sus empleados, el cual carece de eficiencia, los resultados nos muestran que la empresa tiene metas y objetivos trazados, pero por falta de una buena gerencia laboral, la eficacia en el trabajo no es eficiente. Evidencia de las variables es efecto y causa.

Según Pérez (2016) en su tesis: “*La eficiencia laboral del personal en el servicio de atención al cliente a la empresa Electro Oriente Jaén 2016*”

Tomándose en consideración como fundamentales autores consignados en el marco teórico, podemos mencionar: Pereyra (2013) “La efectividad en el centro de

trabajo hace hincapié en aspectos como realizar las funciones apropiadamente, solución de problemáticas, disminuir costos, cumplimiento de actividades y responsabilidades, capacitación a los recursos humanos, aplicación de un criterio de reacción e intervención oportuna”.

Kotler (2006) “Acrecentar el valor para el usuario, implica promover un vínculo a largo plazo. Objetivo general fue establecer efectividad laboral del trabajador y tener un vínculo de servicio con el cliente para la organización Electro Oriente en la ciudad de Jaén, 2016. El tipo de estudio con características descriptivas, diseño no experimental de corte transversal correlacional, se investigó una población compuesta por 21 colaboradores siendo la muestra de igual número. Instrumentos empleados encuesta y cuestionario. El diagnóstico de datos se realizó utilizando el Software SPSS, la determinación de la incidencia entre variables se usó el coeficiente estadístico Correlacional de Spearman. Concluye: Se determinó el nivel de correlación entre la eficiencia laboral y el nivel de atención al cliente del personal de Laborum que brinda a la empresa Electro Oriente S.A en la ciudad de Jaén, 2016. Obteniéndose un nivel correlacional de Spearman igual a 0.444”.

Según Yanayaco (2020) en la investigación denominada: *“Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la ley N° 29783 para la empresa Industrias Agrícolas S.R.L Castilla – Piura”*. Para el cumplimiento del objetivo propuesto se tuvo como base legal la Ley 29783, además se realizó un análisis documental pertinente al estudio. Así también, se aplicó un cuestionario a los trabajadores para corroborar su nivel en cumplir dicha ley, se obtuvo un porcentaje del 10.65% de cumplimiento. Luego se elaboró la matriz IPERC - “Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y medidas de control”, aquí se observaron y calcularon los siguientes porcentajes: el 8% considera que los riesgos son tolerables, el 38% moderados, el 48% importantes y el 5% los considera intolerables; estos datos muestran una situación de riesgo laboral en la empresa. En relación con estos resultados se propone la implementación de políticas asociadas con *la seguridad y salud* laboral, además crear un comité de supervisión en su cumplimiento.

Según Mendoza (2020) en su tesis titulada: *“Gestión de seguridad y mejora de servicio, en la gerencia de seguridad ciudadana en la municipalidad de Surquillo, 2020.*

Universidad Cesar Vallejo. Pregrado. Lima. En la investigación, el objetivo establecer la relación entre la gestión de seguridad ciudadana y mejora de servicio de la gerencia de seguridad ciudadana de la Municipalidad de Surquillo 2020, se elaboró con una orientación cuantitativa, de característica aplicada, nivel explicativo y correlacional, de diseño no experimental y con corte transversal. La población es de 382 ciudadanos del sector en estudio siendo la muestra conformada por la misma cantidad en mención. Técnica utilizada fue una encuesta por medio virtual. El instrumento compuesto de 20 reactivos, validado cualitativa y cuantitativa, el coeficiente de 0,93; la fiabilidad del coeficiente alfa de *Cronbach* fue de 0.76. Finalmente se aplicaron pruebas de normalidad, estadísticos descriptivos generales y también por ítems. Concluye que la mejora de servicio se relaciona significativamente con la seguridad ciudadana de la municipalidad de Surquillo 2020”.

Según Cayllahua (2017) con la tesis realizada: “*La ejecución del gasto y la Gestión por Resultados en la Universidad Nacional de Huancavelica*. Universidad Huancavelica. Perú. La presente investigación, tiene como objetivo general: Determinar la vinculación entre la ejecución del gasto y la gestión por resultados en la Universidad Nacional de Huancavelica, 2017. La metodología de la investigación de naturaleza aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental Transeccional Correlacional Causal. Como resultado, los trabajadores saben sobre materia en ejecución del gasto y gestión por resultados, el 50% indicaron que la institución cuenta con una eficiente administración en los gastos, mostrando la presencia de eficiencia en la gestión de gastos. La verificación de hipótesis se efectuó por medio del coeficiente Spearman, a un nivel de 0.05 de significancia. Obteniendo un valor Spearman de 88%, el coeficiente de correlación positiva considerable, el número de 54 encuestados, bajo el análisis de Rho de Spearman que nos indica una asociación de variables con pendiente positiva concluimos en rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, lo cual implicaría la existencia de una dependencia directa y relevante de las variables ejecución del gasto y la gestión por resultados”. Según Suárez (2021) con la tesis realizada: “Modelo de simulación y predicción de riesgos laborales en la construcción de edificios. Universidad de Medellín. Pregrado. Colombia.

El presente trabajo, es una actividad constructora provee en infraestructura adecuada al desarrollo, al generar oportunidad laboral y demanda en recursos humanos, recurso físico, económico y de tecnología para un adecuado desempeño laboral en la empresa. Lamentablemente, su tasa más alta de siniestralidad y fallecimientos trae como repercusión adversa en los trabajadores, en el hogar, centro laboral y también la comunidad. Esta es la razón por la cual se efectuó la investigación presente, compuesto de un modelo de simulación y predicción de riesgos laborales de las empresas en la elaboración de edificios para Colombia. La comprensión de la seguridad y salud ocupacional en el rubro de la construcción implica un análisis de la situación actual de la seguridad y salud ocupacional en organizaciones de Colombia, se exponen los procesos a aplicar para el modelo de predicción y simulación de riesgos laborales. La elaboración del marco conceptual, se tomaron en cuenta los conocimientos necesarios para concretar los objetivos propuestos y para el estado del conocimiento de la seguridad y salud ocupacional. El panorama actual de las organizaciones dedicadas a la construcción en Colombia, se estableció por medio de un análisis estadístico de accidentalidad y estudio exploratorio acerca de la situación actual de la gestión de riesgos laborales en las empresas del rubro. En último término, se describe la información por medio de observación directa in situ, y posteriormente por la generación de curvas de distribución de frecuencia y la gravedad de las situaciones de riesgo y la modelación con el Método de Montecarlo, por ultimo efectuar un diagnóstico de sensibilidad que coadyuve a tomar decisiones adecuadas. Se asocia los probables accidentes laborales o dolencias ocupacionales que sufren los recursos humanos por la ausencia, estado precario o utilización inadecuada de los elementos de protección personal (EPP.) y con los elementos de protección colectiva (EPC.), medir, controlar y mejorar continuamente la Seguridad y Salud Ocupacional para la aplicación de diversas opciones en relación a estrategias o sistemas de gestión para cada organización”.

Consideramos las siguientes Bases teóricas con las definiciones:

Según Torres (2014) menciona a Fayol (1916) indica que, la gestión administrativa para un proceso administrativo, el plantea 14 principios de la administración, que es

un conjunto de normas que servirán a un proceso administrativo industrial y general donde el instrumento de aplicación en la práctica administrativa es (prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar) donde un gerente realiza sus funciones administrativas, los cuales son: Función técnica, comercial, financiera y de seguridad: donde se hace alusión a la protección y asistencia del elemento humano de una organización, considerando la seguridad tanto industrial como personal entre otros. Funciones contables, función administrativa.

Los 14 principios establecidos son:

Unidad de mando, el trabajador responde y recibe órdenes e informa a su superior, donde cada empresa tiene un *organigrama* donde se organiza existiendo una cabeza y un orden jerárquico de autoridad. Autoridad y responsabilidad, en cada empresa hay una autoridad donde debe estar equilibrado con sus responsabilidades de dirección y organización de capacidad de dirigir. Unidad de dirección, hay un orden jerárquico donde cada departamento de una empresa tiene un superior en marketing, producción o administración. Centralización, es cuando en una empresa la cabeza tiene toda la autoridad y poder mientras en la descentralización se desorganiza y se distribuye el mando, para mejorar una empresa debe ver un equilibrio de dirección. Subordinación del interés particular al general, para que no exista un colapso organizacional en la empresa, se debe dar prioridad a los intereses de los empleadores. Disciplina, como trabajador en una empresa con disciplina respeto a las normas establecidas y sus procedimientos es una auto - disciplina y si no existe se realizará sanciones, ordenes forzadas por su superior y también premiaciones, es importante que la cabeza de una empresa tenga capacidad de liderazgo. *División del trabajo*, en una empresa se divide y se organiza de acuerdo su especialidad para tener un mejor control y *eficiencia que* es importante a una productividad, una rentabilidad y *eficacia* de la empresa, es importante cada lugar de labor tenga una persona capacitada, tenga aptitudes y la experiencia requerida a su labor y desempeño en su trabajo. Orden, es importante tener organizado las cosas de una empresa, tener orden para sacar provecho al límite de los medios que estos tienen como también el dinero y tiempo que uno podría ahorrar. Jerarquía, siempre en una empresa hay una línea de mando o cadena a escalar, donde los trabajadores deben tener conocimiento a cargo de qué superior

están y cuál es la línea de subordinación esto ayuda la existencia de un idóneo canal de comunicación y orden. Sin embargo, sucede que en algunas ocasiones es necesario tomar decisiones rápidas y oportunas que conduciría a pasar por alto la línea de mando existente en las organizaciones, de acuerdo con lo previsto y debe ser regulado. Junta Remuneración, es primordial priorizar la remuneración de los trabajadores según su experiencia y capacidad profesional donde también hay el salario no pecuniario el cual está conformado como por ejemplo por encontrarse en un ambiente laboral de respeto, ascensos, capacitación entre otros. El administrar adecuadamente los sueldos de los trabajadores mejorará la eficiencia y eficacia en su labor como también la calidad de sus servicios en la empresa o negocio. La equidad, la justicia y la bondad en el gerenciamiento de una organización, genera un óptimo ambiente de trabajo. Estabilidad del personal, en toda empresa es importante que cada trabajador debe adaptarse y aprender para que pueda desempeñarse en su labor y así manejar y tener confianza para su desempeño adecuado en su área, no es buenos renovar personal continuamente. Iniciativa, promover a que los trabajadores realicen sus propias tareas y planifiquen sus trabajos sin presión, sobre todo ponerlos en práctica, esto ayuda, pero también reconocer que puede haber errores, fomentar la iniciativa individual satisfecerá al personal y dará buen aporte a la empresa. Trabajo en equipo, es integrarse equipo de trabajo, con un *espíritu de cuerpo*, en el trabajador esté motivado e integrado por un mismo objetivo en la empresa. (p. 151)

Según Prudencio, (2017) nos indica que la estructura *del gerenciamiento de seguridad y salud* “La normatividad en relación a este sistema está contemplada en las normas OHSAS:18001, dichas normas fueron diseñadas para brindar a las empresas lineamientos de dirección respecto a la seguridad y salud en el trabajo, las cuales faciliten la consecución de objetivos y metas económicas - organizacionales” Estas normas están creadas para mejorar la gestión económica, financiera e institucional de una organización eliminando brechas y riesgos existentes. De acuerdo con el Decreto Supremo 005-2012-TR emitido el año 2012 y el reglamento de la Ley N° 29783, tienen como finalidad establecer políticas, mecanismos y acciones vinculadas con la seguridad y salud de los colaboradores; además, debemos considerar aspectos como responsabilidad social organizacional, con el compromiso

de brindar óptimas condiciones de trabajo al personal, en consecuencia, un mejoramiento de la condición de vida y promover la competitividad laboral.

Según AENOR, (2017) nos comenta que “Los sistemas relacionados con la gestión organizacional tienen como base el ciclo de Deming” se tiene en cuenta 4 procesos, los cuales se detallan a continuación: Planificar, que está relacionado con el planteamiento de objetivos y procedimientos requeridos para la obtención de respuestas a las políticas implementadas. Relacionado con la ejecución de lo planificado, en esta etapa se procede a la recolección de la información que será utilizada posteriormente. Verificar, que está relacionado con monitorear y medir el trabajo realizado, además de determinar el nivel de cumplimiento del plan y brindar información relacionada con los resultados obtenidos. Actuar, que está relacionado con la implementación de acciones que contribuyan a la mejora continua de la gestión organizacional. Con base legal publicado el diario gestión nos indica *seguridad y salud* en el trabajo. Ley N° 29783: “Ley en seguridad y salud del trabajador- equipos EPP, R.M. N° 1275-2021 MINSA. Decreto supremo N° 005-2012-TR: Reglamento de ley de *seguridad y salud* en el trabajo. Norma OSHAS 18001:2007 – Normas de seguridad y salud en el trabajo”.

