



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión organizacional y relación con la seguridad y salud en el  
trabajo de limpieza de la Municipalidad de San Sebastián Cusco,  
2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Concha Espejo, Mayra Carola (ORCID: 0000-0002-5219-8739)

**ASESORA:**

Mg. Paredes Vasquez, Karina Lisset (ORCID: 0000-0001-8295-3726)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Con mucho cariño y afecto a mis maestros de vida, mis padres Ebert y Rosita.

A mi esposo Edgar y mis hijas Adriana, Analucia y Fabiana por ser el impulsor y la fuente de inspiración para alcanzar este objetivo.

La autora

## **Agradecimiento**

Al personal del área de gestión del medio ambiente SSOMA, que a su vez me permitió recabar amablemente la información del personal operativo de limpieza pública del municipio de San Sebastián.

A la Universidad César Vallejo, por brindarnos una logística actualizada e innovadora plataforma la cual coadyuvo a la realización del presente estudio

A mi asesora Mg. Karina L. Paredes Vásquez, quien fue el soporte y guía a los obstáculos, los cuales fueron superados en este proceso.

La autora

## Índice de contenidos

	Pag
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.3.1 Población	21
3.3.2 Muestra	22
3.3.3 Muestreo	22
3.3.4 Unidad de análisis	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	51

## Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad para la variable gestión organizacional y sus dimensiones .....	26
Tabla 2 Prueba de normalidad para la variable control Seguridad y salud en el trabajo y sus dimensiones .....	26
Tabla 3 Distribución de frecuencias para la variable gestión organizacional.....	27
Tabla 4 Distribución de frecuencias para las dimensiones de la variable Gestión organizacional .....	27
Tabla 5 Distribución de frecuencias para la variable Seguridad y salud en el trabajo .....	28
Tabla 6 Distribución de frecuencias para las dimensiones de la variable Seguridad y salud en el trabajo.....	29
Tabla 7 Tabla cruzada de las variables gestión organizacional y seguridad y salud en el trabajo.....	30
Tabla 8 Tabla cruzada de la dimensión Sistema operativo y seguridad y salud en el trabajo.....	31
Tabla 9 Tabla cruzada de la dimensión Sistema gerencial y seguridad y salud en el trabajo.....	32
Tabla 10 Tabla cruzada de la dimensión Sistema de recursos humanos y seguridad y salud en el trabajo .....	33
Tabla 11 Resultados para la prueba de correlación entre las Gestión organizacional y Seguridad y salud en el trabajo .....	34
Tabla 12 Resultados para la prueba de correlación entre la dimensión Sistema operativo y la variable Seguridad y salud en el trabajo .....	35
Tabla 13 Resultados para la prueba de correlación entre la dimensión Sistema gerencial y la variable Seguridad y salud en el trabajo .....	36
Tabla 14 Resultados para la prueba de correlación entre la dimensión Sistema de recursos humanos y la variable Seguridad y salud en el trabajo.....	37

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue el determinar la relación entre la gestión organizacional y la seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad de San Sebastián, Cusco 2022, para lo cual se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional por su profundidad, siendo transversal en cuanto a su temporalidad. La población estuvo constituida por un total de 432 trabajadores de la municipalidad de San Sebastián, del cual se extrajo una muestra aleatoria constituida por 204 trabajadores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno sobre gestión organizacional y el otro sobre seguridad y salud en el trabajo, debidamente validados y estudiados en cuanto a su confiabilidad.

Los resultados de la investigación permiten concluir que las variables gestión organizacional y seguridad y salud en el trabajo, presentan una relación alta, directa y significativa en una municipalidad distrital de San Sebastián, Cusco 2022, lo cual queda evidenciado mediante el análisis de correlación de Spearman, para el cual se obtuvo el valor de 0.779 indicándonos por tanto que cuanto mejor se da la gestión organizacional, existe una mayor y mejor seguridad y salud en el trabajo.

**Palabras clave:** *Gestión organizacional, seguridad, salud, trabajo de limpieza.*

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between organizational management and occupational health and safety in the municipality of San Sebastián, Cusco 2022, for which a quantitative research approach was developed, with a non-experimental design, correlational in its depth, being transversal in terms of its temporality. The population consisted of a total of 432 workers of the municipality of San Sebastian, from which a random sample of 204 workers was drawn, to whom two questionnaires were applied, one on organizational management and the other on occupational safety and health, duly validated and studied for reliability.

The results of the research allow us to conclude that the variables organizational management and occupational health and safety have a high, direct and significant relationship in a district municipality of San Sebastian, Cusco 2022, which is evidenced by Spearman's correlation analysis, for which a value of 0.779 was obtained, indicating that the better the organizational management, the greater and better the occupational health and safety.

**Keywords:** *Organizational management, safety, health, cleaning work.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

La salud y la seguridad en el trabajo ha cobrado un renovado impulso en la última década como consecuencia del reconocimiento del recurso humano o talento como un activo crítico de cualquier organización, siendo necesaria su potenciación mediante una adecuada organización de los procesos que ello conlleva, situación que significativamente a sido amenazada por la pandemia de Covid 19 (Rosemberg, 2020). Según la OIT (2021), aproximadamente 2 millones de personas mueren por causas relacionadas con el trabajo, lo que ilustra la gran cantidad de muertes prematuras evitables causadas por la exposición a peligros que se suscitan en el trabajo, situación que ha ido empeorando por fallas en la capacidad organizativa. Por su parte, en naciones europeas como Reino Unido, los equipos de limpieza pública fueron uno de los sectores más impactados por la epidemia como consecuencia del abandono temprano (Wattersom, 2020), escenario que se replicó en otras zonas del globo donde la salud se hizo hincapié en el personal.

Boiral et al. (2021) incide en la importancia que tiene la gestión organizacional como elemento de planificación, especialmente en el aspecto de la prospectiva, tomando en cuenta las oportunidades y amenazas derivadas de la pandemia del Covid 19, se pudo establecer que, las medidas más innovadoras tomadas por las empresas permitieron generar espacios de trabajo con responsabilidad social, ambiental y con una gestión de crisis, es así que la sostenibilidad corporativa en la gestión de la pandemia demuestra el carácter transversal que tiene la gestión organizacional en las actividades de la empresa, donde los planteamientos de líderes pueden ser considerados como directrices ejemplares, que permiten sortear dificultades, evaluando la responsabilidad social empresarial que se tiene en tiempos de crisis.

En Perú, la situación de los trabajadores de limpieza empleados en diversas dependencias públicas, en particular de los pueblos, es altamente precaria, no solo por la aparición de COVID19, sino también por la presencia de muchas enfermedades. Tanto los desechos orgánicos como los inorgánicos pueden tener un efecto perjudicial sobre la salud del personal que los manipulan. En 2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicó un instructivo de

regulaciones para preservar la salud de los trabajadores municipales en Perú, con el objetivo de implementar acciones que mejoren el desempeño laboral de los trabajadores municipales en materia de salud y seguridad, las cuales deben ser implementadas en el trabajo que realizan (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020) Sin embargo, la inseguridad en el trabajo sigue latente, situación que, incluso antes de la pandemia del Covid 19, alarmó a autores como Tocra y Yungure (2017), quienes demostraron que desconoció los accidentes de trabajo que involucran al personal de limpieza en las organizaciones públicas, contenía poca información sobre los beneficios que brindan y demostró un desconocimiento significativo de la Ley N° 29783 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que establece los derechos y responsabilidades de los trabajadores en relación con la salud y seguridad para que se identifiquen situaciones de riesgo laboral y se exija a la institución u organización, entregar un mapa de riesgos a los trabajadores con la señalización adecuada; sin embargo, muchos de los puntos relevantes de la citada ley aún no han sido atendidos por la mayoría de los trabajadores.

En el ámbito local, en la municipalidad de San Sebastián, si bien esfuerzos se han hecho por contar con mejores condiciones para la salud y la seguridad de los trabajadores públicos, los trabajadores del área de limpieza, siguen expuestos a riesgos y peligros en el trabajo, derivados primeramente de los malos hábitos que se generan en la población respecto la segregación de los residuos sólidos, y también por deficiencias en la organización de recojo de residuos sólidos y de la limpieza pública, en el cual se puede evidenciar por una inspección simple que mucho del personal con que cuenta la municipalidad y que realiza tareas de recojo de residuos sólidos no cuenta con los implementos necesarios para su protección y seguridad personal, existiendo la necesidad de contar con un mayor compromiso por parte de la institución para cumplir las disposiciones establecidas en la normatividad correspondiente, es así que lo expuesto anteriormente, nos conlleva a tener interés por analizar la relación que se da entre la gestión organizacional y la salud y seguridad ocupacional en los colaboradores municipales de limpieza distrital de San Sebastián, que se traduce en las siguientes preguntas de investigación:

Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y la

seguridad y salud en el trabajo en la municipal de San Sebastián Cusco 2022?

La investigación se justifica desde diferentes ámbitos, es así que desde el punto de vista teórico se pretende llenar un vacío en el conocimiento acerca de la relación que se da entre la gestión organizacional en materia de regulación del sistema de seguridad y salud en limpieza pública y las condiciones que los trabajadores perciben respecto de la misma, es decir de la forma en que se desarrolla la seguridad y se preservan la salud de dichos trabajadores, en un contexto muy particular en el que los riesgos laborales incrementan por la naturaleza de la tarea, como es la que ejercen los trabajadores de limpieza pública, mucho más aún en un contexto en el que la pandemia del Covid 19 hace más vulnerable a dichos trabajadores. Metodológicamente se tiene la necesidad de contar con estudios de corte transversal y longitudinal que permitan realizar un análisis más minucioso sobre el vínculo que se presenta entre la organización municipal y las acciones que realiza para preservar la salud de sus trabajadores, con miras a generar mejores estrategias que permitan realizar intervenciones que sean más cercanas a la realidad y que recojan el contexto en el que se desenvuelven los colaboradores del área de limpieza pública.

Por el interés social el estudio revierte importancia dado que la limpieza pública incide directamente sobre la salubridad de la sociedad en general, de tal manera que si se cuenta con un adecuado sistema de limpieza pública, que garantice la salud de la ciudadanía pero también de quienes prestan el servicio, se puede generar mejores ambientes de convivencia saludable que esté liderada por el gobierno local.

El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre la gestión organizacional y la seguridad y salud en el trabajo en la municipal de San Sebastián Cusco 2022.

La hipótesis general plantea que: Existe relación directa y significativa entre la gestión organizacional y la seguridad y salud en el trabajo en la municipal de San Sebastián Cusco 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Entre los estudios internacionales se tiene a: Watterson (2020) realiza un estudio en el Reino Unido titulado COVID-19 en el Reino Unido y salud y seguridad ocupacional: fallas predecibles, no inevitables, gubernamentales y respuestas de organizaciones no gubernamentales y sindicales. El fin de este estudio fue comprender los desafíos de salud y seguridad ocupacional que enfrentan los empleados de Inglaterra durante la pandemia de COVID-19, a la luz de los recortes presupuestarios del gobierno para la atención médica y la salud y seguridad en el lugar de trabajo, así como la desregulación laboral. El estudio emplea una metodología cualitativa y un estilo de análisis documental. Los hallazgos indican que el gobierno del Reino Unido ha sido consumido, cegado y desviado por el deseo de salir de la Unión Europea (Brexit). Se discute el nivel actual de conocimiento del virus, con énfasis en los organismos internacionales que han detectado peligros pandémicos y desarrollo planes para contrarrestarlos. Los políticos, las agencias gubernamentales, los asesores médicos y científicos y los empleadores del Reino Unido ignoraban o hacían mal uso rutinario de esa información. Surgieron inacción y errores por parte de los funcionarios reguladores y ministeriales con respecto a las amenazas de virus en el lugar de trabajo. Fueron varios los sindicatos y grupos de profesionales agremiados en la salud, así como organizaciones no gubernamentales quienes identificaron las amenazas del COVID-19 que plantean los equipos de protección personal inadecuados, las prácticas laborales inseguras y las brechas de conocimiento y propusieron mejores ideas para la labor del personal de la salud, los trabajadores de atención social, la fabricación y el servicio. trabajadores en ocupaciones esenciales.

Parra et al. (2019) realizaron una investigación en México sobre salud y seguridad en las actividades laborales en la industria de limpieza, siendo el objetivo es analizar los alcances de un proyecto educativo destinado a salvaguardar el bienestar de los trabajadores en el cual se toman en cuenta principios básicos de bioseguridad en el área del aseo público de una institución de salud en México. El estudio se inició con un enfoque en los conocimientos y actitudes relacionados con los procedimientos de bioseguridad y la percepción del riesgo en los profesionales de la limpieza utilizando métodos mixtos concurrentes como metodología de investigación. Los hallazgos indicaron que mientras que el conocimiento, los

comportamientos y las actitudes aumentaron considerablemente durante el primer seguimiento, disminuyeron drásticamente durante el segundo seguimiento. Los datos cualitativos, por su parte, indicaron una mejora en las conductas y actitudes de prevención de riesgos adquiridas en entornos de prejuicio, vulnerabilidad y estigma. El estudio concluye identificando los factores críticos para la bioseguridad en relación con los colectivos vulnerables en el trabajo y formulando sugerencias críticas que busquen una mejora de la salud en un sector poco comprendido y también descuidado como es el de la limpieza pública.