Según Mepso (2021) establece “Una Matriz IPERC mecanismo de apoyo a (identificar), P(peligro)E(evaluación)R(riesgo)C(control) herramienta de gestión que proporciona identificar y evaluar riesgos relacionados con las labores en una organización. Permite identificar amenaza y peligros inherentes al cumplimiento de las actividades organizacionales. Además, evaluar, controlar, monitorear e informar los riesgos relacionados con el desarrollo de los procesos organizacionales”. La adecuada implementación de esta matriz en la empresa contribuye al cumplimiento de los requisitos normados en las leyes en relación a la salud y seguridad en el centro laboral, además incide al mejoramiento del proceso de capacitación e inserción de trabajadores en la empresa.

- Identificar los riesgos en la empresa es determinante para controlar o no un proceso desarrollado. Por lo cual se tiene en cuenta los siguientes tipos de riesgos:

- Riesgos triviales, son aquellos riesgos que pueden ser controlados y no representan una amenaza para el personal.
- Riesgos tolerables, son riesgos que tienen que ser controlados constantemente para que no afecten la productividad de la empresa.
- Riesgos moderados, son aquellos que requieren de acciones que los revierten inmediatamente.
- Riesgos importantes, son aquellos que afectan los procesos y tienen que ser mitigados permanentemente.
- Riesgos intolerables, son aquellos que ponen en peligro los procesos y a los trabajadores. Por lo tanto, debe ser controlado y eliminado inmediatamente.

Identificar, evaluar, peligros y vulnerabilidades es el fundamento para implementar sistemas de seguridad y salud laboral, además la implementación facilitará la toma de decisiones priorizando las situaciones más críticas.

Beneficios de la implementación de una matriz IPERC. La implementación de la matriz IPERC brindará los siguientes beneficios a la organización: Permite la planificación de capacitaciones dirigidas al personal y la formación de nuevos trabajadores. Permite planificar el cumplimiento de las normas vigentes. Ayuda a gestionar las inspecciones que se van a desarrollar en las áreas de la organización Permite planificar las actividades a desarrollar, así como la disposición de recursos necesarios. Contribuye a la implementación de procedimientos relacionados con el control de riesgos. Se debe considerar que las actividades en general tienen sus propios riesgos, estos pueden estar relacionados con la conducción de vehículos, cuando se cruza una calle, utilizar una escalera, la manipulación de sustancias peligrosas, el trabajo en espacios pequeños y minas. Cuando se va a elaborar la matriz IPERC adecuadamente se debe tener en cuenta las siguientes reglas básicas: Considerar las amenazas posibles a surgir en procedimientos y/o actividades. Se debe tener en cuenta que el documento elaborado debe estar acorde al contexto de la empresa. Se debe considerar un tiempo razonable para la ejecución del trabajo, un proceso sistematizado que permita una evaluación adecuada. Orientar las actividades priorizando las prácticas, considerando el desarrollo de las actividades habituales y las no habituales. Cambiar

constantemente el ambiente de trabajo, de tal manera que se puedan observar los posibles riesgos y evaluar adecuadamente al personal de la organización.

Según Simbiota (2020) vemos que salud en la ocupación laboral es el conjunto de actividades con el propósito impulsar y conservar en un grado máximo posible la tranquilidad mental, física y colectiva del personal que labora en la organización, promocionando que el trabajo se adapte a la persona y viceversa. La salud ocupacional es fundamental y significativa en el bienestar laboral y de vida del recurso humano con el que cuenta la empresa. Sin embargo, la disciplina se generó específicamente para brindar ayuda y protección a todos los trabajadores que se exponen constantemente a riesgos físicos, actualmente se incluyen también a todos los trabajadores independientemente de su profesión. Es por esto, la salud ocupacional no sólo está enfocada en ver la seguridad y las condiciones físicas de los empleadores, sino también el bienestar psicológico de cada trabajador. De esta manera, tanto los trabajadores como la empresa obtienen muchas ventajas, debido a promover fundamentalmente su desarrollo personal, su profesión y su organización. Los beneficios que tiene la adecuada implementación de la salud ocupacional se detallan a continuación: Incrementar la productividad y confianza de los trabajadores. Reducción del movimiento rotativo del trabajador y ausentismo. Potenciar favorablemente un clima organizacional con una motivación del personal. Mejorar la imagen institucional de la organización. Minimizar los costos que tienen los siniestros ocupacionales y padecimiento de enfermedades que repercutan en el desempeño laboral.

Según ESAN (2019) Por lo tanto, para conseguir que la gestión en salud ocupacional sea óptima, es necesario que todos los profesionales tengan conocimiento y apliquen la teoría en la práctica de la administración de seguridad y salud laboral, en concordancia con la normatividad vigente.

Según Pérez (2021) indica que el grado de compromiso del trabajador, está ligado directamente al control del jefe inmediato superior, mediante las tareas asignadas semanalmente, la confianza que muestra la empresa hacia el trabajador, el reconocimiento laboral, la adecuada comunicación, entre otras. Esencialmente, el compromiso de los trabajadores se fundamenta en la confianza y comunicación por

parte de los encargados de la organización. Es decir, están relacionadas y obtienen beneficios al trabajar de manera colaborativa. Los trabajadores cumplen con el trabajo designado de acuerdo con su cargo para lograr el desarrollo, crecimiento y éxito de la empresa. Y las empresas o instituciones aprovechan este compromiso adecuadamente para alcanzar lo mejor de sus trabajadores. Esta relación presenta beneficios en los diferentes niveles de la organización.

según Quantum (2019) se observan los siguientes: A nivel organizacional, los resultados se pueden observar en el logro de la rentabilidad esperada, de la mejora en cuanto a la atención al cliente o usuario y también contribuye en mejorar la disponibilidad de los trabajadores. A nivel económico, los resultados se pueden observar en la productividad y motivación de los trabajadores que se comprometen con el bienestar de la organización. A nivel corporativo, los resultados se pueden observar en la imagen institucional que obtiene la empresa, se promueve una cultura organizacional positiva y bien consolidada.

Con respecto en los Resultados de los trabajadores definimos:

Según Chauca (2021), indica que: la gestión permite determinar la eficiencia de las normas estatales y la responsabilidad de los funcionarios comprometidos con el logro de los objetivos. En nuestro país se han emitido un conjunto de políticas que contribuyen a dinamizar el gerenciamiento de entidades estatales desde una perspectiva de innovación administrativo. Lo fundamental es modernizar todos los procesos públicos incorporando enfoques desde un punto de vista empresarial, es decir, se van a implementar estrategias relacionadas a la reingeniería, al outsourcing, al benchmarking, entre otros. La normativa en referencia a acciones de reforma de la gestión pública, tiene como objetivo primordial obtener niveles altos de eficiencia y eficacia, para lograr atender adecuadamente a los ciudadanos, optimizando el uso de los recursos públicos. El medir el estado de una determinada área de una organización, se debe tener en cuenta el desarrollo de actividades por parte del personal de dicha institución, para lo cual se va a definir la labor en el desempeño y que factores influyen en los resultados.

Para la definición de Eficacia según EUDE (2019), indica que está relacionada con el grado de realización de metas y objetivos organizacionales. Es decir, eficacia refiere

la capacidad que tienen los trabajadores para lograr aquello que se ha propuesto, independientemente de la cantidad de recursos utilizados.

En la definición de la eficiencia, según first workplaces (2019) indica que, está relacionada con lograr la productividad de los trabajadores para el bienestar de la organización. Es decir, obtener resultados mínimos de recursos empleados. Al medir eficiencia en la empresa debe observar el período empleado en el trabajo designado, el empeño del trabajador, el capital asignado y la calidad obtenida. Por lo tanto, una organización es eficiente cuando obtiene más por menos, y esto influye positivamente en la rentabilidad de la organización.

Según Alles, M. (2007) enfatiza que, en las competencias la orientación de los resultados, se crea un ambiente organizacional y ayuda a mejorar continuamente el servicio con la orientación a la eficacia, el desarrollo y sus modificaciones en un proceso organizacional aporta a perfeccionar la eficiencia.

Según Chiavenato (2002) menciona que, para lograr los resultados se debe tener en cuenta la efectividad del personal al momento de brindar el servicio, en ese sentido, cuando se habla de desempeño de los trabajadores esta relacionado con habilidades para el logro de resultados. Entonces se debe tener en cuenta el rendimiento laboral de los trabajadores, enfocándose en la capacidad, eficiencia, eficacia e innovación de servicios; luego se deben evaluar estas actividades y determinar los resultados logrados. Estos factores están relacionados con el desempeño de trabajador y se reflejarán en los resultados estimados por la entidad, los cuales son detallados a continuación:

Como dice Davis y Newtron (1991) manifiesta que el reconocimiento y agrado en el centro de trabajo, es un conjunto de emociones satisfactorias manifestados por los trabajadores al momento de cumplir con sus funciones, estos pueden estar relacionados con los grupos de trabajo, el ambiente laboral, el clima organizacional, la estructura de la organización, entre otros.

Citado a Quintero, Africano y Faria (2008) indica que autoestima es un factor fundamental al momento de medir los resultados de una institución, está relacionado con la capacidad que tienen los trabajadores para manifestar sus actitudes y aptitudes

ante situaciones difíciles y de conflicto, es decir el trabajador se siente motivado al momento de realizar sus actividades porque confía en capacidad laboral y productiva.

Citado a Quintero, Africano y Faria (2008) indica que trabajo en equipo es un factor se manifiesta cuando el personal de una organización realiza un trabajo conjuntamente y logra los objetivos esperados, para fomentar el trabajo en equipo se debe tener en cuenta la cohesión de sus miembros, el liderazgo organizacional, la información adecuada, la comunicación clara y precisa, de tal manera que el trabajo realizado sea efectivo y permita la toma de decisiones adecuadas (Quintero, Africano y Faria, (2008).

Según Chinchilla (2002) indica que el riesgo y peligro en salud ocupacional en el trabajo, la probabilidad de que una actividad o condición en el trabajo se tenga una pérdida humana determinada por accidente o enfermedad que se produce en el trabajo de una empresa. (p.43)

Como dice OPS (2021), afirma que la valoración de riesgos y peligros son acciones que permite analizar que tan probable es que ocurra y cuales son las consecuencias de un evento que se genera como resultado de que los trabajadores estén expuestos a diversos riesgos.

Con Nivel de estrés podemos decir según Bemoción (2020) indica que, consiste en medir el estrés en los trabajadores, identificando la frecuencia o la intensidad que experimentan los trabajadores cuando son expuestos a situaciones estresantes o también como ellos perciben esta situación.

En el Nivel de incidencia según Medline (2021) indica que, se refiere a la cantidad de casos que se presentan respecto a una enfermedad, a los síntomas, a las muertes o las lesiones en un periodo de tiempo determinado, por ejemplo, puede ser anual. La incidencia muestra que tan probable es que un trabajador de una organización resulte afectado.

El Nivel de frecuencia citado a CCP (2019). Se refiere a la clasificación y conteo de las unidades de observación que presentan alguna característica determinada y en base a esto obtener una base de datos que luego será analizada.

El Estado de ánimo, según Asociación Mentes Abiertas (2021) indica que es un estado, una forma de permanecer o estar, se expresa mediante matrices afectivas y tiene un tiempo de duración largo, que pueden ser días u horas.

El Absentismo Como dice López (2016). refiere al abandono del trabajo y las funciones propias del puesto que ocupa en la organización, es decir, esto ocurre cuando un trabajador no acude a su centro laboral y no cumple con las responsabilidades asignadas.

Satisfacción de los usuarios, es un indicador de calidad en cuanto a la atención que se presta en una entidad o empresa a los usuarios o clientes. Identificar este nivel de satisfacción servirá para identificar las falencias del servicio y mejorar la atención (Febres y Mercado, 2020).

Metas logradas, se refiere a la evaluación de la consecución de metas previstas y alcanzadas de acuerdo a un periodo temporal establecido (Fernández, 2015).

Cumplimiento de las tareas asignadas, implica las acciones que normalmente desarrollan los trabajadores de manera sistemática y consistente con la finalidad de cumplir sus funciones con responsabilidad y compromiso (Villacis, 2021).

Conocimiento dentro del puesto de trabajo, se refiere al conocimiento de las habilidades necesarias para desempeñar las funciones de un determinado puesto de trabajo teniendo en cuenta los requisitos necesarios y el perfil profesional idóneo (Bizneo, 2021).

Responsabilidad del personal, se refiere al deber de responsabilizarse de las consecuencias de nuestros actos laborales o sobre otros respecto a las acciones que han sido derivadas o las decisiones tomadas (Román, 2018).

Liderazgo y cooperación, se refiere al rol que asumen los líderes al momento de dirigir una empresa o un equipo de trabajo, ellos mediante la cooperación brindan posibilidades de crecimiento, donde las acciones realizadas son relevantes (Sonria, 2017).

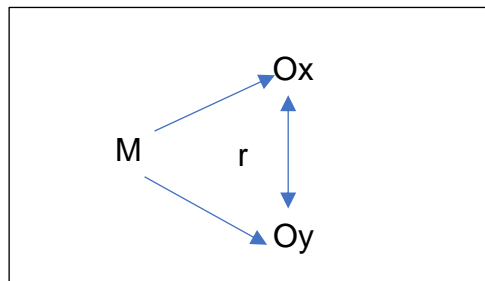
Nivel de adaptabilidad del trabajador, hace referencia a la competencia del personal que determina el adaptarse a un nuevo trabajo o situación laboral. Independientemente de las aptitudes y actitudes implica adecuarse a un puesto, cargo, ambiente o clima organizacional (Integralia, 2021).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En relación al tipo de investigación es de naturaleza básica, correlacional cuantitativa, en vista que el propósito es conocer el nivel de influencia o relación prevaleciente de las variables en estudio.

Tomando en consideración el diseño del estudio es no experimental de tipo transversal descriptivo, simple, comparativo, correlacional y causal, porque se toma estudios de casos. Se fundamenta que la investigación es no experimental puesto que el estudio no se realizó alterando variables, únicamente se observó su comportamiento en un ambiente natural (Hernández et al., 2014). Transversal, porque el recojo de información se dio en un solo tiempo. La finalidad fue la descripción de las variables y determinar la influencia en un tiempo dado. El esquema del diseño de la investigación se observa en la siguiente gráfica:



Donde:

M: Muestra en estudio

r: relación o influencia

Ox: Variable independiente

Oy: Variable dependiente

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión de seguridad y salud

Implica la ejecución de procedimientos consecutivos, basados en un mejoramiento continuo, con el objeto de prevenir, identificar, analizar y controlar las contingencias que podrían incidir en la seguridad y la salud en el trabajo.

Variable dependiente: Resultados

Son los resultados alcanzados en el ambiente laboral con respecto a elementos y recursos existentes. La definición está sujeta a las metas u objetivos predeterminadas para el personal que labora en la empresa.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población:

Formada por el grupo de sujetos, es decir las unidades de análisis pertenecientes al área de influencia del presente estudio de investigación. La población quedó compuesta de 120 trabajadores de la Municipalidad de Cerro Colorado de la ciudad de Arequipa.

Se tomó en cuenta el siguiente criterio de inclusión: Contratados en el año 2020.

Y como criterio de exclusión: Aquellos trabajadores que no quieran participar voluntariamente del estudio y trabajadores que fallecieron o están en cuarentena por la pandemia del COVID 19.

Muestra:

La muestra es una proporción menor de la población, pero con características equivalentes, en consecuencia, las conclusiones pueden ser generalizadas para la población en general, en este estudio consideramos como muestra a 120 trabajadores, donde según la fórmula se toma a 92 serenos.

Fórmula:

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + \frac{(z^2(p*q))}{N}}$$

Margen: 5%

Nivel de confianza:95%

Población:120

Tamaño de muestra: 92

Ecuación estadística para proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada(éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada(fracaso)

Muestreo:

Para el muestreo la técnica estadística es la encuesta, se utilizará el programa SPSS, que brindará información analizada de manera sistematizada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos tiene como objeto reunir información para este fin se utilizó la encuesta; así también se hará un análisis documental respecto a la Gestión de seguridad y salud y los resultados del personal de serenazgo.

3.5. Procedimiento

El instrumento que se utilizó en el estudio es el cuestionario, compuesto por ítems el cual fue validado y tiene un nivel de confiabilidad aceptable. El instrumento tiene coherencia con la descripción de la problemática y la hipótesis del presente estudio de investigación. (Hernández et al, 2014).

Para el cuestionario también se utilizó el google forms en algunos trabajadores en serenazgo.

3.6. Método de análisis de datos

El proceso de análisis estadístico que permitió convertir los datos en información tendrá como herramienta de procesamiento el Software SPSS

versión 26, al cual se ingresó los datos tomando como referencia las características de la encuesta. Posteriormente al procesamiento se obtuvo estadística descriptiva e inferencial resumida en gráficos, distribución de frecuencias y otros estadísticos los cuales fueron interpretados para extraer conclusiones validas sobre la investigación realizada en el presente trabajo.

3.7. Aspectos éticos

Según Niño (2014) la ética en investigación es un proceso que regula una participación de las personas en una forma libre, voluntaria e informada sobre la naturaleza de la investigación, así mismo la cautela y salvaguarda de las instituciones a investigar, aspectos tomados en cuenta en el desarrollo del presente trabajo investigativo.

IV.RESULTADOS

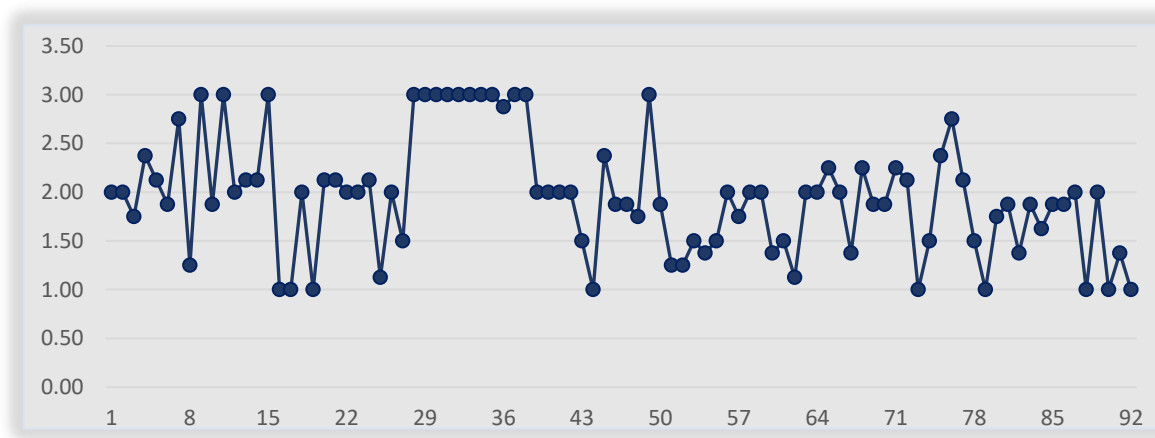
El presente capítulo se muestran los resultados presentados en forma estadística teniendo en consideración los objetivos declarados en la presente investigación.

Referente al objetivo específico (a) Determinar el nivel de relación de gestión de seguridad y salud del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022.

Figura 1

Nivel de Gestión de Seguridad y Salud, Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, enero 2022.

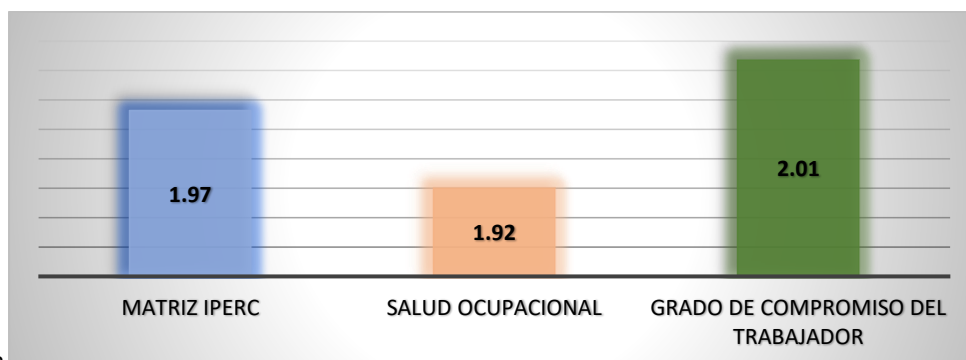
Figura 1 Nivel de Gestión de Seguridad y Salud de la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022.



Interpretación: Se puede concluir que las cifras máximas están llegando a 3.00, por el lado contrario el valor más bajo es 1.00. Del mismo modo se observa un promedio de 1,97; equivalente a una graduación “Regular” en relación a la Gestión de seguridad y salud de la institución sometida a investigación. Se aprecia la moda con un valor de 2.00 la cual es igual a la mediana con la misma valoración, que podemos interpretarlo que el 50% de los trabajadores valoraron a la Gestión de seguridad y salud un valor < a 2.00 y el otro 50% a 2.00.

Figura 2

Nivel de Gestión de Seguridad y Salud en Base a las Dimensiones de la Variable, Muestra igual a 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, enero 2022.

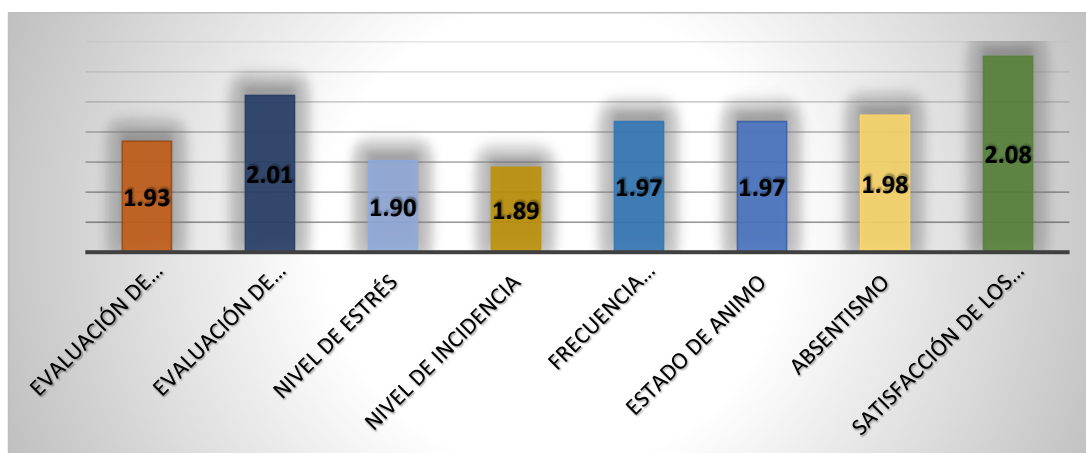


Figura

Interpretación: Se observa en la figura 2 que el valor más alto recae sobre “grado de compromiso del trabajador” con 2.01; mientras que el nivel mas bajo es de “salud ocupacional” con 1.92 para el entorno.

Figura 3

Nivel de Gestión de Seguridad y Salud en Base a sus Indicadores de la Variable, Muestra igual a 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo , Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022.

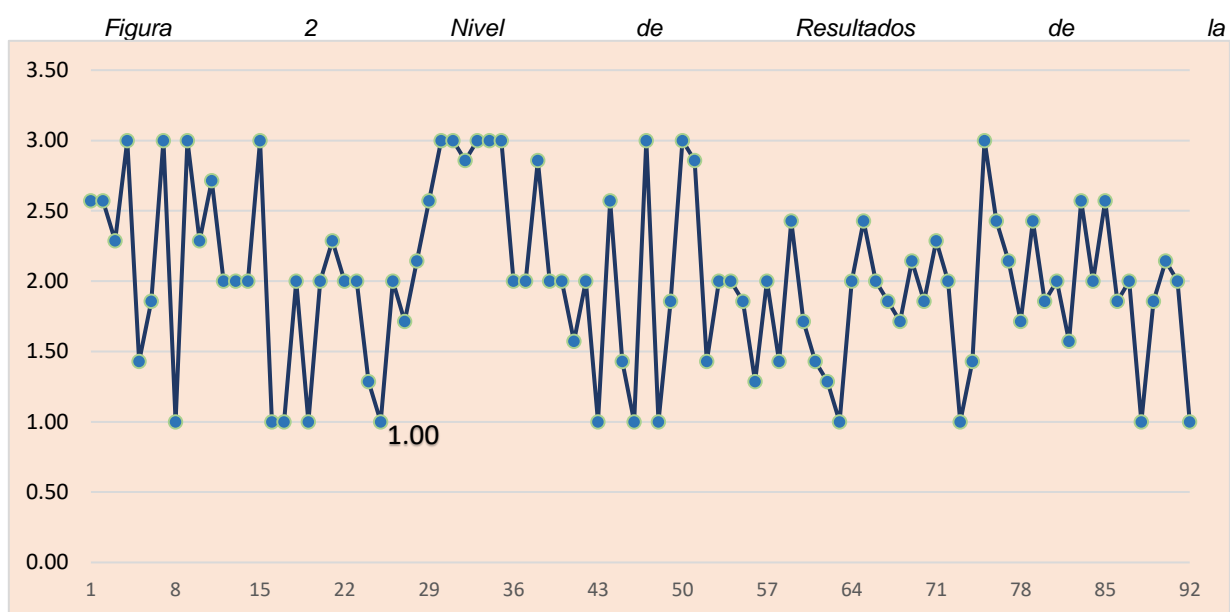


Interpretación. Se destaca en la figura 3 que la cantidad superior recae sobre la satisfacción de los usuarios con 2.08; mientras que el nivel más bajo es nivel de incidencia con 1.89 para el entorno.