Lavicoli et al. (2021) realizan una investigación sobre el COVID-19 en Italia, con el mismo objetivo de construir un sistema de vigilancia epidemiológica basado en datos históricos y un diseño documental retrospectivo. La epidemia de COVID-19 ha provocado falencias en los sistemas socioeconómicos y de salud pública y poniendo en peligro la seguridad de los trabajadores y también su bienestar mental y físico. Italia fue la primera de varias naciones occidentales en adoptar medidas de contención ampliadas. El personal de atención médica y otros empleados del sector vital han mantenido sus trabajos, a pesar de una alta incidencia de infecciones y un alto número de muertes. La tendencia epidemiológica enfatizó el papel fundamental del trabajo en la adopción de tácticas de contención de la pandemia y la creación del plan de mitigación del confinamiento necesario para una recuperación económica duradera. Para ayudar en la toma de decisiones, desarrollamos una estrategia para predecir el riesgo de infección por SARS-CoV-2 en el lugar de trabajo basada en un análisis de los procesos de trabajo y la proximidad de los empleados; riesgo de infección asociado al tipo de actividad; participación de terceros en los procesos de trabajo; y riesgo de agregación social. Utilizamos esta técnica para desarrollar un índice de riesgo para cada sector de actividad económica con varios grados de detalle, teniendo en cuenta la influencia en la movilidad de la población activa. Este enfoque se incluyó en el modelo de vigilancia epidemiológica nacional para cuantificar el efecto de la reactivación de ciertas actividades sobre la tasa de reproducción. También fue aceptado por el organismo científico nacional del gobierno italiano encargado de proporcionar recomendaciones de políticas prácticas sobre la situación de COVID-19 en el período posterior al cierre. Este método tiene la posibilidad de significar un beneficio en la salud pública cuando se combina con medidas de mitigación de riesgos

implementadas por empresas a través de iniciativas de reingeniería de procesos comerciales. Además, ayudará a compensar la organización del trabajo, incluida la innovación, y facilitará la integración en el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo (SST).

Tapia et al. (2019) realizó un estudio en México titulado el cual tuvo como propósito hacer una evaluación de los efectos que tuvo un programa de intervención acerca de la seguridad y salud ocupacional, siendo un estudio de naturaleza sustantiva por su propósito en el que se contemplan aspectos básicos de la bioseguridad. Se utilizaron técnicas mixtas concurrentes para evaluar conocimientos, actitudes y comportamientos en bioseguridad y percepción de riesgo en 31 trabajadores y trabajadoras, con una evaluación inicial y dos de seguimiento. Para evaluar las interacciones de medición, se realizaron modelos fraccionarios separados. Realizamos un análisis cualitativo temático y una triangulación metodológica. Los resultados indican que mientras que el conocimiento aumentó considerablemente (+33,3 puntos en una escala de 0 a 100), las actitudes (+10,6) y los comportamientos (+23,5) en el primer seguimiento, el conocimiento disminuyó significativamente en el segundo seguimiento ( $p < 0.001$ ). Se concluyó que las actitudes y acciones de prevención de riesgos han mejorado como resultado de las experiencias de vulnerabilidad, estigma y discriminación. El trabajo contribuye con componentes críticos a la investigación de bioseguridad que involucra a personas vulnerables y es beneficioso para mejorar la salud de un segmento desatendido e invisible de la sociedad.

Anaya (2017) presentó un trabajo de investigación acerca de la conformación de un modelo que comprende la salud y la seguridad para el trabajador, en el que se tome en cuenta la gestión integral que busca la sustentabilidad organizacional en Guadalajara, México (SSeTGIS).. La técnica utilizada es un ejemplo de enfoque híbrido. El modelo sugerido se utilizó a 10 empresas de diversos sectores económicos para determinar los componentes de SSeTMAPC. Se desarrolló un instrumento cuantitativo para la identificación completa de SSeTMAPC basado en reglas, que permite diagnosticar y luego aumentar el cumplimiento a medida que se asignan los recursos, así como una variedad de formularios de recolección de datos. De ahí se derivó la acción de investigación. Los hallazgos indican un

aumento en los métodos participativos para desarrollar planes de acción significativos; sin embargo, su implementación sigue siendo una dificultad que se está examinando. La opción de una intervención organizativa por parte de profesionales que construyan un adecuado programa a corto plazo y un posterior seguimiento que busca salvaguardar el fin y propósitos del modelo, es un gasto que debe anticiparse. Son relevantes tanto para las instalaciones existentes como para los estudios de viabilidad de inversión. El modelo SSeTGIS está decidido a ser un enfoque de gestión completo y holístico. Combina las condiciones ambientales y de protección civil con la calidad y productividad organizacional, aprovechando la sinergia inherente a la toma de decisiones y análisis, así como la acción de cada trabajador, así como los recursos empleados. Además de las notas de aplicación, la investigación revela los argumentos, objetivos, componentes, proceso y metodología.

Entre las investigaciones nacionales se tiene las siguientes:

Monzón et al. (2021) realizaron un estudio destinado a ser un análisis acerca de los riesgos laborales a los que son enfrentados el personal dedicado a la limpieza urbana en dos municipalidades distritales en Arequipa, el estudio se desarrolló con paradigma cuantitativo, siendo el diseño utilizado de carácter no experimental y desempleo la escala RL 14 para evaluar la situación de exposición al riesgo laboral entre 212 colaboradores de limpieza pública. Los hallazgos de la investigación indican que existe un grado moderado de exposición al riesgo, al tiempo que se reconoce que numerosas personas han sido impactadas por dolencias laborales y también están contagiadas de Covid 19. Se pudo hallar que el personal que hace las labores de la limpieza pública, enfrenta peligros en las calles donde laboran, la mayoría de los cuales son relacionados con la salud, la psicología, la ergonomía y la seguridad.

En su tesis de maestría, el arequipeño Díaz (2020) plantea el objetivo de optimizar la operación de salud y seguridad en el trabajo de Manzanares S.A.C. a través de la puesta en marcha de un sistema que mejore la salubridad y seguridad laboral. La investigación utilizó una metodología descriptiva, transversal y atípica. La población estuvo compuesta por cuatro empresas comerciales. Manzanares S.A.C. considera que requiere un Sistema integrado de Seguridad y Salud en el

Trabajo, lo que explica por qué su índice de cumplimiento es tan bajo. La empresa carece de un plan o documentos que acrediten que se actúa de manera adecuada en temas de salud laboral y también de seguridad de los trabajadores y protección, así como de un certificado de protección civil de la ITSE, y ha detectado varios peligros y riesgos en sus almacenes.

Huamán (2021) desarrolló una investigación que abordó el tema de los riesgos en el trabajo de los empleados de limpieza, con la intención principal de evaluar los peligros laborales objetivos que enfrentan las personas de limpieza pública en la Provincia de Cajamarca. El estudio tomó una estrategia cuantitativa, descriptiva, observacional y transversal para explicar la realidad observada y recolectar datos. Dentro de un tiempo y lugar determinado, la población se constituyó por 42 trabajadores, y la muestra abarcó a todo el personal ocupado y contratado; Para evaluar el riesgo biológico se obtuvo un cuestionario validado por expertos con una confiabilidad de 0,75; para evaluar el riesgo físico se adquirió dosimetría de ruido; para evaluar el riesgo disergonómico se utilizó la técnica ergonómica REBA (Rapid Entire Body Assessment); y para estudiar el riesgo psicosocial se presentó un cuestionario de factores psicosociales validado en Perú. Se adquirió SPSS versión 21 para procesamiento de datos. Los hallazgos sugieren que el 50 por ciento de los 42 trabajadores de baños públicos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca tienen un alto grado de riesgo disergonómico, lo que se asocia con peligro psicológico. El 52 por ciento presenta un alto grado de riesgo biológico, el 57 por ciento considera que está en un alto nivel de riesgo físico y el trabajador expuesto es vulnerable al ruido excesivo por problemas de salud. Conclusión: Los cuatro predios analizados presentan una peligrosidad laboral sustancial para los empleados de aseo público de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783, la Ley de Trabajadores Municipales 27972 y las restricciones al manejo de pesos elevados estipuladas en la RM 375-2008.

Ramos (2018) realizó una investigación que tuvo por finalidad conocer acerca de la relación que se presenta entre la variable prevención de riesgos en el trabajo y el compromiso que los trabajadores tienen con su organización, todo ello en el personal de aseo público de la municipalidad Provincial de Otuzco en el año

2018. En este estudio se emplearon técnicas correlativas, descriptivas y no experimentales, utilizando un diseño transversal y un cuestionario como instrumento, se implementaron un total de dos instrumentos para las variables en estudio busca de evaluar en qué medida se evitan los riesgos laborales mediante 12 y 20 preguntas por cada variable respectivamente. Los resultados mostraron una sensación positiva y extraordinariamente alta entre las variables medidas en los empleados de limpieza pública, habiendo para la correlación de Pearson un coeficiente estimado de 0.879. Los empleados tienen los siguientes niveles de prevención de riesgos laborales: el 50% del personal de limpieza pública tiene un nivel de formación medio bajo, el 36% un nivel promedio y el 14% cuenta con bajo nivel. Cuando se comparó la dimensión de requisitos básicos para la reducción de los peligros laborales, se encontró que el p valor fue de 0.025 que es inferior al umbral de significación de 0,05, lo que sugiere que se acepta la hipótesis. . opción que muestra un vínculo entre la magnitud de las necesidades esenciales y el grado de ejecución de la prevención de riesgos laborales.

Gestión organizacional: las organizaciones hoy en día necesitan gerentes que posean habilidades gerenciales o de dirección, las cuales se describen como el cúmulo de talentos y conocimientos necesarios para desarrollar actividades de coordinación y liderazgo como gerente o líder de una organización o grupo de trabajo.

Se comprende como la agrupación de procesos que hace posible el funcionamiento de una organización, cumpliendo metas y objetivos en función a la planificación de acción y a la administración de recursos con una visión prospectiva (Kondalkar, 2020)

El propósito básico de la gestión es maximizar los resultados, teniendo en cuenta que estos se lograron a través del desempeño y la experiencia de las personas, en situaciones altamente competitivas y bajo circunstancias imprevistas. La gestión de los talentos de las personas, sus capacidades y los objetivos corporativos requiere habilidades de comunicación, liderazgo y pensamiento innovador. Los gerentes evalúan los problemas y se comunican de manera efectiva con los miembros del equipo utilizando una combinación de habilidades técnicas, humanas y conceptuales. El desarrollo de habilidades gerenciales apropiadas

permite al gerente hacer el mejor uso posible de las habilidades de los miembros del equipo y las posibilidades que presenta el entorno (Demelza, 2017)

Navarro (2018) la describe como el proceso de administración mediante el cual se crea la estructura que permite el funcionamiento de la organización para lograr sus metas y objetivos, indicando que la gestión organizacional está compuesta por las partes que constituyen el modelo operativo. de la organización a partir de la implementación de estrategias productivas o productivas.

Bolaos y Bolaos (2013), citados en Navarro (2018), afirman que la gestión organizacional se rige por la capacidad de una institución para delimitar de manera que facilite la ejecución de las acciones gerenciales y asegure al mismo tiempo la consecución de las sanciones institucionales.

Navarro (2018) propone como elementos de la gestión organizacional los siguientes:

a. Diseño organizacional que es el proceso de elección de una estructura que permita que las actividades de la empresa u organización se desarrollen a cabo de acuerdo a una cadena de mando.

Según Gutiérrez (2017), el diseño estructural en la gestión pública peruana implica la adopción de documentos de gestión institucional como la legislación, el manual de funciones y organización, el reglamento de funciones y organización, el organigrama analítico y el reglamento interno de trabajo.

El diseño organizacional tiene un efecto sobre cómo se comunican las personas y los equipos, así como qué persona o departamento tiene la autoridad política para hacer las cosas.

b. Diseño funcional: Según Villacrez referenciado en Navarro (2018), las funciones organizacionales están determinadas por los procesos que se llevarán a cabo o por los resultados que se obtendrán; en primera instancia se estructuran departamentos o secciones; en el segundo, se organizan las áreas de resultados estratégicos.

Según lo informado por Tantalean en Navaroo (2018), el diseño funcional en la gestión pública peruana implica organizar las operaciones de la organización en torno a sus funciones, lo que resulta en la adopción de normas, planes, programas

y actividades, todo en el contexto de la gestión pública. por los resultados y los programas funcionales programáticos específicos de la entidad.

Villacrez, referenciado en Navarro (2018), hace los siguientes puntos sobre el carácter crítico de la gestión organizacional:

Define la estructura organizacional en cuanto a las normas y procedimientos que deben seguirse, demostrando la previsibilidad funcional de las operaciones de la organización.