En relación al objetivo específico (b) Determinar el nivel de Resultados del serenazgo, Cerro Colorado, Arequipa 2022.

Figura 4

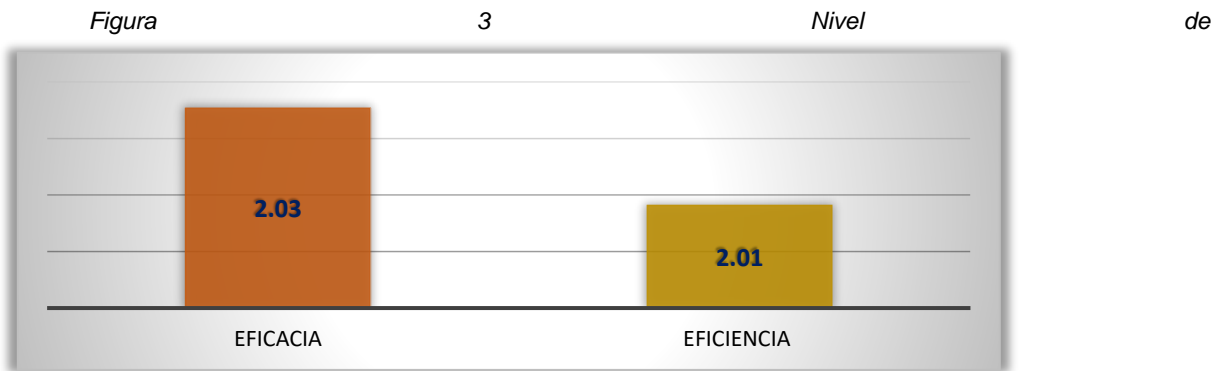
Nivel de Resultados de la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, enero 2022.



Interpretación. De acuerdo a el grafico se deduce que los valores máximos se sitúan en 3.00, y a la inversa la cantidad mínima es 1.00. Por otra parte, el promedio es 2.02; correspondiente a una valoración “Regular” correspondiente a la institución en investigación. El estadígrafo moda obtuvo un valor de 2.00 al igual que la mediana, tendencias centrales que se pueden interpretar bajo una distribución normal que el 50% de los trabajadores valoraron a los resultados de un valor < a 2.00 y el otro 50% de igual forma a una cantidad a 2.00.

Figura 5

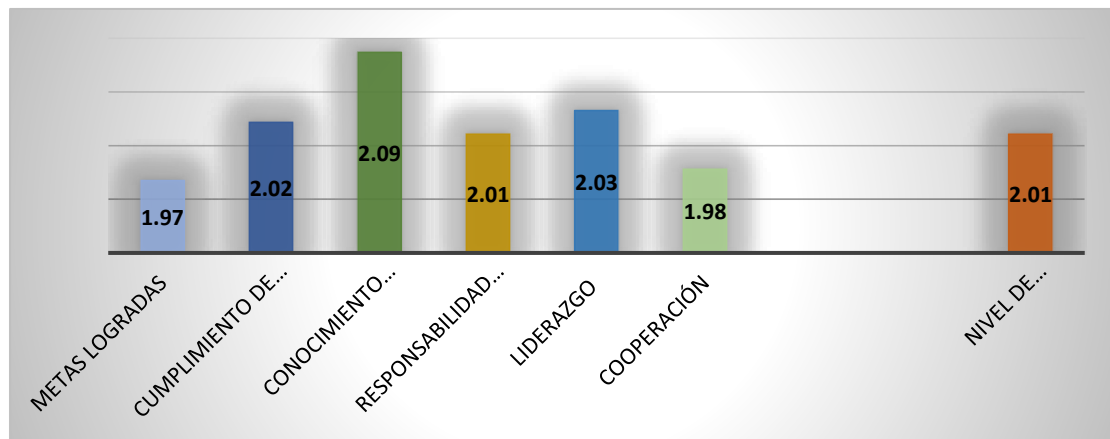
Nivel de Resultados del Serenazgo, Cerro Colorado en base a sus dimensiones de la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, enero 2022.



Interpretación. Se percibe en la figura 5 que la cantidad máxima recae sobre eficiencia con 2.01; mientras que el nivel más bajo es de eficacia con 2.03 para el entorno.

Figura 6

Nivel de Resultados del Serenazgo de Cerro Colorado en base a sus Indicadores de la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, enero 2022.



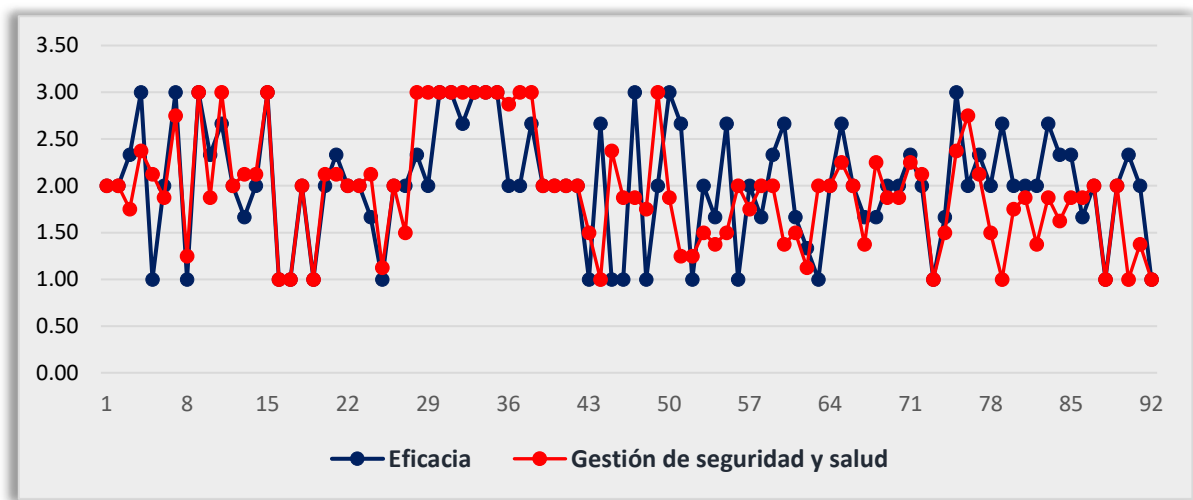
Interpretación. En base a la observación de la figura 6 que la valoración mas alta recae sobre el “Liderazgo de los usuarios” con 2.20; mientras que el nivel más bajo es nivel de “Metas logradas” con 1.98 para el entorno del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa,2022.

En concordancia al objetivo específico (c) Establecer una asociación entre la Gestión de seguridad y salud con la Eficacia del serenazgo Cerro Colorado, Arequipa 2022.

Figura 7

Relación entre la Gestión de Seguridad y Salud con la Eficacia de la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022..

Figura 4



Interpretación: Al apreciar la figura 7, se observa que la dimensión “Eficacia” tiene alta relación con la variable Gestión de Seguridad y Salud del serenazgo, el valor obtenido de Rho de Spearman es igual a 0.443 indicando una correlación “positiva débil”, que establecería que el 95% de los datos tienen relación entre sí. Así mismo, la relación al ser positiva implica una relación directa, es decir que ambas variables incrementan su valor.

OE3

Tabla 1 T de Gestión de Seguridad y Salud con Eficacia en la Muestra de 92 Trabajadores en

Relación Gestión de Seguridad y Salud con Eficacia, Muestra igual a 92 Trabajadores, Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, enero 2022.

Correlación de Spearman entre Gestión de Seguridad y Salud con eficacia, Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, enero 2022.			Gestión de seguridad y salud	Eficacia
Rho de Spearman	Gestion_de_segurida d_y_salud	Coeficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	92	92
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	92	92

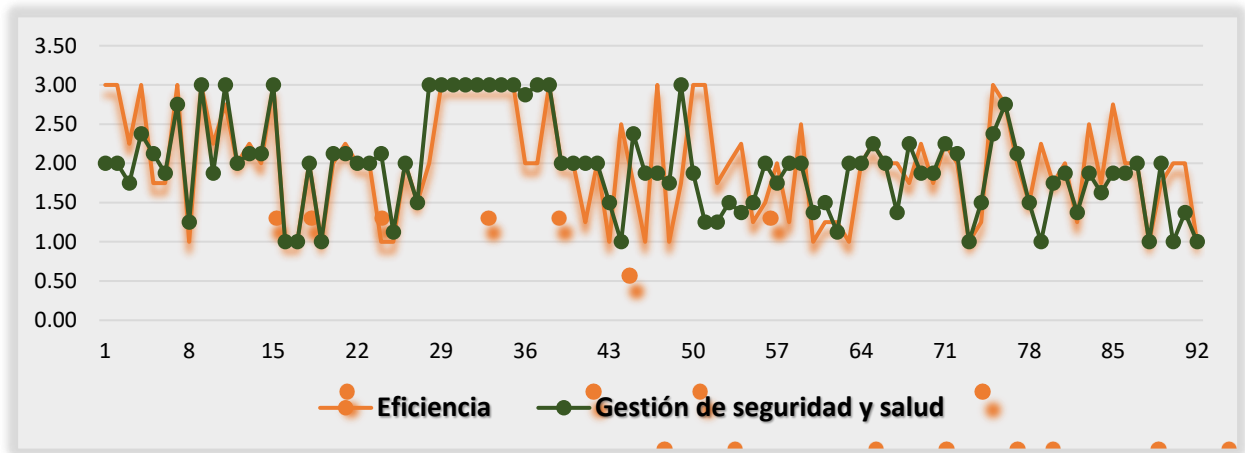
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. En la tabla 1, existe una correlación de Rho Spearman de 0.443 valor que indica una correlación “positiva débil” porcentualmente se puede afirmar que el 44.3% de los datos están interrelacionados. Esta afirmación se respalda bajo un nivel de error del 1% y un acierto del 99%. Del mismo modo se deduce que las variables se incrementan directamente en forma proporcional. Es decir que, a cada unidad categórica de incremento de la eficacia, la opinión sobre la Gestión de seguridad y salud cambia en un valor de 0.443 en igual proporción.

De acuerdo al objetivo específico (d) Identificar la relación entre la Gestión de Seguridad y Salud con la Eficiencia del serenazgo de Cerro Colorado.

Figura 8

Relación entre Gestión de Seguridad y Salud con la Eficiencia de la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, enero 2022.



Interpretación. Al observar la figura 8, se contempla sobre la dimensión “Eficiencia” una alta dependencia con la variable Gestión de seguridad y salud del serenazgo, confrontado con el estadístico Rho de Spearman con valor de 0.552 se establece una correlación “positiva media”, deduciendo que un 95% de la información está relacionada en forma directa indicándonos un incremento de las dos variables en proporción equivalente.

OE4

Tabla 2

Relación entre Gestión de Seguridad y Salud con Eficiencia en la Muestra de 92 Trabajadores en Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, enero 2022.

con Eficiencia

<i>Correlación de Spearman Gestión de Seguridad y Salud con Eficiencia, Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, Enero 2022.</i>				Gestion_de_seguridad_y_salud	Eficiencia
Rho de Spearman	Gestion_de_seguridad_y_salud	Coefficiente de correlación	de	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)		.	<,001
		N		92	92
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	de	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)		<,001	.
		N		92	92

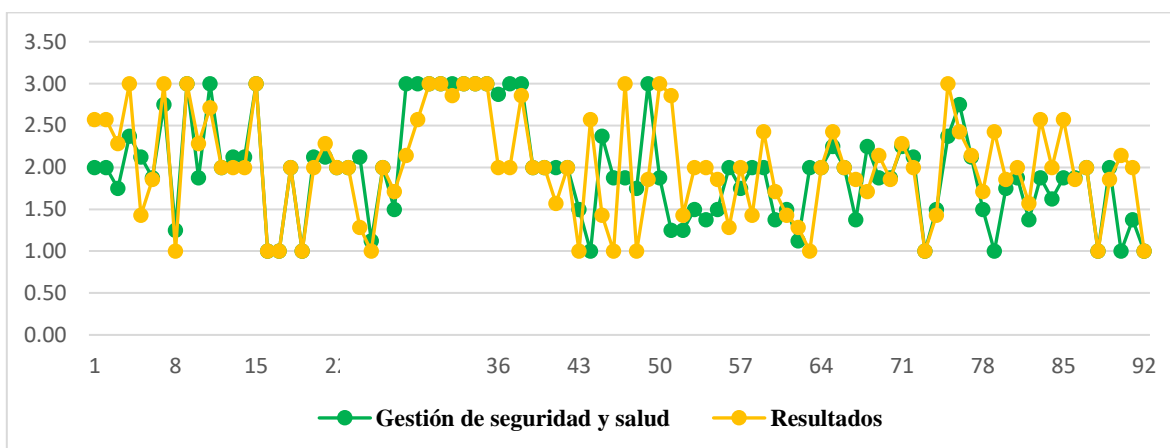
** . La correlación es significativa nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. Analizando la tabla 2, en referencia al Rho Spearman de 0.552 que tiene una correlación “positiva media”, y que un 55.2% de la data tienen relación entre sí. Afirmación establecida con nivel de error al 1% confianza al 99%. Relación proporcional directa entre las variables de estudio en un valor de 0.552.