Determina la cadena de mando y autoridad de las regiones o secciones, así como la cantidad de responsabilidad asignada a cada puesto.

Al delinear la función que debe desempeñar cada miembro de la entidad, facilita el flujo de información necesario para la adopción de opciones que permitan la realización del valor público institucional.

Mejora la cooperación entre roles, ubicaciones o sectores al promover un equilibrio de colaboración. Contribuir a la planificación de las personas y solicitudes de recursos necesarios para completar cada proceso o trabajo.

Permite el desarrollo de procedimientos de trabajo y estándares de desempeño, así como esquemas de evaluación y pago.

Se han sugerido numerosos modelos de gestión organizacional; Del Ro (2017) los categoriza según su enfoque en los recursos y talento de la organización en:

El Modelo Administrativo aborda los fenómenos organizacionales desde una perspectiva global, permitiendo el empleo de herramientas y procedimientos como medios útiles para un fin, más que como fines en sí mismos; Según este punto de vista, los cargos son críticos, particularmente en los niveles altos de la dirección en cuanto a la dirección general de la organización, situación que se agudiza a medida que la unidad productiva se complica y la adaptación a las diversas situaciones se hace imprescindible.

Las entradas se definen en el Modelo de Dinámica Organizacional como elementos que ingresan a las organizaciones desde el mundo externo. El capital, la tecnología, las materias primas y los recursos humanos comprenden las

entradas, mientras que las salidas sirven como indicadores del éxito de la empresa. El método utilizado enfatiza los componentes centrales que componen una organización en un contexto dinámico. Los individuos, los grupos de trabajo, la tecnología, el diseño organizacional, los procesos organizacionales y el entorno externo son factores a considerar.

El Modelo que abarca la motivación como un proceso fundamental. Para entender la motivación humana es vital explorar las fuerzas interiores que operan en el interior de las personas y sus circunstancias, retroalimentando y reforzando su intensidad y dirección a través del esfuerzo. Remarca la naturaleza periódica que tiene la motivación y demuestra que los seres humanos siempre presentan un desequilibrio el cual intentan constantemente satisfacer como un conjunto de deseos diversos.

El Modelo Situacional de Liderazgo amplía la situación de liderazgo al tener en cuenta la madurez del seguidor. Se acepta que el término poco tiene que ver con la edad que tenga la persona, más bien hace alusión a la madurez en cuanto a la capacidad para responsabilizarse de uno mismo y del grupo.

El Modelo de los procesos que se establece en la comunicación, es el modelo que demuestra que el emisor comienza con un significado; por lo tanto, se puede hacer una diferenciación significativa entre dos tipos de comunicación: comunicación efectiva y excelente. Cuando el emisor obtiene el resultado esperado del receptor, se considera comunicación efectiva. La comunicación efectiva ocurre cuando la comprensión del receptor coincide con el significado previsto por el remitente.

El enfoque racional trabaja con el diseño como una técnica que permite replicar propiedades de carácter estructural que poseen las organizaciones. Históricamente dichos rasgos estructurales han sido empleados para referirse de manera formal a una organización (Visscher y Voerman, 2010). Además, se debe tener en cuenta que todas las organizaciones están impregnadas de una dinámica, no obstante que el modelo o enfoque lógico ofrece una base sólida para que las empresas operen, se necesita gente preparada para actualizarla. Por otro lado, se tiene que el enfoque racional considera la complejidad como un aspecto a ser eliminado, mientras que un enfoque dialógico toma en cuenta la complejidad como

una medida o como un producto que es el resultado de múltiples políticas, mientras que el enfoque pragmático, hacer los modos posibles por absorber lo complejo que presenta una organización (Visscher y Voermann, 2010). La investigación presentada en la conferencia de diseño organizacional de 2009 en California obviamente indica los vínculos entre sus aspectos clave, que para los propósitos de este trabajo se denominan jerarquía, posición, estándares y departamentalización funcional. También explicamos cómo se deben hacer las elecciones de acuerdo con estos factores, así como con la visión corporativa (Beckman, 2009). Morgeson et al. (2010), por otro lado, revela cómo el entorno laboral tiene una gran influencia tanto en los aspectos distintivos del rol como en las ramificaciones individuales. Además, varios deberes y tareas tienen características culturales distintivas que pueden ser tan visibles como los efectos que con frecuencia se atribuyen a las culturas corporativas. Cuando las cualidades de una persona coinciden con los refuerzos laborales, los resultados individuales se representan en diferentes índices de satisfacción laboral.

Paradigma de gestión en la organización centrado en el logro de metas El modelo de gestión organizacional propuesto se basa en la ubicación de una variedad de aspectos, incluyendo el desarrollo humano, el clima laboral y la productividad.

Las empresas son sistemas de información, comunicación y toma de decisiones; es decir, las personas humanas son las responsables de diseñar los distintos procesos dentro de esquemas adecuados de comunicación, toma de decisiones y la gestión que se realiza en el campo de la información, que se basen en el logro de metas. Como resultado, la gestión organizacional que se enfoca en el logro de metas está influenciada por la interacción de aspectos de desarrollo humano, circunstancias laborales y productividad, como lo indica la calidad de los entregables utilizados para medir el desempeño individual o grupal. Como tal, es necesaria una planificación extensa en términos de los requisitos mínimos para los diversos entregables, así como una evaluación de su relevancia para las metas de la organización.

Instrumentos de comunicación organizacional como modelo Existen herramientas disponibles para ayudar a las empresas a mejorar su comunicación

interna. Por supuesto, algunos son más efectivos que otros en su uso, así tenemos de instrumentos de comunicación corporativa: Reuniones productivas: brindan un “lugar” de reflexión sobre los desafíos u objetivos de la empresa. Pueden estar físicamente presentes o accesibles a través de habilitadores tecnológicos. Es capaz de reconocer interacciones dinámicas y directas. El aspecto crítico de este tipo de reunión es entender cómo maximizar el tiempo disponible.

**Sistema operativo:** Los sistemas administrativos están destinados a hacer que la organización cumpla con sus metas de manera eficaz. Se componen de una colección de actividades que resultan en la traducción de las metas de la organización en acciones; es a través de estos procesos que se identifica la capacidad de gestión para la estrategia planteada. Esta capacidad de gestión está supeditada al diseño de la organización, es decir, a la estandarización de los procesos a continuar en las actividades y configuración de la estructura organizativa. La conexión "costo-beneficio" siempre debe justificarse al diseñar sistemas, ya que se pueden proporcionar verificaciones y controles que no agregan valor a los procesos, lo que resulta en un desperdicio de recursos en controles innecesarios. Los sistemas para los cuales se construyen e implementan procesos simplificados se denominan sistemas operativos, o aquellos que definen las funciones fundamentales de una organización. (Coche y González, 2018)

Según Alarcón et al. (2020), la dimensión operativa implica asegurar que las actividades administrativas desempeñen sus funciones de manera efectiva por medio de la instauración de un sistema de gestión, la orientación y documentación de los procesos organizacionales regulados o no regulados, y la estrategia para la ejecución práctica. de las actividades realizadas dentro de los parámetros de los objetivos fijados.

**Sistema de información gerencial:** En una corporación, el alcanzar de objetivos y metas depende de las decisiones de sus líderes, quienes necesitan realizar un análisis y procesamiento de un volumen grande de datos actualizados, precisos y completos para poder emitir los juicios correctos. en términos de implementación y resultados.

Un sistema de información combina todas las partes interconectadas que son responsables de recopilar, procesar, almacenar y difundir datos que servirán

como base al momento de tomar decisiones, así como cuando se incrementan las actividades de control dentro de las organizaciones. Asimismo, un adecuado sistema de información constituye en una herramienta muy útil para que los gerentes puedan tomar las mejores decisiones, realizan un adecuado análisis de la problemática, viendo los desafíos en perspectiva y desarrollando productos nuevos (Veli, 2017)

Los sistemas de información de una organización o el entorno en el que funciona incluyen datos sobre personas, lugares y cosas importantes. Usamos el término "información" para referirnos a datos que han sido moldeados en una forma comprensible y valiosa para las personas. En cambio, los datos son una colección de flujos de hechos sin procesar que representan eventos que suceden dentro de las corporaciones o en el mundo físico, las cuales temporalmente se suceden antes de que se recopilen y se se presenten de una forma en que se pueda comprender y emplear de manera más efectiva. Así el sistema de información cumple con tres roles fundamentales los cuales son el permitir tener una mejor toma de decisiones, realizar una evaluación más efectiva de los problemas en base a un control de operaciones y generar nuevos servicios y productos.

Según Marrufo, referenciado en Alvarado et al. (2018) el sistema gerencial permite la implementación de un grupo de actividades de planificación, dirección y control, que permiten hacer uso de las capacidades del entorno y de la organización, siendo a las instituciones competitivas, permitiendo definir con claridad sus finalidades, las cuales han de traducirse en una estructura organizacional en el que se hace uso de la tecnología, de la estructura funcional, matricial y por proyectos, así como de una estructura presupuestaria y financiera que permita desarrollar los proyectos planteados en la organización buscando optimizar los recursos en cuanto a trabajadores se refiere con los que se cuenta.

Sistema de recursos humanos: Los recursos humanos tienen un área de actuación muy amplia y transversal. Como resultado, cuando hablamos de recursos humanos, nos referimos a la gestión para enfatizar el concepto de interdependencia e integración entre los muchos roles que abarca a todo el negocio, ya que cubre todas las opciones y actividades relacionadas con las conexiones que los trabajadores tienen entre sí y con la empresa.

Según Gómez et al. (2015), se refiere al uso intencional de los recursos humanos por parte de una empresa para obtener o mantener una ventaja competitiva en el mercado. Por lo tanto, implica delinear la estrategia general que utilizará una organización para garantizar la utilización eficiente de sus trabajadores para lograr su objetivo. Una técnica de recursos humanos es una política o programa particular que contribuye al logro del objetivo estratégico de una empresa.

La salud y la seguridad en el trabajo se define como el conjunto de medidas que toda organización debidamente constituida debe tomar para salvaguardar la salud y también la seguridad de sus empleados y de cualquiera que intervenga en el curso de sus operaciones. Este compromiso está orientado por lineamientos para la promoción de la salud física y mental de los trabajadores. La implementación de un sistema que resguarde la seguridad para el trabajador, es impostergable, puesto que ha de permitir que la empresa brinde un espacio seguro para el trabajador en el cual pueda realizar sus actividades de manera saludable, que el espacio de trabajo no represente una fuente o causa de enfermedades o accidentes, sino que más bien contribuya a la mejora del desempeño laboral.

Este enfoque también se centra en proporcionar un marco con los lineamientos para una gestión de reducción de riesgos y maximización de oportunidades en el tema de seguridad laboral. Entre los objetivos que se prevé en el sistema de gestión de la protección al trabajador se tiene de contar con acciones preventivas en cuanto enfermedades y lesiones que se relacionan con las actividades propias de las funciones del trabajador, así como el proporcionar espacios de trabajo saludables y seguros, por lo tanto es de importancia vital para la organización la búsqueda de la erradicación y disminución de los riesgos mediante el empleo de políticas y medidas que resulten efectivas para tal propósito.

La instauración de un sistema destinado a fortalecer la seguridad en cumplimiento de la protección laboral, hace que la empresa pueda y controlar minimizar riesgos que contribuyen a un mejor desempeño laboral, si el instaurar un sistema destinado a gestionar la seguridad puede ayudar a que la organización cumpla con sus obligaciones legales y de otro tipo (Secretaría Central de ISO, 2018)

Gestión de riesgos y peligros: La gestión de riesgos prevalece, con mayor o menor trascendencia, en muchas situaciones de la sociedad y la industria. Una

característica común a todos ellos es que los responsables son conscientes de la presencia de peligros que representan un peligro para la consecución de sus fines. Comprometen esfuerzos y recursos para mantener estos riesgos por debajo de un nivel ya acordado en sus empresas. Para maximizar las ventajas de dicha gestión y tener garantías de éxito, los esfuerzos deben desplegarse de forma lógica, organizada y, sobre todo, siguiendo un proceso de revisión y desarrollo continuo.

De acuerdo con Correa (2017), palabras de la gestión de riesgos se debe tomar en cuenta un enfoque sistemático y lógico, que permita integrar el ambiente en el que se producen las actividades conducentes a reducir los riesgos, es importante identificar, evaluar, analizar y tratar de realizar una adecuada supervisión y a partir de ello generar los canales de comunicación que permitan transmitir el mensaje acerca de los riesgos que están asociados con las diferentes actividades que realiza la organización, así como con los procesos que son propios de la misma, de manera que se permita aminorar las pérdidas y sacar el mayor provecho a las oportunidades, es por ello que cuando hablamos de gestión de riesgos nos estamos refiriendo a la capacidad para identificar oportunidades y también para que las pérdidas sean mitigadas.