En concordancia al objetivo específico (e) Contrastar la hipótesis de correspondencia entre gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022.

Figura 9

Nivel de Gestión de Seguridad y Salud en los Resultados de la Muestra de 92 Encuestados, Trabajadores de Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, enero 2022.



Interpretación. Se concluye que los valores superiores consignan una cantidad de 3.00, y valores inferiores de 1.00. Valor central promedio de 1,97, equivalente a la categoría “regular” de la variable Gestión de seguridad y salud. Indicador modal igual a 2.00 con equivalencia a la tendencia central mediana de 2.00 con una distribución normal que divide los datos en partes iguales para ambas variables.

Tabla 3

Relación de Gestión de Seguridad y Salud en los Resultados en la Muestra de 92 Trabajadores en Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, enero 2022.

<i>Correlación de Spearman entre Gestión de Seguridad y Salud en los Resultados, Serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, enero 2022.</i>			Gestion_de_seguridad_y_salud	Resultados
Rho Spearman	de Gestion_de_seguridad_y_salud	Coeficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	92	92
	Resultados	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	92	92

** . Correlación significativa nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. Vista la tabla 3, existe una relación coeficiente *Rho Spearman* de 0.549 estableciendo una correspondencia “positiva media”, de igual forma un 54.9% de la información está asociada. En base a un 99% de certeza y un 1% de error. La percepción de la variable independiente en relación a la variable dependiente del presente estudio varía en proporción a 0.549 de unidad categórica.

V.DISCUSIÓN

La discusión expone nuestros resultados en relación con los antecedentes de la investigación con el fin de contrastar y confirmar semejanzas o discrepancias en el estudio, asimismo se comparó las teorías con fundamentos teóricos con lo que se ratifica o rechaza los resultados conceptuales encontrados. A continuación, presentamos uno a uno los objetivos del presente trabajo investigativo:

Tomando en consideración el objetivo específico: determinar el nivel de relación gestión de seguridad y salud: según las estadísticas correspondientes estable un nivel de asociación regular. En relación con lo acotado del autor Trauco (2020) con la tesis titulada: *“Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional según ley 29783 en una empresa metalmeccánica”*. De acuerdo con el objetivo planteado se logró implementar el sistema enfocado en seguridad y salud del personal teniendo en referencia la base legal ley 29783, además se utilizaron metodologías como el diagrama de Pareto y el ciclo de Deming; de esta forma se logrará mitigar los riesgos laborales, generar una filosofía de previsión de accidentes en el centro laboral, reducir el ausentismo y por ende mejorar la imagen institucional de la empresa. Obteniendo como resultado niveles altos de valoración del recurso humano en relación a la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, con valores estadísticos porcentuales de 72.5% de los entrevistados indican estar totalmente de acuerdo con la implementación, el 22.5% afirman estar de acuerdo y tan sólo un 5% no están de acuerdo ni en desacuerdo.

Encontrándose con similitud al autor Según Prudencio, (2017) nos indica que la gestión de seguridad y salud “La normatividad respecto a este sistema está contemplada en las normas OHSAS:18001, dichas normas fueron diseñadas para brindar, a las empresas, lineamientos de gestión respecto a la seguridad y salud laboral, las cuales contribuyan a alcanzar las metas y objetivos económico - organizacionales” Además, de tener en consideración la obligación social de la institución, con el compromiso de brindar óptimas condiciones de trabajo al personal,

por consiguiente, un mejoramiento en la situación de su calidad de vida y promover competitividad laboral.

Tomando en perspectiva el objetivo específico identificar el nivel de resultados del serenazgo. El estudio revela una graduación regular según los indicadores estadísticos correspondientes. En relación con lo acotado con el autor Cayllahua (2017) con la tesis realizada: "*La ejecución del gasto y la Gestión por Resultados en la Universidad Nacional de Huancavelica*". La investigación, tiene como objetivo general determinar la relación entre la ejecución del gasto y la gestión por resultados. Como resultado, los trabajadores saben sobre la ejecución del gasto y la gestión por resultados, un 50% indican que la institución tiene una apropiada gestión en los gastos, mostrándo la presencia de eficiencia en la gestión de gastos. La prueba de hipótesis se efectuó con Rho Spearman, el nivel 0.05 de significancia. Al resultado, se observa el valor calculado en relación de *Spearman* de 88%, el coeficiente de correlación positiva considerable, el número de 54 encuestados. En relación con lo acotado con el autor Chauca (2021), indica que: Para medir los resultados de una determinada área de una organización, de debe tener en cuenta el desarrollo de actividades por parte del personal de dicha institución, para lo cual se va a definir el desempeño laboral y que factores influyen en el logro de los resultados fundamentado en una gestión que permite determinar la eficiencia de las normas estatales y la responsabilidad de los funcionarios comprometidos con el logro de los objetivos. Tiene como objetivo primordial obtener niveles altos de eficiencia y eficacia, para lograr atender adecuadamente a los ciudadanos, optimizando la utilización de los recursos públicos.

Respecto al objetivo específico: Establecer una correspondencia entre la Gestión de seguridad y salud con la eficacia del serenazgo Cerro Colorado, Arequipa 2022. La percepción de la dimensión "*Eficacia*" tiene alta relación de una variable Gestión de Seguridad y Salud del serenazgo, estadígrafo Spearman valor hallado 0.443, positiva débil, explica que un 95% de la data tiene relación entre sí. Correlación con pendiente positiva indicándonos que las variables se incrementan en

forma similar. En relación con lo acotado con el autor Palmadera (2017) en su tesis titulada: “*La eficacia laboral y su relación con la productividad en el Hospital Regional de Nuevo Chimbote-2017*”. la presente investigación se resumió la “Eficacia laboral” es regular porque los empleados de la empresa no tienen liderazgo gerencial, ni orden laboral para sus empleados, el cual carece de eficiencia, los resultados nos muestran que la empresa tiene metas y objetivos trazados, pero por falta de una buena gerencia laboral, la eficacia en el trabajo no es eficiente. Evidencia de las variables es efecto y causa. En relación con lo acotado con el autor EUDE (2019), indica que, está relacionada con el nivel de cumplimiento de objetivo y las metas organizacionales. Es decir, eficacia es la capacidad que tienen los trabajadores para lograr aquello que se ha propuesto, independientemente de la cantidad de recursos utilizados.

Referente al objetivo específico: identificar la relación entre la Gestión de Seguridad y Salud con la Eficiencia del serenazgo. La percepción de la dimensión “*Eficiencia*” tiene alta correspondencia con las variables gestión de seguridad y salud del serenazgo, indicador spearman valor 0.552 se afirma que un 95% de la información tiene relación. Pendiente positiva que implica correspondencia en el incremento de ambas variables. En relación con lo acotado con el autor Pérez (2016) en su tesis: “*La eficiencia laboral del personal Laborum en el servicio de atención al cliente a la empresa Electro Oriente Jaen 2016*”. Indica como principal autor en el fundamento teórico a: Pereyra (2013) “La eficiencia laboral enfatiza los medios, hacer las cosas correctamente, resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas y obligaciones, capacitar a los subordinados”. En relación con Kotler (2006) “Incrementar el valor para el cliente, implica contemplar una relación a largo plazo. Objetivo general fue establecer eficiencia laboral del personal Laborum y hacer una relación de servicio con atención al cliente para la empresa Electro Oriente en la ciudad de Jaén, 2016. Concluye: determino el nivel de relación entre la eficiencia laboral y el nivel de atención al cliente del personal de Laborum que brinda a la empresa Electro Oriente S.A. Se halló un nivel correlacional Spearman con valor de 0.444”. En relación con lo acotado con el autor first workplaces (2019) indica que, esta relacionada con lograr la productividad de los trabajadores para el bienestar de la organización. Es decir,

obtener resultados mínimos de recursos empleados. Al medir eficiencia en la empresa debe observar el período empleado en el trabajo designado, el empeño del trabajador, el capital asignado y la calidad obtenida. Por lo tanto, una organización es eficiente cuando obtiene mas por menos, y esto influye positivamente en la rentabilidad de la organización.

En virtud al objetivo específico: Contrastar la hipótesis en relación a las variables gestión de seguridad en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022. La percepción de la hipótesis del grado de relación de Gestión en seguridad y salud con los Resultados del serenazgo existe una correlación de *Rho Spearman* de 0.549 valor que establece una relación “positiva media”, igualmente el 54.9% de la data tiene relación entre sí. Está constatación se establece con un error de 1% y acierto del 99%. La percepción de la Gestión de seguridad y salud con los resultados lo hace en 0.549. Finalmente se precisa un grado de correlación moderada. En relación con lo acotado con el autor Yanayaco (2020) con la tesis titulada: *“Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la ley N° 29783 para la empresa Industrias Agrícolas S.R.L Castilla – Piura”*. Para su cumplimiento de la finalidad propuesta con base legal la Ley 29783, además se realizó un análisis documental pertinente al estudio. Así también, se aplicó un cuestionario a los trabajadores para verificar el nivel de cumplimiento de dicha ley, se obtuvo un porcentaje del 10.65% de cumplimiento. Luego se construyó la matriz IPERC - “Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y medidas de control”, donde se observaron y calcularon los siguientes porcentajes: el 8% considera que los riesgos son tolerables, el 38% moderados, el 48% importantes y el 5% los considera intolerables; estos datos muestran una situación de riesgo laboral en la empresa. En relación con estos resultados se propone la implementación de políticas en relación con seguridad y salud laboral, además de crear un comité que supervise su cumplimiento. Ratificando con el autor Prudencio, (2017) nos indica una gestión en seguridad y salud “La normatividad respecto a este sistema está contemplada en las normas OHSAS:18001, dichas normas fueron diseñadas para brindar lineamientos de gestión respecto a la seguridad y salud en el trabajo, las cuales contribuyan los

resultados al logro de los objetivos y metas económicas y organizacionales” Estas normas están creadas para mejorar la gestión económica, financiera e institucional de una organización eliminando brechas y riesgos existentes.

Acotando con Alles, M. (2007) enfatiza que, en las competencias la orientación de los resultados, se crea un ambiente organizacional y ayuda a mejorar continuamente el servicio con la orientación a la eficacia, el desarrollo y sus modificaciones en un proceso organizacional aporta a perfeccionar la eficiencia.

VI.CONCLUSIONES

- 1. Objetivo específico 1: Determinar el nivel de gestión de seguridad del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022.** *Se concluye que el promedio es 1,97, “media”.* La respuesta a *¿Cuál es el nivel de gestión de seguridad y salud del serenazgo de Cerro Colorado?* Es medio. Se acepta la hipótesis “El nivel de gestión de seguridad y salud del serenazgo de Cerro Colorado, es media”.
- 2. Objetivo específico 2: Determinar el nivel de Resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa 2022.** *Se concluye que el promedio es 2.02, “media”.* La respuesta a *¿Cuál es el nivel de los resultados del serenazgo de Cerro Colorado?* Es medio. Se acepta la hipótesis “El nivel de los resultados del serenazgo de Cerro Colorado es media”.
- 3. Objetivo específico 3: Establecer una relación entre la Gestión de seguridad y salud con la Eficacia del serenazgo Cerro Colorado, Arequipa 2022.** *Se concluye que el Rho de Spearman es 0.443, “positiva débil”.* La respuesta a *¿cuál es la relación entre Gestión de seguridad y salud con la eficacia del serenazgo Cerro Colorado?* Es positiva débil. Se acepta la hipótesis “Existe relación directa entre Gestión de seguridad y salud con la eficacia del serenazgo Cerro Colorado, es directa”.
- 4. Objetivo específico 4: Identificar la relación entre Gestión de Seguridad y Salud con la Eficiencia del serenazgo de Cerro Colorado.** *Se concluye que la correlación Spearman es 0.552, “positiva media”.* La respuesta a *¿cuál es la relación entre la Gestión de seguridad y salud con la eficiencia del serenazgo Cerro Colorado?* Es positiva media. Se acepta la hipótesis "Existe relación directa entre la Gestión de seguridad y salud con la eficiencia del serenazgo Cerro Colorado, es directa”.