Tratamiento y control de riesgos y peligros: De acuerdo con la Norma Internacional ISO 45001 (2018), abarca el desarrollo, implementación y administración de métodos de detección de peligros proactivos y continuos. Los procesos deben de considerar, entre otras cosas, la forma en el que el trabajo se organiza, tomar en cuenta factores de tipo social como son la carga de trabajo, la victimización, las horas trabajadas, la posible intimidación y el acoso, se debe también tomar en cuenta las situaciones rutinarias usuales y las no rutinarias, un aspecto que también es importante considerar y supervisar de manera constante es el mantenimiento adecuado de la infraestructura del lugar de trabajo, las condiciones físicas en las que se encuentra, los materiales que se emplean como parte del trabajo, los equipos y sustancias empleadas, también dentro de este marco de la seguridad surge el diseño de bienes y servicios, la creación de pruebas y la investigación, así como el montaje, la construcción y la prestación de servicios.

Reducción de riesgos y peligros: La organización entre muchos de sus objetivos tiene el de implementar, establecer y mantener un conjunto de procesos

que permitan que los trabajadores laboran en un entorno seguro, en el que los peligros se prevean, lo cual acaba de conducir a una reducción de los riesgos laborales, para lo cual es importante la jerarquía de los controles, la cual se presenta a continuación:

Usando la jerarquía de controles, la organización debe crear, ejecutar y administrar sistemas para la reducción y en un escenario ideal la eliminación de riesgos laborales. que se describe a continuación: en primer lugar, es importante suprimir o eliminar el peligro, de ser necesario realizar una sustitución de operaciones y procesos, así como de materiales o equipos con un nivel de peligrosidad elevado por otros que representen menor peligro pero que cumplan de manera eficiente los procesos para los cuales se requiere, otro aspecto importante en la reducción de los riesgos es implementar una reorganización del trabajo, buscando mitigar actividades que para algunos trabajadores resultan más peligrosos que para otros debido a las habilidades que unos u otros poseen, también es importante emplear controles administrativos entre los que se incluyen la capacitación, tener en cuenta el uso del equipo de protección personal adecuado sigue siendo una de las medidas más efectivas que permiten mitigar o reducir los riesgos laborales (Secretariado Central de ISO, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

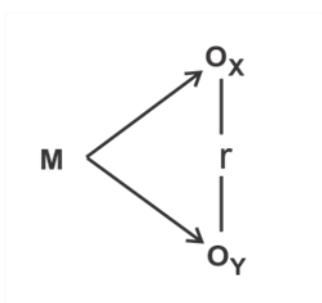
La investigación busca ampliar el conocimiento acerca de dos variables, más precisamente acerca de la relación entre ellas, por tanto, de acuerdo con ese propósito es una investigación de tipo básica como señalan Sánchez y Reyes (2015).

Por el enfoque asumido la investigación es de carácter cuantitativo, asume como paradigma el positivismo, mide las variables a través de la operacionalización, fórmula hipótesis acerca de conocimiento general que es demostrado con la ayuda de la estadística (Stockemer, 2019)

La investigación por su temporalidad es transversal dado que se realiza la recolección de los datos en un periodo de tiempo corto, no siendo el tiempo una variable de interés para el estudio (Grove et al., 2016)

Respecto del diseño de investigación, el estudio asume un diseño observacional, denominado también no experimental dado que no se realizan cambios en la variable de manera artificial (Creswell, 2017), siendo asimismo por su alcance una investigación descriptiva correlacional pues tiene por propósito establecer la intensidad de la relación que presentan las variables estudiadas (Hernández & Mendoza, 2018).

El diseño de la investigación se diagrama de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra de estudio seccionada

Ox: Gestión organizacional

Oy: Seguridad y salud en el trabajo

r: Relación entre las variables de estudio

La indagación utilizó la técnica hipotética deductiva, mediante la cual se crearon y evaluaron hipótesis utilizando el método científico (Sánchez, 2019).

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **V1: Gestión organizacional**

##### **Definición conceptual**

Se entiende como el conjunto de procesos que hace posible el funcionamiento de una organización, cumpliendo metas y objetivos en función a la planificación de acción y a la administración de recursos con una visión prospectiva (Kondalkar, 2020)

##### **Definición operacional**

Cuestionario para evaluar la gestión organizacional el cual se organiza en función a tres dimensiones como son el sistema operativo, el sistema de información gerencial y de recursos humanos, el cual consta de 18 ítems y que fue propuesto por Castro (2021)

##### **Indicadores**

Los indicadores para la gestión organizacional se organiza entorno a las dimensiones, así para el sistema operativo se tiene como indicadores las instalaciones físicas, la tecnología y los conocimientos, en tanto que para el sistema de información gerencial se tomaron como indicadores la estructura organizacional, la toma de decisiones y los objetivos estratégicos, para el sistema de recursos humanos se consideraron las relaciones sociales, el trabajo en equipo y la motivación.

##### **Escala de medición**

Escala ordinal

#### **V2: Seguridad y salud en el trabajo**

##### **Definición conceptual**

Conjuntos de procesos que se desarrollan en las organizaciones con la finalidad de prevenir y reducir los riesgos laborales, con el fin de eliminarlos del entorno laboral (Heno, 2018)

### **Definición operacional**

Cuestionario sobre seguridad y salud en el trabajo, el cual se compone de tres dimensiones que son la gestión de riesgos y peligros, el tratamiento y control de riesgos y peligros y la reducción de riesgos y peligros. El cuestionario fue propuesto la investigadora del presente estudio

### **Indicadores**

Para la variable seguridad y salud en el trabajo los indicadores se organizaron en función de las dimensiones, así para la dimensión gestión de riesgos y peligros se tuvo en cuenta como indicadores los comportamientos seguros, el compromiso con la seguridad en el trabajo, las actitudes hacia la seguridad y salud laboral, asimismo el sistema de control, las políticas de seguridad laboral y el uso de implementos de seguridad para la dimensión tratamiento y control de riesgos y peligros, en tanto que para la dimensión reducción de riesgos y peligros se tuvo en cuenta como indicadores los sistemas de trabajo, así como el cumplimiento de disposiciones de seguridad.

### **Escala de medición**

Escala nominal

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

La población comprende personas, eventos, objetos que permiten obtener los datos de las variables involucradas en el estudio (Bonamente, 2017)

En la investigación presente, se conformó la población por un total de 432 trabajadores de la municipalidad de San Sebastián entre funcionarios, regidores, alcaldes y personal operativo, población que se recogió del cuadro de asignación de personal que se consigna en los anexos, y que se resume en la siguiente tabla:

**Tabla 1***Población de estudio*

Trabajadores	Cantidad	Porcentaje
Funcionarios		
(Alcalde, regidores, presidente del directorio)	10	2,3%
Administrativos		
(Gerentes, subgerentes, jefes de área)	72	16,7%
Personal operativo		
(área de obras, tributación, seguridad, salud ocupacional, medioambiente, entre otros)	350	81,0%
Total	432	100,0%

Nota: elaboración propia

Se tuvieron asimismo en cuenta criterios de exclusión inclusión, entre los criterios de inclusión se tomó en cuenta al personal que deseen participar en la investigación, en tanto que para criterios de exclusión se consideró aquellos trabajadores que se encontraron de vacaciones o destacados por necesidad de servicio en el periodo en el cual se hizo la recolección de datos, así como personal que estuvo laborando por menos de un año de antigüedad en la institución.

**3.3.2 Muestra**

La muestra se constituye en una porción que es representativa de la población (Bologna, 2018).

El estudio cuenta con un total de 204 trabajadores como muestra, elegidos de manera aleatoria, de entre la población de estudio (ver Anexos)

**3.3.3 Muestreo**

Método o estrategia desarrollada para la obtención de la muestra, sea esta probabilística no probabilística (Bonamente, 2017)

El muestreo empleado para la presente investigación es un muestreo probabilístico estratificado.

**Tabla 2***Muestra de estudio*

Trabajadores	Cantidad	Porcentaje
Funcionarios		
(Alcalde, regidores, presidente del directorio)	5	2,5%
Administrativos		
(Gerentes, subgerentes, jefes de área)	34	16,6%
Personal operativo		
(área de obras, tributación, seguridad, salud ocupacional, medioambiente, entre otros)	165	80,9%
Total	204	100,0%

Nota: elaboración propia

**3.3.4 Unidad de análisis**

La unidad de análisis son los objetos, fenómenos, hechos o personas de los cuales se obtienen información respecto de las variables interesen una investigación (Creswell, 2017).

La unidad para el análisis está estuvo constituida por los colaboradores que laboran en la municipalidad distrital de San Sebastián Cusco, en el año 2022.

**3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se hizo uso del encuesta como técnica de recolección, la cual es definida como una estrategia empleada en la investigación para la recolección de datos (Bernal, 2016), asimismo se empleó como instrumentos de recolección de datos un cuestionario, que se detalla a continuación:

**Ficha técnica de instrumento 1:**

Nombre: Cuestionario sobre gestión organizacional

Autor: Concha Espejo Mayra Carola

Dimensiones: Sistema operativo, Sistema de información gerencial, Sistema de recursos humanos

Baremos: para la calificación de la variable gestión organizacional se tomó en cuenta un baremo con tres escalas de valoración las cuales un deficiente, regular y buena, las cuales estuvieron en relación directa con el puntaje obtenido en el cuestionario sobre gestión organizacional.

### **Ficha técnica de instrumento 2:**

Nombre: Cuestionario sobre seguridad y salud en el trabajo

Autor: Concha Espejo Mayra Carola

Dimensiones: gestión de riesgos y peligros, tratamiento y control de riesgos y peligros, reducción de riesgos y peligros

Baremos: para la variable seguridad y salud en el trabajo, se consideró para el baremo tres escalas de calificación como son deficiente, regular y bueno los cuales estuvieron en función del puntaje directo obtenido en el cuestionario sobre seguridad y salud en el trabajo

### **Validez y confiabilidad**

La validez indica el grado en el que el instrumento mide lo que indica que mide (Bonamente, 2017). En cuanto a la validez los instrumentos fueron validados por juicio de expertos.

Respecto a la confiabilidad, la cual mide el grado de estabilidad de la medida del instrumento en el tiempo, se determinó a partir de una muestra piloto conformada por 20 trabajadores elegidos de manera aleatoria, a quienes se les aplicaron los instrumentos sobre gestión organizacional, salubridad y protección en el trabajo, obteniéndose los valores de 0.938 para el coeficiente alfa de Cronbach en lo que se refiere al cuestionario sobre gestión organizacional y el valor de 0.950 para el coeficiente de Cronbach en lo que se refiere al cuestionario sobre seguridad y salud en el trabajo.

### **3.5 Procedimientos**

Para la aplicación de los instrumentos se situó el permiso correspondiente a la gerencia de la municipalidad distrital de San Sebastián, asimismo previa consulta con los trabajadores que decidieron participar en la investigación se procedió a enviarles los cuestionarios correspondientes en formato virtual y presencial, de tal manera que una vez culminadas las acciones de recolección de datos de solicitud

a la gerencia de la municipalidad la constancia de aplicación de instrumentos con el compromiso de hacer llegar a la municipalidad los resultados y sugerencias a las que se llegaron en el estudio.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los datos fueron obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos asignados a las variables de investigación, datos que fueron trasladados a una hoja de cálculo de Excel, en la cual se dispuso su organización y correspondiente calificación. Una vez terminado dicho proceso se pasó a realizar la exportación de los mismos al software SPSS 26, en que se realizó la construcción correspondiente de las tablas de contingencia para el cruce de las variables y dimensiones de estudio, también se efectuó la determinación de la normalidad de los datos y el análisis de correlación adecuado, mediante Rho de Spearman y su docimasia de hipótesis.

### **3.7 Aspectos éticos**

En cuanto a las consideraciones éticas, la presente investigación se apegó a los principios fundamentales de la investigación científica, como el principio de no maleficencia dado que se evita causar perjuicio a los participantes de la investigación. También se respetó el principio de autonomía, también conocido como principio de autogobierno, para que los participantes tuvieran pleno conocimiento de los propósitos del estudio. Por último, más no por ello dejando de ser importante, se tomó en consideración el concepto de justicia, y el de beneficencia, los cuales procuran proteger a los participantes de la investigación ante posibles eventos que pongan en peligro a los mismos. También se debe resaltar que los datos de los encuestados no se encuentran en ninguna parte del informe presente, cumpliendo así el principio de confidencialidad. Por último, se tuvo en cuenta el respeto por los derechos de autor, para lo cual se referencia las fuentes consultadas, y se tuvo en cuenta los aspectos de estilo del APA.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad para la variable gestión organizacional y sus dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Sistema operativo	0,261	204	0,000
Sistema gerencial	0,265	204	0,000
Sistema de recursos humanos	0,256	204	0,000
Gestión organizacional	0,266	204	0,000

Nota: Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

La gestión organizacional así como sus dimensiones presentan distribución diferente a la normal dado que el p valor (Sig.) en todos los casos es  $0,000 < 0,050$ , lo conduce a emplear un estadígrafo no paramétrico para estudiar la correlación.