5. **Objetivo específico 5: Contrastar la hipótesis el nivel de relación de gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022.** Se concluye que la correlación de Spearman es 0.549, “positiva media”. La respuesta a ¿Cuál es la contrastación de hipótesis en la relación directa entre *Gestión de seguridad y salud* en los *resultados* del serenazgo Cerro Colorado?, es positiva media. Se acepta la hipótesis “La contrastación de hipótesis en la relación directa entre *Gestión de seguridad y salud* en los *resultados* del serenazgo Cerro Colorado”.

VII.RECOMENDACIONES

1. **En relación al diseño de la investigación enfocada a futuros investigadores del ámbito de la administración.** Se podría realizar un estudio experimental conservando idénticas las variables *gestión de seguridad y salud y resultados*. De tal forma que dispongamos un estudio que nos permita realizar un proceso de contrastación con nuestro estudio investigativo.
2. **Referente a recientes problemas enfocados a investigadores del área de la administración.** Recomendamos el planteamiento de problemáticas desde una perspectiva descriptiva, de cada una de las dimensiones y variables con el fin de cuantificar el grado de eficiencia en *Gestión de seguridad y salud y los resultados*.
3. **Respecto a nuevas hipótesis dirigidas a investigadores del campo de la administración.** Se recomienda plantear hipótesis desde “*Existe relación directa entre la gestión de seguridad y salud y los resultados del serenazgo de Cerro Colorado*” a “*Hay impacto Existe relación directa entre la Gestión de seguridad y salud y los resultados del serenazgo de Cerro Colorado.*”
4. **De acuerdo a los hallazgos de la investigación dirigida al Gerente de la empresa.** Se aconseja un mejoramiento de los niveles de *Gestión de seguridad y salud en los resultados*. Si el nivel se encontraría por debajo del promedio es necesario generar nuevas estrategias que permitan potenciar el desempeño. Si están en niveles regulares es una oportunidad para mejorar y si son adecuados los niveles se sugiere mantener estos niveles de gestión de seguridad y salud. En el caso de estudio la graduación está en un nivel regular la relación es 0.549 justifica la gestión, en consecuencia, el mejoramiento de una variable tiene un impacto positivo en la otra variable. Por ende, se recomienda la gestión desde una perspectiva gerencial.

Por lo tanto, se propone un: “*Plan de gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo*” sería una efectiva recomendación para la institución de la subgerencia de seguridad ciudadana Cerro Colorado, Arequipa.

REFERENCIAS

- Aenor. (2007). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo OHSAS 18001:2007*. Madrid, España: AENOR.
- Alles. (2007). "Desempeño por competencias: evaluación de 360"
<https://books.google.com.pe/books?id=HYGSeoWISbYC&pg=PA131&dq=inauthor:%22Martha+Alicia+Alles%22+eficiencia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiLrNXCqaf2AhXpDrkGHUs8AAMQ6AF6BAGKEAl#v=onepage&q=inauthor%3A%22Martha%20Alicia%20Alles%22%20eficiencia&f=false>
- Asociación Mentas Abiertas. (2021). Trastornos del estado de ánimo.
<https://www.mentesabiertas.org/trastornos-del-estado-de-animo/depresion/bipolar/tratamiento-psicologico/psicologos/terapia-adultos-infantil/asociacion-psicologia-madrid>
- Bemocion. (2020). Autoevaluación del estrés.
<https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEstoy/autoevaluacionEstres/home.htm>
- Bizneo. (2021). *Análisis de puestos de trabajo paso a paso*.
<https://www.bizneo.com/blog/analisis-de-puestos-de-trabajo/>
- Cayllahua, E. (2017) *La ejecución del gasto y la Gestión por Resultados en la Universidad Nacional de Huancavelica*". Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2557/TESIS-CONTABILIDAD-2019-CAYLLAHUA%20CASTRO%20Y%20DOROTE%20CONDORI.pdf?sequence=1&isAllowed=ys:Tesis de especialidad>
- Chinchilla. (2002) seguridad y salud en el trabajo.
<https://books.google.com.pe/books?id=Y35TDM74KmUC&printsec=frontcover&dq=teoria+de+la+iperc&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjuuW7ubT1AhUBJ7kGHTMkBpYQ6AF6BAGJEAl#v=onepage&q&f=false>
- Chauca, J. (2020). Gestión para resultados.
https://www.academia.edu/17475714/Gestion_por_Resultados?auto=download
- Chiavenato, A. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá, México: McGraw - Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Comportamiento Organizacional. México: Mac Graw Hill Interamericana S.A.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR. (2016). *Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Congreso de la República.

- https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N__005-2012-TR.pdf
- EUDE. (2019). *Eficiencia y eficacia: principales diferencias*.
<https://www.eude.es/blog/eficiencia-eficacia-diferencias/>
- ESAN. (2019). *Salud ocupacional: ¿qué es y cuáles son los beneficios que aporta a la empresa?* <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/06/salud-ocupacional-que-es-y-cuales-son-los-beneficios-que-aporta-a-la-empresa/>
- Febres, R. y Mercado, M. (2020). *Satisfacción del usuario y calidad de atención del servicio de medicina interna del Hospital Daniel Alcides Carrión. Huancayo – Perú* Universidad Peruana Los Andes. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v20i3.3123>
- Fernández, J. (2015). *Análisis del cumplimiento de las metas y Justificación de las desviaciones presentadas Entre lo programado y lo efectivamente Logrado*.
<https://opendata.heredia.go.cr/sites/default/files/Justificaci%C3>
- First workplaces. (2019). *Las 3E de los negocios: eficacia, eficiencia y efectividad*.
<https://blog.firstworkplaces.com/la-importancia-de-las-3e-en-tu-negocio>
- Palmadera, C. (20117). *La eficacia laboral y su relación con la productividad en el Hospital Regional de Nuevo Chimbote*. Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12119>
- Pérez, M. (2016) *La eficiencia laboral del personal Laborum en el servicio de atención al cliente a la empresa Electro Oriente Jaen-2016*.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/20562>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- López, D. (2016). Absentismo laboral. <https://economipedia.com/definiciones/absentismo-laboral.html>
- Medline. (2021). *Incidencia*. <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/002387.htm>
- Mepso (2021). Matriz IPERC: Definición y características.
<https://mepso.com.pe/noticias/matriz-iperc-que-es-y-cual-es-su-proposito/>
- MTPE. (2021). *Estadísticas de accidentes en el trabajo*.
<https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/>
- OPS. (2021). *Evaluación de riesgo*.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=5720:2011

- Palmadera, C. (20117). *La eficacia laboral y su relación con la productividad en el Hospital Regional de Nuevo Chimbote*. Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12119>
- Pérez, M. (2016) *La eficiencia laboral del personal Laborum en el servicio de atención al cliente a la empresa Electro Oriente Jaen-2016*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/20562>
- Pérez, K. (2021). *Todo lo que debes saber sobre el compromiso laboral en el trabajo híbrido*.
<https://canopylab.com/es/futuro-del-trabajo-todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-compromiso-laboral/>
- Prudencio, V. (2017). *Optimización del Sistema de Gestión, de la Institución Educativa N° 34184 Micaela Bastidas – Uspachaca, En Base a la Normativa Iso 14001 (2015) Y Ohsas 18001 (2007) En la Ciudad de Cerro de Pasco del Mes de Marzo a diciembre del 2016*. Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/545>
- Quintero, N., Africano, N. y Faria, E. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. Zulia, Venezuela: Universidad del Zulia.
- Rivera, P. (2017). *Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la normativa OHSAS 18001:2007 para Servicio de Rentas Internas*. Universidad Central del Ecuador.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14250/1/T-UCE-0008-ISIP0004-2018.pdf>
- Suárez, F. (2021). *Modelo de simulación y predicción de riesgos laboral en la construcción de edificios Colombia: Universidad de Medellín*. <http://hdl.handle.net/11407/6595>
- Trauco, J. (2020). *Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional según ley 29783 en una empresa metalmecánica*. Universidad San Ignacio de Loyola – Lima.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11135/1/2020_Trauco%20Paredes.pdf
- Yanayaco, M. (2020). *Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la ley nº29783 para la empresa Industrias Agrícolas S.R.L Castilla – Piura*. Universidad Nacional de Piura.
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2516/INDU-YAN-DOM->
- Zavala, V. (2021). *Infracciones y sanciones laborales vigentes*.
<https://lacamara.pe/infracciones-y-sanciones-laborales-vigentes>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Categorías de respuesta	Escala de medición	Instrumento de Recolección de datos
V ₁ Gestión de seguridad y salud	Consiste en realizar un proceso lógico y por etapas, se basa en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo.	Es el proceso de identificación de contingencias relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores.	Matriz IPERC	Evaluación de peligros	1: Baja 2: Regular 3: Alta	Escala de Likert Ordinal	Cuestionario
				Evaluación de riesgos			
			Salud ocupacional	Nivel de estrés			
				Nivel de incidencia			
				frecuencia consulta medica			
			Grado de compromiso del trabajador	Estado de animo			
				Absentismo			
				Satisfacción de los usuarios			
			V ₂ Resultados	Son los resultados alcanzados en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles. El concepto dependerá de los objetivos o de las metas fijadas para el trabajador en cuestión.			
Cumplimiento de las tareas asignadas							
Conocimiento dentro del puesto de trabajo							
Eficiencia	Responsabilidad del personal						
	Liderazgo						
	cooperación						
	Nivel de adaptabilidad del trabajador						

Anexo 2. Matriz de consistencia

Gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022			
	Problema	Objetivos	Hipótesis
General	¿Existe relación entre la gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022?	Determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022.	"Existe relación directa entre la gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022"
Específicos (as)	(1) ¿Cuál es el nivel de gestión de seguridad y salud del serenazgo de Cerro Colorado?	(1) Determinar el nivel de gestión de seguridad y salud del serenazgo de Cerro Colorado.	H ₁ : "El nivel de gestión de seguridad y salud del serenazgo de Cerro Colorado, es media"
	(2) ¿Cuál es el nivel en los Resultados del serenazgo de Cerro Colorado?	(2) Determinar el nivel en los Resultados del serenazgo de Cerro Colorado.	H ₂ : "El nivel en los Resultados del serenazgo de Cerro Colorado es media"
	(3) ¿Cuál es la relación entre la Gestión de seguridad y salud con la eficacia del serenazgo Cerro Colorado?	(3) Establecer una relación entre la Gestión de seguridad y salud con la eficacia del serenazgo Cerro Colorado.	H ₃ : "Existe relación directa entre Gestión de seguridad y salud con la eficacia del serenazgo Cerro Colorado, es directa"
	(4) ¿Cuál es la relación entre la Gestión de seguridad y salud con la eficiencia del serenazgo Cerro Colorado?	(4) Identificar la relación entre la Gestión de seguridad y salud con la eficiencia del serenazgo Cerro Colorado.	H ₄ : "Existe relación directa entre la Gestión de seguridad y salud con la eficiencia del serenazgo Cerro Colorado, es directa"
	(5) ¿Cuál es la contrastación de hipótesis en la relación directa entre Gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo Cerro Colorado?	(5) Contrastar la hipótesis en la relación directa entre Gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo Cerro Colorado.	H ₅ : "La contrastación de hipótesis en la relación directa entre Gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo Cerro Colorado"

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos N° 1 Cuestionario N° 1.

Gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022

MEDICIÓN: Gestión de seguridad y salud.				
Instrucciones: Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.				
Responda con las alternativas:				
(1) Baja (2) Regular (3) Alta				
	Preguntas	1	2	3
01	¿Cómo calificaría <i>Gestión de seguridad y salud</i> según la <i>Evaluación de peligros</i> en relación con el nivel de <i>Resultados del serenazgo</i> ?			
02	¿Cómo calificaría <i>Gestión de seguridad y salud</i> según <i>Evaluación de riesgos</i> en relación con el nivel de <i>Resultados del serenazgo</i> ?			
03	¿Cómo calificaría <i>Gestión de seguridad y salud en Salud ocupacional</i> según el <i>nivel de estrés</i> en relación con el nivel en los <i>Resultados del serenazgo</i> ?			
04	¿Cómo calificaría la <i>Salud ocupacional</i> según el <i>nivel de incidencia</i> en relación con el nivel de <i>Resultados del serenazgo</i> ?			
05	¿Cómo calificaría la <i>Salud ocupacional</i> según la <i>frecuencia de consulta medica</i> en relación con el nivel de <i>Resultados del serenazgo</i> ?			
06	¿Cómo calificaría el <i>Estado de animo</i> en relación con el nivel en <i>Resultados de serenazgo</i> ?			
07	¿Cómo calificaría <i>Gestión de seguridad y salud</i> según <i>Absentismo</i> en relación con el nivel de <i>Resultados de serenazgo</i> ?			
08	¿Cómo calificaría <i>Gestión de seguridad y salud</i> según <i>Satisfacción de los usuarios</i> en relación al nivel de <i>Resultados de serenazgo</i> ?			