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad para la variable control Seguridad y salud en el trabajo y sus dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de riesgos y peligros	0,248	204	0,000
Tratamiento y control de riesgos y peligros	0,241	204	0,000
Reducción de riesgos y peligros	0,243	204	0,000
Seguridad y salud en el trabajo	0,232	204	0,000

Nota: Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

La seguridad y salud en el trabajo y sus dimensiones presentan distribución diferente a la normal dado que el p valor (Sig.) en todos los casos es  $0,000 < 0,050$ , lo conduce a emplear un estadígrafo no paramétrico para estudiar la correlación.

En base a los resultados descriptivos se ha encontrado

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias para la variable gestión organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión organizacional	Deficiente	84	41,2
	Regular	62	30,4
	Bueno	58	28,4
	Total	204	100,0

Nota: Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

Para la variable gestión organizacional el 41,2% de los encuestados la consideran como deficiente, mientras que el 30,4% como regular y el 28,4% como bueno, lo cual refleja las deficiencias o carencias que este proceso genera en los trabajadores y los procesos que se realizan en la municipalidad.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias para las dimensiones de la variable Gestión organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Sistema operativo	Deficiente	12	20,0
	Regular	40	66,7
	Bueno	8	13,3
Sistema gerencial	Deficiente	13	21,7
	Regular	43	71,7
	Bueno	4	6,7
Sistema de recursos humanos	Deficiente	14	23,3
	Regular	36	60,0
	Bueno	10	16,7
	Total	60	100,0

Nota: Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

Respecto al sistema operativo, se tiene que el 20.0% de los encuestados lo ubica en la categoría de deficiente, mientras que el 66.7% en la categoría de regular y el 13.3% en la categoría de bueno; en cuanto a la dimensión sistema gerencial el 21.7% la considera como deficiente, el 71.7% como regular y un 6.7% como buena; para el sistema de recursos humanos el 23.3% considera que dicha articulación es deficiente, el 60.0% considera que la articulación es regular y un 16.7% que es buena.

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias para la variable Seguridad y salud en el trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Seguridad y salud en el trabajo	Deficiente	71	34,8
	Regular	63	30,9
	Bueno	70	34,3
	Total	204	100,0

Nota: Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

Para la variable seguridad y salud en el trabajo(SST), en la misma se aprecia el 34,8% de los encuestados la perciben como deficiente, el 30.9% como regular y el 34.3% como buena

**Tabla 6**

*Distribución de frecuencias para las dimensiones de la variable Seguridad y salud en el trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión de riesgos y peligros	Deficiente	83	40,7
	Regular	72	35,3
	Bueno	49	24,0
Tratamiento y control de riesgos y peligros	Deficiente	84	41,2
	Regular	68	33,3
	Bueno	52	25,5
Reducción de riesgos y peligros	Deficiente	81	39,7
	Regular	72	35,3
	Bueno	51	25,0
	Total	204	100,0

Nota: Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

Para las dimensiones de la variable SST, así para la dimensión Gestión de riesgos y peligros el 40,7% considera que es deficiente o que se ubican la categoría deficiente, el 35,3% que es regular y el 24,0% que es bueno, en cuanto a la Tratamiento y control de riesgos y peligros los resultados permiten evidenciar que el 41,2% de los docentes la considera como deficiente, el 33,3% como regular y el 25,5% como bueno; respecto la dimensión Reducción de riesgos y peligros, el 39,7% de los encuestados la considera como deficiente, en tanto que el 35,3% la considera como regular y el 25,0% como bueno.

## Tabla de contingencia para el objetivo general

**Tabla 7**

*Tabla cruzada de las variables gestión organizacional y seguridad y salud en el trabajo*

		Seguridad y salud en el trabajo			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Gestión organizacional	Deficiente	Recuento	66	6	12	84
		% del total	32,4%	2,9%	5,9%	41,2%
		Recuento	5	55	2	62
	Regular	% del total	2,5%	27,0%	1,0%	30,4%
		Recuento	0	2	56	58
		% del total	0,0%	1,0%	27,5%	28,4%
	Bueno	Recuento	71	63	70	204
		% del total	34,8%	30,9%	34,3%	100,0%

Nota: Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

Para las variables gestión organizacional y la SST, el 41,2% considera como deficiente el gestión organizacional, del cual el 32,4% percibe como deficiente SST, el 2,9% como regular el seguridad y salud en el trabajo y el 5,9% como bueno, asimismo el 30,4% de los encuestados considera que el gestión organizacional está en un nivel de regular, dicho porcentaje el 2,5% percibe como deficiente en seguridad y salud en el trabajo, un 27,0% como regular y un 1,0% lo percibe como bueno; el 28,4% considera que el gestión organizacional es buena, de dicho porcentaje en 1.0% considera que el seguridad y salud en el trabajo se regular y un 27,5% considera que buena.

## Tabla de contingencia para el objetivo específico 1

**Tabla 8**

*Tabla cruzada de la dimensión Sistema operativo y seguridad y salud en el trabajo*

			Seguridad y salud en el trabajo			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Sistema operativo	Deficiente	Recuento	63	9	11	83
		% del total	30,9%	4,4%	5,4%	40,7%
		Recuento	8	48	16	72
	Regular	% del total	3,9%	23,5%	7,8%	35,3%
		Recuento	0	6	43	49
		% del total	0,0%	2,9%	21,1%	24,0%
	Bueno	Recuento	71	63	70	204
		% del total	34,8%	30,9%	34,3%	100,0%
		Total				

Nota: Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

En tabla cruzada entre la dimensión sistema operativo y la variable SST, el 40,7% del total de encuestados considera que la sistema operativo es deficiente, de dicho porcentaje el 30,9% considera la SST como deficiente, mientras que 4,4% no considera regular y un 5,4% bueno; asimismo el 35,3% de los encuestados considera que la sistema operativo se ubica en un nivel de regular, de dicho porcentaje del 3.9% a su vez considera como deficiente seguridad y salud en el trabajo, el 23,5% lo considera como regular y el 7,8% como bueno; se tiene también que el 24,0% de los encuestados considera que la sistema operativo es bueno y de ese porcentaje el 2,9% considera que seguridad y salud en el trabajo es regular y 21,1% que dicho desempeño es bueno.

## Tabla de contingencia para el objetivo específico 2

**Tabla 9**

*Tabla cruzada de la dimensión Sistema gerencial y seguridad y salud en el trabajo*

			Seguridad y salud en el trabajo			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Sistema gerencial	Deficiente	Recuento	61	13	10	84
		% del total	29,9%	6,4%	4,9%	41,2%
		Recuento	10	46	12	68
	Regular	% del total	4,9%	22,5%	5,9%	33,3%
		Recuento	0	4	48	52
		% del total	0,0%	2,0%	23,5%	25,5%
	Bueno	Recuento	71	63	70	204
		% del total	34,8%	30,9%	34,3%	100,0%
		Total				

Nota: Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

Se presentan los resultados para la tabla cruzada entre las dimensiones de sistema gerencial y SST, en la que se puede apreciar un 41,2% de los encuestados considera como deficiente el sistema gerencial, de dicho proceso el 29,9% considera que el SST es deficiente, el 6,4% lo considera regular y un 4,9% como bueno, asimismo el 33,3% de los encuestados considera que el sistema gerencial es regular, y de ellos el 4,9% percibe como deficiente la seguridad y salud en el trabajo, el 22,5% la percibe como regular y el 5,9% como buena; el 25,5% de los trabajadores consideran que el sistema gerencial es bueno y de ellos el 2,0% considera que regular en cuanto a seguridad y salud en el trabajo y un 23,5% que es bueno.

### Tabla de contingencia para el objetivo específico 3

**Tabla 10**

*Tabla cruzada de la dimensión Sistema de recursos humanos y seguridad y salud en el trabajo*

		Seguridad y salud en el trabajo				Total
		Deficiente	Regular	Bueno		
Sistema de recursos humanos	Deficiente	Recuento	60	10	11	81
		% del total	29,4%	4,9%	5,4%	39,7%
	Regular	Recuento	11	50	11	72
		% del total	5,4%	24,5%	5,4%	35,3%
	Bueno	Recuento	0	3	48	51
		% del total	0,0%	1,5%	23,5%	25,0%
	Total	Recuento	71	63	70	204
		% del total	34,8%	30,9%	34,3%	100,0%

Nota: Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

En la tabla 10 se presentan los resultados para tabla cruzada entre la dimensión sistema de recursos humanos y la variable SST, apreciándose que el 39,7% del total de encuestados considera como deficiente la sistema de recursos humanos, de dicho porcentaje el 29,4% es deficiente, el 4,9% es regular y un 5,4% de bueno; el 35,3% de los encuestados considera como regular la sistema de recursos humanos, he dicho porcentaje el 5,4% percibe como deficiente seguridad y salud en el trabajo el 24,5% lo percibe como regular y el 5,4% lo percibe como bueno; asimismo el 25,0% de los encuestados considera que el sistema derecursos humanos es buena, de las cuales el 1,5% se ubica en la categoría de regular respecto al seguridad y salud en el trabajo y el 23,5% percibe como bueno el seguridad y salud en el trabajo.

## Resultados inferenciales

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: La gestión organizacional y el seguridad y salud en el trabajo, no presentan relación directa y significativa

H<sub>1</sub>: La gestión organizacional y el seguridad y salud en el trabajo, presentan relación directa y significativa

**Tabla 11**

*Resultados para la prueba de correlación entre las Gestión organizacional y Seguridad y salud en el trabajo*

		Gestión organizacional	Seguridad y salud en el trabajo	
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,779
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	204	204
	Seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	0,779	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	204	204

Nota: Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

La Sig. (bilateral) o P valor calculado es de  $0.000 < 0,010$  lo cual permite afirmar, con una confianza del 99%, que se presenta una significativa relación entre la gestión organizacional (GO) y SST en el trabajo de limpieza siendo la correlación alta y directa, dado que con gente de correlación de Spearman encontrado es de 0,779.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre la dimensión Sistema operativo y seguridad y salud en el trabajo

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión Sistema operativo y el seguridad y salud en el trabajo

**Tabla 12**

*Resultados para la prueba de correlación entre la dimensión Sistema operativo y la variable Seguridad y salud en el trabajo*

			Sistema operativo	Seguridad y salud en el trabajo
Rho de Spearman	Sistema operativo	Coeficiente de correlación	1,000	0,708
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	204	204
	Seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	0,708	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	204	204

Nota: Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

La Sig. (bilateral) o P valor calculado es de  $0.000 < 0,010$  lo cual permite afirmar, con una confianza del 99%, que se presenta relación significativa y directa entre el sistema operativo y la SST, siendo la correlación alta y directa, dado que con gente de correlación de Spearman encontrado es de 0,708.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre la dimensión Sistema gerencial y la variable Seguridad y salud en el trabajo

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión Sistema gerencial y la variable Seguridad y salud en el trabajo

**Tabla 13**

*Resultados para la prueba de correlación entre la dimensión Sistema gerencial y la variable Seguridad y salud en el trabajo*

		Sistema gerencial	Seguridad y salud en el trabajo	
Rho de Spearman	Sistema gerencial	1,000	0,721	
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	204	204
Rho de Spearman	Seguridad y salud en el trabajo	0,721	1,000	
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	204	204

Nota: Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

La Sig. (bilateral) o P valor calculado es de  $0.000 < 0,010$  lo cual permite afirmar, con una confianza del 99%, que se presenta relación significativa y directa entre el sistema gerencial y la SST, siendo la correlación alta y directa, dado que con gente de correlación de Spearman encontrado es de 0,721

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre la dimensión Sistema de recursos humanos y la variable Seguridad y salud en el trabajo

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la dimensión Sistema de recursos humanos y la variable Seguridad y salud en el trabajo

**Tabla 14**

*Resultados para la prueba de correlación entre la dimensión Sistema de recursos humanos y la variable Seguridad y salud en el trabajo*

			Sistema de recursos humanos	Seguridad y salud en el trabajo
Rho de Spearman	Sistema de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	0,715
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Seguridad y salud en el trabajo	N	204	204
		Coeficiente de correlación	0,715	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	204	204

Nota: Resultados obtenidos con el programa SPSS 26

La Sig. (bilateral) o P valor calculado es de  $0.000 < 0,010$  lo cual permite afirmar, con una confianza del 99%, que se presenta relación significativa y directa entre el sistema de recursos humanos y la SST, siendo la correlación alta y directa, dado que con gente de correlación de Spearman encontrado es de 0,715

## V. DISCUSIÓN

Para el primer objetivo específico los resultados alcanzados para la prueba de correlación de Spearman, en la cual el coeficiente de correlación alcanzó el valor de 0.708, que indica que existe una correlación alta y directa las mismas. Al respecto Anaya (2017) en su investigación sobre el modelo de seguridad y salud en el trabajo, muestra que existe un vínculo importante entre el sistema operativo que se despliega en una organización y la seguridad y salud en el trabajo, una intervención organizada por parte de profesionales, ha de permitir realizar un seguimiento y aseguramiento de los objetivos y propósitos que permitan garantizar la SST en sus puestos de trabajo. Huamán (2021) pone de manifiesto en su investigación sobre los riesgos laborales de los empleados de limpieza, que son muchas municipalidades que incumplen la ley de SST Ley N° 29783, la misma que provee los lineamientos para constituir un sistema operativo que permitan garantizar que los trabajadores de limpieza pública puedan laborar en condiciones óptimas, que los mantengan suficientemente protegidos de los riesgos laborales que implica dicho trabajo. En este sentido como indican Coche y González (2018) el sistema operativo está diseñado con el propósito de lograr que la organización sea más eficiente en sus actividades, es así que son las metas las que dirigen las acciones de la organización, permitiendo identificar la capacidad de gestión para la estrategia planteada. Se tiene asimismo que la capacidad de gestión queda supeditada al diseño de la organización, por eso es importante actualizar el diseño de la organización de tal manera que contribuya con procesos que conllevan todo el interés de la comunidad como es el de mantener un distrito limpio y seguro. Alarcón et al. (2020) se refiere a la dimensión operativa, que implica el aseguramiento de las actividades que desempeñan funciones de manera efectiva a través de sistemas de gestión, documentación y orientación de procesos organizacionales los cuales son regulados por los regulados, así como la estrategia para la puesta en práctica o ejecución de las actividades planeadas dentro de los parámetros establecidos en el gobierno municipal.

En la municipalidad estudiada se tiene una percepción que la gestión organizacional no se lleva de la mejor manera o al menos de la manera más sistemáticamente organizada, así un 41,2% de los encuestados considera que la gestión organizacional es deficiente, situación que se pudo percibir de mejor

manera durante la pandemia, apreciándose que en un primer momento no se contaba con un plan de contingencia frente a suceso como el de la pandemia, en el que se agudizaron las carencias en materia de seguridad laboral que se tienen en la municipalidad estudiada, situación que ha ido cambiando para mejor, pero sin embargo, necesita de una planificación de largo plazo que haga que la empresa municipal de limpieza sea como tal una empresa exitosa, que contribuya con la ciudadanía, y que al mismo tiempo se constituya en un ejemplo de empresa que trabaja en bien de la población, pero que de manera simultánea cuide la salud de sus trabajadores, dotándoles de los recursos necesarios para que cumplan con sus obligaciones.

Para la segunda variable SST, los resultados de investigación muestran también que un porcentaje significativo de trabajadores que alcanza el 34.8% consideran que la seguridad de la salud en el trabajo en la municipalidad donde se realizó la presente investigación no se da de manera adecuada es decir que es deficiente, dado que no se cuenta con los implementos adecuados, especialmente para el personal que realiza las tareas de limpieza, exponiendo su salud a un deterioro constante, en tanto que el 30,9% indica que es regular y un 34,3% que es bueno. Así la SST es un tema que tradicionalmente en las diversas gestiones municipales a sido relegado a un segundo plano, priorizando otros aspectos de la tarea municipal.

Respecto al segundo objetivo específico los resultados obtenidos en la prueba de correlación de Spearman muestran que existe una relación alta y directa entre el sistema gerencial y la variable SST dado que se obtuvo el valor de 0.721 para el coeficiente de correlación de Spearman. Parra et al. (2019) es investigación sobre SST en la industria de la limpieza, determinó que entre los factores críticos para el establecimiento de una buena bioseguridad es contar con un sistema gerencial que permita contar con una estructura organizacional adecuada la cual ha de ser un catalizador efectivo para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, en el que la toma de decisiones se constituye en un aspecto básico en cuanto a las actividades que permiten potenciar una gestión dirigida a lograr los objetivos propuestos con eficiencia, es decir buscando optimizar los recursos, se cuenta para obtener los mejores resultados. Navarro (2018) por su parte hace referencia al

sistema gerencial el cual se constituye en la estructura que hace posible un uso óptimo de los recursos con que cuenta la organización, sean éstos, recursos de orden material o inmaterial, a través de una adecuada planificación, que permita a través del análisis prospectivo tener una idea clara de las necesidades y demandas que se presentan en cada área de la organización, de tal manera que se pueda prever la logística correspondiente del desplazamiento de personal adecuadamente preparado para el cumplimiento de tales funciones, es así que hacer uso de un sistema gerencial para el cumplimiento de las funciones de una organización, permite prever la eficacia del cumplimiento de los objetivos planteados en la organización.

Para el tercer objetivo específico los resultados obtenidos para la prueba de correlación de Spearman muestran que existe una relación alta y directa, dado que se alcanzó el valor de 0.715 para el coeficiente de correlación de Spearman. Al respecto Díaz (2020) en su investigación destinada a la optimización de las operaciones de SST en la empresa Manzanares SAC, pone especial relevancia en el sistema de recursos humanos, cuando se trata de cumplir con los estándares de SST, es así que un personal adecuadamente capacitado, con profesionalismo, de cumplir con las especificaciones técnicas para el desarrollo de los trabajos en especial de aquellos con conllevan mayor riesgo para el trabajador, como son los sistemas de limpieza y seguridad en las ciudades, como indica Tapia et al. (2019) la salud y la seguridad ocupacional presentan un aspecto fundamental que es la preparación que deben de los trabajadores respecto a cómo ejecutar sus funciones en el área de limpieza sin poner en riesgo su salud, es también importante el cumplimiento de los principios de bioseguridad en el personal de limpieza. Por su parte Gómez et al. (2015) hace referencia al sistema de recursos humanos como una parte importante de toda organización que quiere tener una ventaja competitiva en el mercado, en el caso de la limpieza y seguridad para una ciudad, dicho sistema es aún más importante, porque se debe lograr tener los mejores cuadros que permitan una actividad tan compleja pueda realizarse con la eficiencia y eficacia que corresponde, para esto es importante cumplir con los procesos de reclutamiento selección, buscándose los perfiles adecuados, los procesos de inversión que permitan a los trabajadores conocer de cerca cuales han de ser sus funciones dentro de la organización, así como la supervisión y monitoreo constante

de las actividades que se realizan con el propósito de mejorar las si es que presentaran algún problema o de mantenerlas en caso que se vea que su eficiencia es la correcta, no se puede dejar de lado la necesidad que existe de una capacitación continua y acorde con las necesidades de los trabajadores en cuanto a sus competencias y habilidades necesarias para el desarrollo de sus funciones el impuesto que les corresponde. De acuerdo con Correa (2017) la gestión organizacional que implica un adecuado desarrollo del sistema de recursos humanos, debe propender entre su personal el conocimiento acerca de la gestión de peligros y riesgos en el trabajo, de tal manera que pueden hacer un tratamiento y control de los riesgos y peligros que la labor que realizan implica, sin embargo, cuando existe una adecuada organización y planificación, dichos riesgos y peligros pueden ser controlados y minimizados. Al en el tema de SST se tiende la norma internacional ISO 450001, la misma que abarca los lineamientos necesarios para el desarrollo, implementación y administración de métodos, que permiten la detección de peligros productivos y continuos.

En la municipalidad estudiada como se mencionó anteriormente no se tomó en cuenta con la debida urgencia la implementación de acciones que pudieran dotar de mejor equipo de protección laboral a las diferentes áreas de trabajo, en especial el área de limpieza, no obstante, a raíz de la pandemia del Covid 19 se tiene otra perspectiva de la importancia que es la gestión organizacional y en particular la gestión de los residuos sólidos debidamente

Para el objetivo general se obtuvo el valor de 0.779 para el coeficiente de Spearman el mismo que muestra que existe una relación directa y alta entre dichas variables. Ramos (2018) en su investigación sobre el compromiso organizacional y la reducción de riesgos laborales, encontró que existe una correlación alta y directa que alcanza el valor de 0.879 entre dichas variables, poniendo especial detalle en la necesidad de contar con una gestión organizacional adecuada que permita garantizar un adecuado compromiso por parte de los trabajadores con la organización, buscando reducir asimismo los riesgos y peligros laborales. También es importante considerar que esto es lo que recomienda el Ministerio del Trabajo (2016), el cual sugiere que el empleador garantice el establecimiento de prácticas de condiciones y formas conducentes a resguardar la vida, el bienestar y la salubridad de sus empleados, así como, así como a quienes, sin una relación

laboral permanente, presten servicios o trabajen como parte de las actividades del sector de limpieza y seguridad. De acuerdo con los hallazgos de la encuesta actual, el 34,8% de los empleados cree que no se respeta la SST, ya que carecen de los equipos y materiales que garantizan su SST de los trabajadores, de igual forma el 30,9% considera que la SST en el área investigada no se corresponde con lo dispuesto por la legislación vigente que regula las medidas de protección y SST que deben estar presentes en áreas cruciales como el servicio de limpieza de la ciudad.

Los resultados muestran así de manera inequívoca la necesidad que tiene la organización de establecer políticas de gobierno local que garanticen que la normatividad vigente, se cumple de manera estricta, mucho más ahora que se vive una temporada de pandemia ocasionada por el coronavirus, en el cual se ha podido apreciar de manera directa las necesidades con las que cuenta los municipios distritales en materia de limpieza de la ciudad, donde los trabajadores se ven expuestos a una cantidad importante de riesgos para su salud, es así que existe la necesidad de contar con una planificación adecuada que permita de manera organizada contar con los recursos materiales y humanos necesarios para una adecuada ejecución de los trabajos correspondientes al área de limpieza, tarea que también pasa por organizada la población para que haga la segregación correspondiente de sus residuos sólidos de manera segura, tratando de exponer al mínimo a cualquier riesgo que ponga en peligro la salud y la integridad física de los trabajadores en el área de limpieza.

No menos importante es el dotar de los recursos y materiales fundamentales para el cumplimiento de la labor que desarrolla en los trabajadores en el área de limpieza, los cuales deben estar constantemente capacitados, para entender la importancia de la labor que realizan y acerca de las estrategias que permitan la minimización de riesgos en la ejecución de sus tareas.

Finalmente se tiene que la investigación presenta ventajas en cuanto permite conocer el grado de relación entre las variables de estudio no obstante dicha relación se presenta en un periodo de tiempo restringido como es el 2022, no pudiendo así valorar la manera en que las variables de estudio se vinculan en el tiempo. Sin embargo, se puede constatar, que previo a la pandemia del coronavirus el problema con la seguridad de los trabajadores de la salud en el trabajo ya se

daba, en particular en el área de limpieza, en la que se ido descuidando de manera sistemática la implementación de los recursos y equipos necesarios para poder hacer frente a una demanda cada vez mayor del servicio de limpieza pública, la misma que se relaciona con el crecimiento importante que en los últimos 10 años ha tenido el distrito de San Sebastián, lo cual trae consigo la mayor generación de residuos sólidos, los cuales por falta de una discusión más persistente por parte de la municipalidad no son adecuadamente tratados por los vecinos ni por las instituciones que las genera, constituyéndose en una fuente adicional de peligro para los trabajadores que laboran en el área de limpieza de dicha municipalidad, más aún el problema trasciende por la falta de planificación a futuro respecto del traslado de los residuos sólidos a vertederos seguros o tal vez la industrialización de los mismos, se aprecia que aún dentro de las municipalidades distritales en el Cusco y en particular en la municipalidad San Sebastián se requiere de una reingeniería, que tome en cuenta de manera pertinente la planificación del futuro y la consolidación de una gerencia de limpieza y salud pública que se preocupen por los trabajadores que laboran en la misma, dotándoles de la capacitación necesaria y de los recursos adecuados para que puedan proteger su salud.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 1.** Se determinó que las variables gestión organizacional y SST presentan una relación alta y directa y significativa en el área de limpieza de la municipalidad distrital de San Sebastián Cusco, lo que denota que las deficiencias que aún se presentan en la gestión organizacional presentan relación con la SST del personal del área de limpieza en la municipalidad estudiada, siendo una necesidad prioritaria gestionar de mejor manera las actividades dedicadas a este aspecto fundamental de la gestión municipal.
- 2.** Se determinó que, a partir de los resultados encontrados en la investigación, la dimensión sistema operativo y SST en el área de limpieza de la municipalidad distrital de San Sebastián, Cusco 2022, resultados que reflejan la necesidad de mejorar las instalaciones físicas, tecnología y conocimientos en cuanto a la SST del área de limpieza en la municipalidad de San Sebastián.
- 3.** Se halló que la relación entre la dimensión sistema gerencial y la variable SST en el área de limpieza de la municipalidad distrital de San Sebastián, es significativa, alta y directa entre las mismas, siendo importante realizar una mejora de la estructura organizacional, los objetivos estratégicos y la toma de decisiones que permitan tener una mejor SST, en particular del área de limpieza de la municipalidad distrital de San Sebastián.
- 4.** Se determinó que la dimensión sistema de recursos humanos y la variable SST en el área de limpieza de la municipalidad distrital de San Sebastián, presenta una relación alta, directa y significativa, lo cual pone en evidencia que el sistema de recursos humanos guarda una relación importante para tener un sistema de SST del área de limpieza que garantice el cumplimiento de las metas trazadas por parte de la municipalidad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Se recomienda subgerencia de gestión de residuos sólidos de la municipalidad distrital de San Sebastián, desarrollar acciones que permitan un mejor control de la seguridad y la salud de los trabajadores que laboran en el área de limpieza, estableciendo criterios mínimos de seguridad laboral, los cuales deben ser estrictamente supervisados para su cumplimiento.
- 2.** Se recomienda a la gerencia de medio ambiente de la municipalidad distrital de San Sebastián a través de la subgerencia de gestión de residuos sólidos y el área técnica municipal, realizar una revisión constante de los recursos y equipos con los que cuentan los trabajadores para realizar sus labores de limpieza, asimismo evaluar los conocimientos que poseen dichos trabajadores respecto al cumplimiento de las normas de bioseguridad.
- 3.** Se recomienda el gerente de recursos humanos de la municipalidad distrital de San Sebastián y una sugerencia de la técnica municipal, realizar charlas respecto a la necesidad del cumplimiento de la normatividad vigente respecto a las medidas de SST, poniendo especial énfasis en áreas críticas como las de limpieza pública, en las cuales los trabajadores exponen con mayor frecuencia su salud debido a las actividades que cumple.
- 4.** Se recomienda a la gerencia de recursos humanos de la municipalidad distrital de San Sebastián, fortalecer los procesos de reclutamiento y selección del personal destinado a labores del área de limpieza de la municipalidad, estableciendo claramente el perfil que deben de cumplir para desempeñar las tareas que se les encomienda, de esta manera y con una capacitación constante se ha de garantizar que los trabajadores cumplen con la normatividad y preserven su SST.