¡Muchas gracias por su participación, nos servirá para seguir fortaleciendo la investigación académica!

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos N° 2

Cuestionario 2.

Gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro
Colorado, Arequipa, 2022

MEDICIÓN: NIVEL DE RESULTADOS.				
Instrucciones: Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos				
Responda con las alternativas: (1) Baja (2) Regular (3) Alta				
	Preguntas	1	2	3
01	¿Cómo calificaría el <i>Nivel de resultados según las metas logradas en relación de la Gestión de seguridad y salud?</i>			
02	¿Cómo calificaría el cumplimiento de las tareas asignadas en relación con el nivel de <i>Gestión de seguridad y salud?</i>			
03	¿Cómo calificaría el conocimiento dentro del puesto de trabajo <i>en relación</i> con el nivel de <i>Gestión de seguridad y salud?</i>			
04	¿Cómo calificaría la responsabilidad del personal en relación con el nivel de <i>Gestión de seguridad y salud?</i>			
05	¿Cómo calificaría el liderazgo <i>en relación</i> con el nivel de <i>Gestión de seguridad y salud?</i>			
06	¿Cómo calificaría la cooperación en relación con el nivel de <i>Gestión de seguridad y salud?</i>			
07	¿Cómo calificaría <i>la eficiencia según</i> el nivel de adaptabilidad del trabajador <i>en relación</i> con el nivel de <i>Gestión de seguridad y salud?</i>			

¡Muchas gracias por su participación, nos servirá para seguir fortaleciendo la investigación académica!

**Anexo 5. Documentos para validar los instrumentos de medición a través
de juicio de expertos
CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor(a)(ita): Gloria Rosa Taya Sacsi

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Titulación requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado. Arequipa. 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



DNI: 41578932

Nombre completo: Gloria Rosa Taya

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión De Seguridad Y Salud

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Matriz IPERC

Dimensión 2: Salud ocupacional

Dimensión 3: Grado de compromiso del trabajador.

Variable 2: Resultados

Dimensión 1: Eficacia

Dimensión 2: Eficiencia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: (.....)

o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Rel evancia ²		Clar idad ³		Sugerencias
		i	o	i	o	i	o	
	DIMENSIÓN 1: Matriz IPERC							
	<p>¿Cómo calificaría <i>Gestión de seguridad y salud</i> según la <i>Evaluación de peligros</i> en relación con el nivel de <i>Resultados del serenazgo</i>?</p> <p>¿Cómo calificaría <i>Gestión de seguridad y salud</i> según <i>Evaluación de riesgos</i> con relación al nivel de <i>Resultados del serenazgo</i>?</p>							Ninguna
	DIMENSIÓN 2: Salud ocupacional							
	<p>¿Cómo calificaría <i>Gestión de seguridad y salud en Salud ocupacional</i> según el <i>nivel de estrés</i> en relación con el nivel en los <i>Resultados del serenazgo</i>?</p> <p>¿Cómo calificaría la <i>Salud ocupacional</i> según el <i>nivel de incidencia</i> en relación con el nivel de <i>Resultados del serenazgo</i>?</p> <p>¿Cómo calificaría la <i>Salud ocupacional</i> según la <i>frecuencia de consulta medica</i> en relación con el nivel de <i>Resultados del serenazgo</i>?</p>							Ninguna
	DIMENSIÓN 3: Grado de compromiso del trabajador							
	<p>¿Cómo calificaría el <i>Estado de animo</i> con relación al nivel de <i>Resultados de serenazgo</i>?</p> <p>¿Cómo calificaría <i>Gestión de seguridad y salud</i> según <i>Absentismo en relación</i> con el nivel de <i>Resultados de serenazgo</i>?</p> <p>¿Cómo calificaría <i>Gestión de seguridad y salud</i> según <i>Absentismo en relación</i> con el nivel de <i>Resultados de serenazgo</i>?</p>							Ninguna

¿Cómo calificaría <i>Gestión de seguridad y salud</i> según <i>Satisfacción de los usuarios con relación al nivel de Resultados de serenazgo</i> ?							
DIMENSIÓN 4: Eficacia	i	o	i	o	i	o	
¿Cómo calificaría el <i>Nivel de resultados según las metas logradas en relación de la Gestión de seguridad y salud</i> ? ¿Cómo calificaría el cumplimiento de las tareas asignadas en relación con el nivel de <i>Gestión de seguridad y salud</i> ? ¿Cómo calificaría el conocimiento dentro del puesto de trabajo en relación con el nivel de <i>Gestión de seguridad y salud</i> ?							Ninguna
DIMENSION 5: Eficiencia	i	o	i	o	i	o	
¿Cómo calificaría la responsabilidad del personal con relación al nivel de <i>Gestión de seguridad y salud</i> ? ¿Cómo calificaría el liderazgo <i>con relación al nivel de Gestión de seguridad y salud</i> ? ¿Cómo calificaría la cooperación en relación con el nivel de <i>Gestión de seguridad y salud</i> ? ¿Cómo calificaría <i>la eficiencia según el nivel de adaptabilidad del trabajador en relación</i> con el nivel de <i>Gestión de seguridad y salud</i> ?							Ninguna

Observaciones

(precisar

si

hay

suficiencia):

Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gelmer Diego Sanga Cutipa.....
47157090.....

DNI:

Especialidad del validador: Magister en salud Ocupacional

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



.....
G. Diego Sanga Cutipa
MÉDICO OCUPACIONAL
CMP 86924
omniamedica
grupovital

Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Base de datos de Gestión de seguridad y salud en los serenazgos Cerro Colorado, Arequipa.

Gestión de seguridad y salud										Resultados									
DIMENSIÓN 1: Matriz PERC			DIMENSIÓN 2: Salud ocupacional			MENCIÓN 3: Grado de compromiso del trabajador				DIMENSIÓN 4: Eficacia			DIMENSIÓN 5: Eficiencia				TOTAL MEDIA		
Indicador	Evaluación de riesgos	Evaluación de peligros	Nivel de estrés	Nivel de incidencia	Resistencia contra lesiones	Estado de ánimo	Quedarse	Satisfacción de las tareas	Indicador	Metas logradas	Cumplimiento de las tareas asignadas	Conocimiento dentro del puesto de trabajo	Responsabilidad del personal	Liderazgo	Cooperación	Nivel de adaptabilidad al trabajo	TOTAL MEDIA		
ENTRENAMIENTO	1. ¿Cómo calificaría la Gestión de seguridad y salud según la Evaluación de riesgos en relación al nivel de Resultados del serenoazgo?	2. ¿Cómo calificaría la Gestión de seguridad y salud según la Evaluación de peligros en relación al nivel de Resultados del serenoazgo?	3. ¿Cómo calificaría la Gestión de seguridad y salud según el nivel de incidencia de estrés en relación con el nivel de Resultados del serenoazgo?	4. ¿Cómo calificaría la Salud ocupacional según el nivel de frecuencia de consulta médica en relación al nivel de Resultados del serenoazgo?	5. ¿Cómo calificaría la Salud ocupacional según el nivel de frecuencia de lesiones en relación al nivel de Resultados del serenoazgo?	6. ¿Cómo calificaría el Estado de ánimo en relación al nivel de Resultados de seguridad y salud?	7. ¿Cómo calificaría el cumplimiento de las tareas asignadas en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	8. ¿Cómo calificaría el conocimiento dentro del puesto de trabajo en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	ENTRENAMIENTO	1. ¿Cómo calificaría el Nivel de resultados según las metas logradas en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	2. ¿Cómo calificaría el cumplimiento de las tareas asignadas en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	3. ¿Cómo calificaría el conocimiento dentro del puesto de trabajo en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	4. ¿Cómo calificaría la responsabilidad del personal en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	5. ¿Cómo calificaría la responsabilidad del personal en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	6. ¿Cómo calificaría la responsabilidad del personal en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	7. ¿Cómo calificaría la responsabilidad del personal en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	TOTAL MEDIA		
Ítems: (1)Baja (2)Regular (3)Alta										Alternativas: (1)Baja (2)Regular (3)Alta									
1	2	2	1	1	2	3	2	3	2,00	1	2	2	2	2	2	2	2,00	2,00	2,57
2	2	2	1	1	2	3	2	3	2,00	2	2	2	2	2	2	2	2,00	2,00	2,57
3	2	2	1	2	2	1	2	1	1,75	3	2	2	2	2	2	2	2,33	1,75	2,29
4	3	2	3	3	3	1	2	2	2,38	4	3	3	3	3	3	3	3,00	2,38	3,00
5	2	2	2	2	2	3	2	2	2,13	5	1	1	1	1	1	1	1,00	2,13	1,43
6	2	2	2	2	2	1	2	1	1,88	6	2	2	2	2	2	2	2,00	1,88	1,86
7	3	2	2	2	3	3	3	3	2,75	7	3	3	3	3	3	3	3,00	2,75	3,00
8	1	1	1	2	1	1	1	1	1,25	8	1	1	1	1	1	1	1,00	1,25	1,00
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	9	3	3	3	3	3	3	3,00	3,00	3,00
10	2	2	1	1	2	3	2	2	1,88	10	2	3	2	3	2	2	2,33	1,88	2,29
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	11	2	3	3	3	3	3	3,00	3,00	2,71
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00	12	2	2	2	2	2	2	2,00	2,00	2,00
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2,13	13	2	2	2	3	2	2	1,67	2,13	2,00
14	2	2	2	2	2	3	2	2	2,13	14	2	2	2	2	2	2	2,00	2,13	2,00
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	15	3	3	3	3	3	3	3,00	3,00	3,00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00	16	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	1,00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00	17	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	1,00
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00	18	2	2	2	2	2	2	2,00	2,00	2,00
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00	19	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	1,00
20	2	2	3	2	2	2	2	2	2,00	20	2	2	2	2	2	2	2,00	2,13	2,00
21	2	2	2	2	2	3	2	2	2,13	21	3	2	2	3	2	2	2,33	2,13	2,29
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00	22	2	2	2	2	2	2	2,00	2,00	2,00
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00	23	2	2	2	2	2	2	2,00	2,00	2,00
24	3	2	2	1	2	2	2	2	2,13	24	1	2	2	1	1	1	1,67	2,13	1,99
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1,13	25	1	1	1	1	1	1	1,00	1,13	1,00

12.02.2022 Matriz de analisis de datos Taya 2

Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea?