## REFERENCIAS

- Amyotte, P. R., Goraya, A. U., Hendershot, D. C., & Khan, F. I. (2007). Incorporation of inherent safety principles in process safety management. *Process safety progress*, 26(4), 333-346.
- Alarcón, R., Hernández, Y., & Pérez, M. (2020). Dimensiones claves de una gestión pública efectiva en gobiernos locales. Aplicación en un caso de estudio. *Revista Universidad y Sociedad*, XII(6), 411-420. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000600411&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600411&lng=es&tlng=es).
- Alvarado, R., Acosta, K., & Mata, Y. (2018). Necesidad de los sistemas de información gerencial para la toma de decisiones en las organizaciones. *XIX(31)*, 17-31. doi:10.15517/isucr.v19i39.34067
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Lima: Universidad de Lima.
- Anaya, A. (2017). Modelo de SST con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *Ciencia y trabajo*, XIX(59), 95-104. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200095>
- Bologna, E. (2018). *Métodos Estadísticos de Investigación*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Bonamente, M. (2017). *Statistics and analysis of Scientific Data*. New York: Springer.
- Boiral, O., Brotherton, M. C., Rivaud, L., & Guillaumie, L. (2021). Organizations' Management of the COVID-19 Pandemic: A Scoping Review of Business Articles. *Sustainability*, 13(7), 3993. <https://doi.org/10.3390/su13073993>
- Carro, R., & Gonzales, D. (2018). *El sistema de producción y operaciones*. La Plata: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Correa, G. (2017). Evolución de la Cultura de la Gestión de Riesgos en el Entorno Empresarial Colombiano: Revisión y Diagnóstico. *Journal of Engineering & Technology*, VI(1), 22-45. doi:<https://doi.org/10.22507/JET.V6N1A2>
- Creswell, J. (2017). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Los Ángeles: SAGE.
- Dahler-Larsen, P., Sundby, A., & Boodhoo, A. (2020). Can occupational health and safety management systems address psychosocial risk factors? An empirical

- study. *Safety Science*, 130, 104878.
- Del Río, J. (2017). Gestión organizacional en entornos complejos por parte de las MIPYMES del sector servicios de la ciudad de Sincelejo. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, XVIII (2), 45-57. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rtend.171802.75>
- Demelza, M. (2017). *Gestión Organizacional*. Bogotá: Fondo editorial Areandino.
- Díaz, J. R. (2020). Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa Comercial Manzanares S.A.C. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Obtenido de [http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11984/UPdiloj\\_r.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11984/UPdiloj_r.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gómez, L., Balkin, David, & Cardy, R. (2015). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
- Guo, H., Yu, Y., & Skitmore, M. (2017). Visualization technology-based construction safety management: A review. *Automation in Construction*, 73, 135-144.
- Hale, A. R., Heming, B. H. J., Carthey, J., & Kirwan, B. (1997). Modelling of safety management systems. *Safety Science*, 26(1-2), 121-140.
- Henao, F. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill Education.
- Hohnen, P., & Hasle, P. (2018). Third party audits of the psychosocial work environment in occupational health and safety management systems. *Safety science*, 109, 76-85.
- Huamán, N. (2019). *Riesgos laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]*. Lima. doi:[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16825/Huaman\\_vn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16825/Huaman_vn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huamán, N. (2021). *Riesgos laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]*. Obtenido de

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16825#:~:text=Los%20resultados%20muestran%20que%20de,el%2057%25%20considera%20estar%20expuesto>

- Instituto Nacional de Ciberseguridad. (2016). *Gestión de riesgos. Una guía de aproximación para el empresario*.
- Ismail, Z., Doostdar, S., & Harun, Z. (2012). Factors influencing the implementation of a safety management system for construction sites. *Safety science*, 50(3), 418-423.
- Khalid, U., Sagoo, A., & Benachir, M. (2021). Safety Management System (SMS) framework development–Mitigating the critical safety factors affecting Health and Safety performance in construction projects. *Safety science*, 143, 105402.
- Kathrynn, A., & Lawrence, E. (2019). *Research Methods Statistic an Applications*. SAGE Publications.
- Kondalkar, V. (2020). *Organizational Behavior*. New Age International Publiserrrs.
- Lavicoli, S., Boccuni, F., Buresti, G., Gagliardi, D., Persechino, B., & Valenti, A. (2021). Risk assessment at work and prevention strategies on COVID-19 in Italy. *PlosOne*, 19. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0248874>
- Lynn, P. (2017). *Leadership Attributes and Behaviors as Predictors of Organizational Resilience in Academic Health Care Systems*. Tesis Doctoral, Walden University, College of Health Sciences, Washington.
- Ministerio de Trabajo y promoción del empleo. (2020). *Guía para la implementación del Reglamento de SST de los obreros municipales del Perú*. Lima.
- Mohammadfam, I., Kamalinia, M., Momeni, M., Golmohammadi, R., Hamidi, Y., & Soltanian, A. (2017). Evaluación de la Calidad de la Seguridad y Salud en el Trabajo Sistemas de Gestión Basados en Indicadores Clave de Desempeño. *Seguridad y salud en el trabajo*, VIII(2), 156-161. doi:<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.09.001>
- Monzón, G., Miiary, A., Pacheco, M., Pinto, H., & Torres, S. (2021). Riesgos laborales en personal de limpieza pública durante el Covid-19. *Universidad Ciencia y tecnología*, 66-72. Obtenido de <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/issue/view/31/Revista%20UCT%20marzo%202021>

- Navarro, K. (2018). *Gestión organizacional y relación con la ejecución presupuestal Devida – Tarapoto 2018*. Tesis para optar el grado de maestra, Tarapoto. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30682>
- Niciejewska, M., & Kiriliuk, O. (2020). Occupational health and safety management in "small size" enterprises, with particular emphasis on hazards identification. *Production Engineering Archives*, 26.
- OIT. (17 de septiembre de 2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm)
- Parra, E., Perales, G., & Quezada, A. (2019). Salud y seguridad laboral: intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación. *Salud Publica Mex*, 61(5). Obtenido de <https://www.scielosp.org/pdf/spm/2019.v61n5/657-669/es>
- Ramos, J. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con el nivel de prevención de riesgos laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Otuzco en el año 2018*. [Tesis de maestría, Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo]. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29532/ramos\\_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29532/ramos_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rosemberg, M. (2020). Health and safety considerations for hotel cleaners during Covid-19. *Occupational medicine*, 70(5), 382-382. doi: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa053>
- Secretaría Central de ISO. (2018). *Norma Internacional 45001. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso*. Suiza. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Desktop/ISO-45001-Norma-Internacional-Oficial-Espa%C3%B1ol-Safety-VIP-1.pdf>
- Singh, K., Maiti, J., & Dhalmahapatra, K. (2019). Chain of events model for safety management: data analytics approach. *Safety science*, 118, 568-582.
- Stockemer, D. (2019). *Quantitative Methods for the Social Sciences*. Springer.
- Tapia, E., Perales, G., Quezada, A., & Torres, P. (2019). Salud y seguridad laboral: intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación. *salud pública de México*, LXV(5), 657-669. Obtenido de

- <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v61n5/0036-3634-spm-61-05-657.pdf>
- Tocra, V., & Yungure, E. (2017). Factores de riesgo que influyen en la seguridad laboral de los trabajadores obreros de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado – Arequipa 2017. *Tesis de grado*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4359/Tstohuvc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Varianou-Mikellidou, C., Boustras, G., Dimopoulos, C., Wybo, J. L., Guldenmund, F. W., Nicolaidou, O., & Anyfantis, I. (2019). Occupational health and safety management in the context of an ageing workforce. *Safety science*, 116, 231-244.
- Veli, D. (2017). *Sistemas de información gerencial* (Primera edición digital ed.). Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4268/1/DO\\_U\\_C\\_EG\\_MAI\\_SistemasdeInformaci%C3%B3nGerencial.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4268/1/DO_U_C_EG_MAI_SistemasdeInformaci%C3%B3nGerencial.pdf)
- Wang, B., Wu, C., & Huang, L. (2019). Data literacy for safety professionals in safety management: A theoretical perspective on basic questions and answers. *Safety science*, 117, 15-22.
- Wattersom, A. (2020). COVID-19 in the UK and Occupational Health and Safety: Predictable not Inevitable Failures by Government, and Trade Union and Nongovernmental Organization Responses. *NEW SOLUTIONS: A Journal of*, 30(2), 86-94. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/1048291120929763>
- Yiu, N. S., Chan, D. W., Shan, M., & Sze, N. N. (2019). Implementation of safety management system in managing construction projects: Benefits and obstacles. *Safety science*, 117, 23-32.
- Zimolong, B. M., & Elke, G. (2006). Occupational health and safety management.

## **ANEXOS**

## Anexo N° 1 Matriz de consistencia

<b>GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y RELACIÓN CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LIMPIEZA DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN SEBASTIÁN CUSCO, 2022</b>							
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable independiente: Gestión organizacional</b>				
¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y la seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad de San Sebastián Cusco 2022?	Determinar la relación entre la gestión organizacional y la seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad de San Sebastián Cusco 2022	Existe relación entre la gestión organizacional y la seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad de San Sebastián Cusco 2022	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Sistema operativo	Instalaciones físicas	1, 2	Escala ordinal (Likert)  Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Escala ordinal
				Tecnología	3, 4		
				Conocimientos	5, 6		
			Sistema gerencial	Estructura organizacional	7, 8		
				Objetivos estratégicos	9, 10		
				Toma de decisiones	11, 12		
			Sistema de recursos humanos	Interrelaciones sociales	13, 14		
				Motivación	15, 16		
Trabajo en equipo	17, 18						
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable independiente: Seguridad y salud en el trabajo</b>				
1. ¿Cuál es la relación entre el sistema operativo y la seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad de San Sebastián Cusco 2022?  2. ¿Cuál es la relación entre el sistema gerencial y la	1. Determinar la relación entre el sistema operativo y la seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad de San Sebastián Cusco 2022  2. Determinar la relación entre el sistema gerencial y la	1. Existe relación directa y significativa entre el sistema operativo y la seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad de San Sebastián Cusco 2022.  2. Existe relación directa y significativa entre el sistema gerencial y la	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Gestión de riesgos y peligros	Comportamientos seguros	1, 2	Escala ordinal (Likert)  Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Y salud laboral Escala ordinal
				Compromiso con la seguridad en el trabajo	3, 4		
				Actitudes hacia la seguridad	5, 6		
			Tratamiento y control de riesgos y peligros	Sistemas de control	7, 8		
				Políticas de seguridad laboral	9, 10		
				Uso de implementos de seguridad	11, 12		
			Reducción de riesgos y peligros	Sistemas de trabajo	13, 14		
				Cumplimiento de disposiciones de seguridad	15, 16		
				Verificación de implementos de seguridad	17, 18		