Calibri (Cuerpo) 12

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda

Compartir Comentarios

Insertar Eliminar Formato

Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Analizar datos

Gestión de seguridad y salud										Resultados									
DIMENSIÓN 1: Matriz PERC			DIMENSIÓN 2: Salud ocupacional			MENCIÓN 3: Grado de compromiso del trabajador				DIMENSIÓN 4: Eficacia			DIMENSIÓN 5: Eficiencia				TOTAL MEDIA		
Indicador	Evaluación de riesgos	Evaluación de peligros	Nivel de estrés	Nivel de incidencia	Resistencia contra lesiones	Estado de ánimo	Quedarse	Satisfacción de las tareas	Indicador	Metas logradas	Cumplimiento de las tareas asignadas	Conocimiento dentro del puesto de trabajo	Responsabilidad del personal	Liderazgo	Cooperación	Nivel de adaptabilidad al trabajo	TOTAL MEDIA		
ENTRENAMIENTO	1. ¿Cómo calificaría la Gestión de seguridad y salud según la Evaluación de riesgos en relación al nivel de Resultados del serenoazgo?	2. ¿Cómo calificaría la Gestión de seguridad y salud según la Evaluación de peligros en relación al nivel de Resultados del serenoazgo?	3. ¿Cómo calificaría la Gestión de seguridad y salud según el nivel de incidencia de estrés en relación con el nivel de Resultados del serenoazgo?	4. ¿Cómo calificaría la Salud ocupacional según el nivel de frecuencia de consulta médica en relación al nivel de Resultados del serenoazgo?	5. ¿Cómo calificaría la Salud ocupacional según el nivel de frecuencia de lesiones en relación al nivel de Resultados del serenoazgo?	6. ¿Cómo calificaría el Estado de ánimo en relación al nivel de Resultados de seguridad y salud?	7. ¿Cómo calificaría el cumplimiento de las tareas asignadas en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	8. ¿Cómo calificaría el conocimiento dentro del puesto de trabajo en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	ENTRENAMIENTO	1. ¿Cómo calificaría el Nivel de resultados según las metas logradas en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	2. ¿Cómo calificaría el cumplimiento de las tareas asignadas en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	3. ¿Cómo calificaría el conocimiento dentro del puesto de trabajo en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	4. ¿Cómo calificaría la responsabilidad del personal en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	5. ¿Cómo calificaría la responsabilidad del personal en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	6. ¿Cómo calificaría la responsabilidad del personal en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	7. ¿Cómo calificaría la responsabilidad del personal en relación al nivel de Gestión de seguridad y salud?	TOTAL MEDIA		
Ítems: (1)Baja (2)Regular (3)Alta										Alternativas: (1)Baja (2)Regular (3)Alta									
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00	89	2	2	2	2	2	2	1,75	2,00	1,86
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00	90	3	2	2	2	2	2	2,33	1,00	2,14
91	2	2	1	1	1	1	1	1	1,33	91	2	2	2	2	2	2	2,00	1,33	2,00
92	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00	92	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	1,00
suma de indicador	1,93	2,01	1,90	1,89	1,97	1,97	1,98	2,08	1,97	1,97	2,02	2,09	2,01	2,03	1,98	2,01	1,97	2,02	2,02
MODA DE LA MEDIA									2,00									2,00	
MODA DE LA MATRIZ V1									2,00									2,00	
MEDIANA MATRIZ V1									2,00									2,00	

Indicador	Evaluación de riesgos	Evaluación de peligros	Nivel de estrés	Nivel de incidencia	frecuencia consulta medica	Estado de ánimo	Absentismo	Satisfacción de los usuarios	Metas logradas	Cumplimiento de las tareas asignadas	Conocimiento dentro del puesto de trabajo	Responsabilidad del personal	Liderazgo	Cooperación	Nivel de adaptabilidad al trabajo
Indicador	1,93	2,01	1,90	1,89	1,97	1,97	1,98	2,08	1,97	2,02	2,05	2,01	2,03	1,98	2,01

**Anexo 8. Solicitud y permiso para desarrollar instrumento de tesis-
municipalidad de Cerro Colorado, Arequipa 2022**

Solicitud para desarrollo de tesis

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

SOLICITO Premiso Para Desarrollo de Tesis

Sr. Benigno Cornejo Valencia
Presente.- Alcalde Distrital de Cerro Colorado
Atencion: Sub gerencia de Seguridad Ciudadana
El que suscribe Don (ña) GLORIA ROSA TAYA SACSI

Identificado(a) con DNI N° 41578932 y código de Estudiante: 7002726410

Alumno(a) de la Escuela de Pregrado : Sección: Maestría: Doctorado

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Domicilio : Asoc. de Vivienda las Flores Mz.I Lot. 02 Las Flores Cerro Colorado
Arequipa

Teléfonos : 950802096

E-mail : GLORI1382@HOTMAIL.COM

Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que:
Habiendo culminado mis estudios de pregrado como bachiller en la carrera de administracion en la Universidad César Vallejo , he optado por realizar el desarrollo de mi tesis en la institucion de la sub gerencia de seguridad ciudadana que usted dirige nombre de la tesis "Gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022"

Por tanto:
Ruego a Ud. Acceder a mi solicitud:

Arequipa,17 de Enero de 2022


Firma

Adjunto a la presente :

- DNI copia
- Instrumento de medicion



OFICINA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

CERRO COLORADO

REGISTRO DE EXPEDIENTE

TRÁMITE: 220117L116
DOCUMENTO: OTRO S/N
ASUNTO: SOLICITA PERMISO PARA DESARROLLAR TESIS
DESTINO: SUBGERENCIA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
FECHA: 17/01/2022 12:57:02
TELÉFONO: 382590#756
WEB: www.municerrocoblorado.gob.pe
DNI/RUC: 41578932
NOMBRE: GLORIA ROSA TAYA SACSI
DIRECCION:
TELÉFONO:
OBSERVACION:
CONTRASEÑA: 164



Atención por:



rsanchezd

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



LICENCIADO: Premiso Para Desarrollo de Tesis

ado
adana
TAYA SACSI

idigo de Estudiante: 7002726410

Sección: Maestría: Doctorado

s Mz I Lot. 02 Las Flores Cerro Colorado

DM

expongo lo siguiente:

Habiendo culminado mis estudios de pregrado como bachiller en la carrera de administracion en la Universidad César Vallejo , he optado por realizar el desarrollo de mi tesis en la institución de la sub gerencia de seguridad ciudadana que usted dirige nombre de la tesis "Gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022"

Por tanto:
Ruego a Ud. Acceder a mi solicitud:

Arequipa, 17 de Enero de 2022

Firma

Adjunto a la presente :

- DNI copia
- Instrumento de medicion

Permiso para desarrollo de tesis del 17/01/2022 al 28/02/2022

Seguimiento

20/04/22 5:46 p. m.



OFICINA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

REGISTRO DE EXPEDIENTE



220117L116

Buscar

Cerrar

Resumen:

Asunto: SOLICITA PERMISO PARA DESARROLLAR TESIS
Interesado: TAYA SACSI GLORIA ROSA
Responsable: SUBGERENCIA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Silencio: SILENCIO NEGATIVO **Aprobación:**
Iniciado: 17/01/2022 **Vencimiento:** 28/02/2022 **Plazo:** 30

Rastreo

Origen	Destino	Asunto	Recepcionado
MESA DE TRAMITE 2	SUBGERENCIA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	SOLICITA PERMISO PARA DESARROLLAR TESIS	

Anexo 9. Fotos con la aplicación del instrumento a los trabajadores en serenazgo Cerro Colorado



Fecha:20/01/2022

Lugar: Plaza del Distrito Cerro Colorado



Fecha:21/01/2022

Lugar: Distrito Cerro Colorado



Fecha:21/01/2022

Lugar: Distrito Cerro Colorado



Fecha:21/01/2022

Lugar: Distrito Cerro Colorado



Fecha:21/01/2022
Lugar: Distrito Cerro Colorado



Fecha:21/01/2022
Lugar: Distrito Cerro Colorado



Fecha:21/01/2022
Lugar: Distrito Cerro Colorado



Fecha:21/01/2022
Lugar: Distrito Cerro Colorado



Fecha:25/01/2022 turno mañana entrante al trabajo.
Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana



Fecha:25/01/2022 turno mañana saliente del trabajo
Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana



Fecha: 25/01/ 2022 turno tarde
Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana
Cerro Colorado. Arequipa.



Fecha: 25/01/2022 turno tarde 2do grupo
Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana
Cerro Colorado. Arequipa.



Fecha:25/01/2022 turno tarde
Lugar: Plaza del Distrito Cerro Colorado



Fecha:25/01/2022 turno tarde.
Lugar: Distrito Cerro Colorado



Fecha:25/01/2022 turno tarde.
Lugar: Distrito Cerro Colorado



Fecha:25/01/2022 turno tarde.
Lugar: Distrito Cerro Colorado



Fecha:25/01/2022

Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana
Cerro Colorado. Arequipa.



Fecha:25/01/2022

Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana
Cerro



Fecha: 25/01/ 2022

Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana
Cerro Colorado. Arequipa.



Fecha: 25/01/2022

Lugar: Gerencia de seguridad



Fecha:25/01/2022 turno mañana entrante al trabajo.

Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana



Fecha:25/01/2022 turno mañana saliente del trabajo

Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana



Fecha: 25/01/ 2022 turno tarde

Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana
Cerro Colorado. Areauipa.



Fecha: 25/01/2022 turno tarde 2do grupo

Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana
Cerro Colorado. Areauipa.



Fecha:25/01/2022 turno mañana entrante al trabajo.

Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana



Fecha:25/01/2022 turno mañana saliente del trabajo

Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana



Fecha: 25/01/ 2022 turno tarde

Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana
Cerro Colorado. Arequipa.



Fecha: 25/01/2022 turno tarde 2do grupo

Lugar: Gerencia de seguridad ciudadana
Cerro Colorado. Arequipa.

Anexo 10. Captura de pantalla de imágenes aplicación del instrumento en google forms con su respectivo video.

The image displays a video player on the left and a Google Forms interface on the right. The video player shows a woman in a red shirt holding a document, with a play button and a duration of 11:31. The Google Forms interface shows a form titled "Gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022." with a "Correo" field and contact information for Gloria Rosa Taya Sacsi. The form is divided into sections, with the first section containing the title and description, and the second section containing the contact information. The video player also shows a URL for the form: https://docs.google.com/forms/1FAIpQLSeOF2PHK1EX9TR6r...sEQP5cU5IZI5y2gh8QknUf4.../viewform?usp=sf_link

Anexo 11. Lista de 38 correos electrónicos por el google forms de encuestados de trabajadores en serenazgo de la municipalidad de Cerro Colorado 2022

CORREOS	
rena122002@hotmail.com	
gabriel.cruz.contratista@hudbayminerals.com	
lordgoketsudota@gmail.com	
silvertayasacsi@hotmail.com	
gajomia@hotmail.com	
edgarancasiflores@gmail.com	
mantenimiento@planvital.com.pe	
texascornejo4@gmail.com	
fsaguanay@gmail.com	
elias.mayhuire@hotmail.com	
luisluqueyura@gmail.com	
CarriSiviE@hotmail.com	
29/01/2022 11:31:18	rena122002@hotmail.com
29/01/2022 11:53:17	contratista@hudbayminerals.com
29/01/2022 12:07:25	lordgoketsudota@gmail.com
29/01/2022 12:10:56	silver@hotmail.com
29/01/2022 12:12:49	gajomia@hotmail.com
29/01/2022 12:13:01	edgarancasiflores@gmail.com
29/01/2022 12:15:18	gabriel.d.cruz@hotmail.com
29/01/2022 12:17:49	mantenimiento@planvital.com.pe
29/01/2022 12:23:32	texascornejo4@gmail.com
29/01/2022 12:24:53	fsaguanay@gmail.com
29/01/2022 12:30:24	elias.mayhuire@hotmail.com
29/01/2022 12:30:26	luisluqueyura@gmail.com
29/01/2022 12:37:18	CarriSiviE@hotmail.com
29/01/2022 12:55:25	cruzhuacoj@gmail.com
29/01/2022 13:04:30	marxita03@gmail.com
29/01/2022 13:56:52	gatty10101983@gmail.com
29/01/2022 14:16:32	ling_timias@hotmail.com
29/01/2022 14:20:57	alfonsomendoza6m@gmail.com
29/01/2022 14:44:22	wilberhardy@gmail.com
29/01/2022 15:15:47	julioeja355@gmail.com
29/01/2022 15:28:07	eliezer.quispeccopa@gmail.com
29/01/2022 16:20:22	williamwalasqc@gmail.com
29/01/2022 18:06:54	eliza2flo@hotmail.com
29/01/2022 20:07:54	armando9-6@hotmail.com
29/01/2022 21:31:36	edwing03aqp@hotmail.com
1/02/2022 18:05:47	vd_luque@hotmail.com

Anexo 12. Turnitin

Gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	13%	4%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	informestecnicosiutsi.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
9	www.banrep.gov.co Fuente de Internet	

de Pantalla

Anexo 13. Foto de evidencia la Huelga realizado por los trabajadores de serenazgo exigiendo sus equipos de EPPS, 15 de febrero 2022. (Noticiero de Arequipa)

https://www.facebook.com/AqplInformada/videos/2120711644762561/?extid=C L-UNK-UNK-UNK-AN_GK0T-GK1C&ref=sharing

Arequipa Informada

15 feb. · 🌐

#Arequipa Serenos del distrito de Cerro Colorado realizaron un plantón en la municipalidad exigiendo la entrega de uniformes al alcalde Benigno Cornejo.

Los dirigentes indicaron que les deben desde el año 2019 al 2021 y si no son escuchados realizarían una huelga indefinida

Foto Arequipa Informada

Tú y 2 personas más

Me gusta

Comentar

Compartir

Anexo 14. Imagen de campaña de salud para los trabajadores de Cerro Colorado realizado 18 marzo 2022





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ TORRES WILLIAM RICARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de seguridad y salud en los resultados del serenazgo de Cerro Colorado, Arequipa, 2022", cuyo autor es TAYA SACSI GLORIA ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Mayo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ TORRES WILLIAM RICARDO DNI: 18140172 ORCID: 0000-0003-2204-6635	Firmado electrónicamente por: DTORRESWR el 19- 05-2022 08:27:40

Código documento Trilce: TRI - 0302297