<p>seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad de San Sebastián Cusco 2022?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el sistema de recursos humanos y la seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad de San Sebastián Cusco 2022?</p>	<p>seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad de San Sebastián Cusco 2022.</p> <p>3. Determinar la relación entre el sistema de recursos humanos y la seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad de San Sebastián Cusco 2022.</p>	<p>seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad de San Sebastián Cusco 2022.</p> <p>3. Existe relación directa y significativa entre el sistema de recursos humanos y la seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad de San Sebastián Cusco 2022.</p>					
<p><b>Diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>	<p><b>Métodos de análisis de datos</b></p>				
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Básico por su propósito  <b>Diseño:</b> No experimental, descriptivo correlacional</p>	<p><b>Población:</b> La población para La población para el presente estudio estará conformada por un total de 432 trabajadores de la municipalidad de San Sebastián entre funcionarios, regidores, alcaldes y personal operativo  <b>Muestra:</b> La presente investigación estará constituida por un total de 204 trabajadores elegidos de manera aleatoria, de entre la población de estudio</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario gestión organizacional y cuestionario sobre seguridad y salud en el trabajo</p>	<p><b>Descriptivos:</b> Tablas de distribución de frecuencias, gráficos estadísticos  <b>Inferencial:</b> Prueba de hipótesis de normalidad Kolmogorov Smirnov, análisis de correlación</p>				

**Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables**

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Gestión organizacional	Se entiende como el conjunto de procesos que hace posible el funcionamiento de una organización, cumpliendo metas y objetivos en función a la planificación de acción y a la administración de recursos con una visión prospectiva (Kondalkar, 2020)	Cuestionario para evaluar la gestión organizacional el cual se organiza en función a tres dimensiones como son el sistema operativo, el sistema de información gerencial y el sistema de recursos humanos, el cual consta de 18 ítems y que fue propuesto por Castro (2021)	Sistema operativo	Instalaciones físicas Tecnología Conocimientos	Escala ordinal Deficiente
			Sistema de gerencial	Estructura organizacional Objetivos estratégicos Toma de decisiones	Regular
			Sistema de recursos humanos	Interrelaciones sociales Motivación Trabajo en equipo	Bueno
Seguridad y salud en el trabajo	Conjuntos de procesos que se desarrollan en las organizaciones con la finalidad de prevenir y reducir los riesgos laborales, con el fin de eliminarlos del entorno laboral (Henao, 2018)	Cuestionario sobre seguridad y salud en el trabajo, el cual se compone de tres dimensiones que son la gestión de riesgos y peligros, el tratamiento y control de riesgos y peligros y la reducción de riesgos y peligros. El cuestionario fue propuesto la investigadora del presente estudio	Gestión de riesgos y peligros	Comportamientos seguros Compromiso con la seguridad en el trabajo Actitudes hacia la seguridad y salud laboral	Escala ordinal Deficiente Regular
			Tratamiento y control de riesgos y peligros	Sistemas de control Políticas de seguridad laboral Uso de implementos de seguridad	Bueno
			Reducción de riesgos y peligros	Sistemas de trabajo Cumplimiento de disposiciones de seguridad Verificación de implementos de seguridad	

### Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos



#### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador a continuación se presentan algunas preguntas relacionadas con la gestión organizacional en la municipalidad distrital de San Sebastián, le agradecemos responda con sinceridad cada una de las afirmaciones, para contribuir con la investigación.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.

Género	Masculino			Femenino							
Edad	20-30	31-40	41-50	51 a más							
Condición laboral	Contratado	Nombrado	CAS								
ESCALA DE FRECUENCIA			VALORACION								
Totalmente en desacuerdo			1								
En desacuerdo			2								
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo			3								
De acuerdo			4								
Totalmente de acuerdo			5								
N°	ITEMS						1	2	3	4	5
01	El personal de limpieza cuenta con los espacios adecuados dentro de las instalaciones de la municipalidad										
02	Los implementos de trabajo que tiene el personal de limpieza son guardados en ambientes apropiados para tal efecto										
03	La municipalidad hace uso de tecnología adecuada para llevar el control del personal de limpieza pública										
04	La tecnología usada en las unidades vehiculares de limpieza hace posible llevar un control de la ubicación de los mismos										
05	La municipalidad se preocupa porque el personal de limpieza tenga un nivel de conocimientos adecuado sobre seguridad y salud en el trabajo										
06	La municipalidad capacitar personal y en información para su cuidado en temas de salud										
07	La estructura organizacional en el área de limpieza permite conocer la relación de autoridad y responsabilidad en el trabajo										
08	La estructura organizacional permite realizar un trabajo organizado										
09	La municipalidad brinda al personal de limpieza pública información sobre los objetivos institucionales										
10	El personal de limpieza pública, realiza su trabajo en función a los objetivos institucionales										
11	La municipalidad toma en cuenta las sugerencias del personal de limpieza sobre su seguridad										
12	El personal de limpieza durante el desarrollo de sus funciones toma decisiones que ayudan a solucionar los problemas que se presenta										
13	Las relaciones sociales entre compañeros de trabajo favorecen al cumplimiento de los objetivos										
14	La municipalidad realiza actividades de confraternidad que mejoran las relaciones entre compañeros de trabajo										
15	La municipalidad aplica actividades motivacionales que mejoran el desempeño del personal de limpieza pública										

16	Se realiza actividades de reconocimiento al personal de limpieza pública, lo cual motiva seguir con la labor que realiza					
17	La comunicación que se practica dentro del área ayuda a tomar mejores decisiones en el trabajo					
18	Existe una comunicación activa en el personal del área de limpieza pública					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CUESTIONARIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Estimado trabajador a continuación se presentan algunas preguntas relacionadas con la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad distrital de San Sebastián, le agradecemos responda con sinceridad cada una de las afirmaciones, para contribuir con la investigación.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.

ESCALA DE FRECUENCIA		VALORACIÓN				
	Nunca	1				
	Casi nunca	2				
	A veces	3				
	Casi siempre	4				
	Siempre	5				
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
01	La municipalidad motiva al personal de limpieza a trabajar de acuerdo con los protocolos de seguridad					
02	La municipalidad se asegura de que todo el personal de limpieza haya recibido la información necesaria sobre seguridad					
03	La municipalidad motiva al personal de limpieza a participar en las decisiones que pone en riesgo su salud					
04	El personal de limpieza se esfuerza por alcanzar un nivel de seguridad adecuado					
05	El personal de limpieza pública muestra comportamientos adecuados en el desempeño de sus funciones					
06	La municipalidad promueve la práctica de actitudes seguras en el trabajo					
07	La municipalidad se asegura de que los problemas de seguridad detectados sean corregidos en forma oportuna					
08	El personal de limpieza considera que una adecuada supervisión es importante para prevenir accidentes laborales					
09	La municipalidad define de manera clara y precisa las políticas de seguridad y salud en el trabajo para el personal de limpieza					
10	El personal de limpieza pone en práctica las políticas de prevención dentro del trabajo					
11	Se realiza un mantenimiento periódico de los equipos y herramientas empleados en la limpieza pública					
12	La municipalidad promueve la cultura del cuidado y conservación de los implementos de trabajo					
13	La municipalidad diseña sistemas de trabajo para el personal de limpieza que sean funcionales					

<b>14</b>	La municipalidad implementa sistemas de trabajo que minimizan los peligros y riesgos					
<b>15</b>	La municipalidad se asegura de que todo el personal de limpieza trabaje en función a su seguridad					
<b>16</b>	La municipalidad trabaja bajo las leyes establecidas en materia de reducción de peligros laborales					
<b>17</b>	La municipalidad asegura la disponibilidad de los implementos de trabajo para el personal de limpieza					
<b>18</b>	El personal de limpieza hace uso adecuado de los implementos de trabajo en el cumplimiento de su labor					

## Anexo 04

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Sistema operativo</b>								
1	El personal de limpieza cuenta con los espacios adecuados dentro de las instalaciones de la municipalidad	X		X		X		
2	Los implementos de trabajo que tiene el personal de limpieza son guardados en ambientes apropiados para tal efecto	X		X		X		
3	La municipalidad hace uso de tecnología adecuada para llevar el control del personal de limpieza pública	X		X		X		
4	La tecnología usada en las unidades vehiculares de limpieza hace posible llevar un control de la ubicación de los mismos	X		X		X		
5	La municipalidad se preocupa porque el personal de limpieza tenga un nivel de conocimientos adecuado sobre seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
6	La municipalidad capacitar personal y en información para su cuidado en temas de salud	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Sistema gerencial</b>								
7	La estructura organizacional en el área de limpieza permite conocer la relación de autoridad y responsabilidad en el trabajo	X		X		X		
8	La estructura organizacional permite realizar un trabajo organizado							
9	La municipalidad brinda al personal de limpieza pública información sobre los objetivos institucionales	X		X		X		
10	El personal de limpieza pública, realiza su trabajo en función a los objetivos institucionales	X		X		X		
11	La municipalidad toma en cuenta las sugerencias del personal de limpieza sobre su seguridad	X		X		X		
12	El personal de limpieza durante el desarrollo de sus funciones toma decisiones que ayudan a solucionar los problemas que se presenta	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Sistema de recursos humanos</b>								
13	Las relaciones sociales entre compañeros de trabajo favorecen al cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
14	La municipalidad realiza actividades de confraternidad que mejoran las relaciones entre compañeros de trabajo	X		X		X		
15	La municipalidad aplica actividades motivacionales que mejoran el desempeño del personal de limpieza pública	X		X		X		
16	Se realiza actividades de reconocimiento al personal de limpieza pública, lo cual motiva seguir con la labor que realiza	X		X		X		
17	La comunicación que se practica dentro del área ayuda a tomar mejores decisiones en el trabajo	X		X		X		
18	Existe una comunicación activa en el personal del área de limpieza pública	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Flavio Ricardo Sánchez Ortiz

DNI: 23803533

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

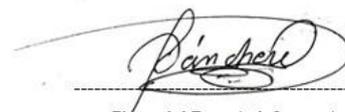
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Cusco, 18 de abril del 2022.



Firma del Experto Informante  
Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Gestión de riesgos y peligros</b>								
1	La municipalidad motiva al personal de limpieza a trabajar de acuerdo con los protocolos de seguridad	X		X		X		
2	La municipalidad se asegura de que todo el personal de limpieza haya recibido la información necesaria sobre seguridad	X		X		X		
3	La municipalidad motiva al personal de limpieza a participar en las decisiones que pone en riesgo su salud	X		X		X		
4	El personal de limpieza se esfuerza por alcanzar un nivel de seguridad adecuado	x		X		X		
5	El personal de limpieza pública muestra comportamientos adecuados en el desempeño de sus funciones	x		x		x		
6	La municipalidad promueve la práctica de actitudes seguras en el trabajo							
<b>DIMENSIÓN 2: Tratamiento y control de riesgos y peligros</b>								
7	La municipalidad se asegura de que los problemas de seguridad detectados sean corregidos en forma oportuna	X		X		X		
8	El personal de limpieza considera que una adecuada supervisión es importante para prevenir accidentes laborales							
9	La municipalidad define de manera clara y precisa las políticas de seguridad y salud en el trabajo para el personal de limpieza	X		X		X		
10	El personal de limpieza pone en práctica las políticas de prevención dentro del trabajo	X		X		X		
11	Se realiza un mantenimiento periódico de los equipos y herramientas empleados en la limpieza pública	X		X		X		
12	La municipalidad promueve la cultura del cuidado y conservación de los implementos de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Reducción de riesgos y peligros</b>								
13	La municipalidad diseña sistemas de trabajo para el personal de limpieza que sean funcionales	X		X		X		
14	La municipalidad implementa sistemas de trabajo que minimizan los peligros y riesgos	X		X		X		
15	La municipalidad se asegura de que todo el personal de limpieza trabaje en función a su seguridad	X		X		X		
16	La municipalidad trabaja bajo las leyes establecidas en materia de reducción de peligros laborales	X		X		X		
17	La municipalidad asegura la disponibilidad de los implementos de trabajo para el personal de limpieza	X		X		X		
18	El personal de limpieza hace uso adecuado de los implementos de trabajo en el cumplimiento de su labor	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Flavio Ricardo Sánchez Ortiz

DNI: 23803533

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Cusco, 18 de abril del 2022



Firma del Experto Informante  
Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Sistema operativo</b>								
1	El personal de limpieza cuenta con los espacios adecuados dentro de las instalaciones de la municipalidad	X		X		X		
2	Los implementos de trabajo que tiene el personal de limpieza son guardados en ambientes apropiados para tal efecto	X		X		X		
3	La municipalidad hace uso de tecnología adecuada para llevar el control del personal de limpieza pública	X		X		X		
4	La tecnología usada en las unidades vehiculares de limpieza hace posible llevar un control de la ubicación de los mismos	X		X		X		
5	La municipalidad se preocupa porque el personal de limpieza tenga un nivel de conocimientos adecuado sobre seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
6	La municipalidad capacitar personal y en información para su cuidado en temas de salud	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Sistema gerencial</b>								
7	La estructura organizacional en el área de limpieza permite conocer la relación de autoridad y responsabilidad en el trabajo	X		X		X		
8	La estructura organizacional permite realizar un trabajo organizado							
9	La municipalidad brinda al personal de limpieza pública información sobre los objetivos institucionales	X		X		X		
10	El personal de limpieza pública, realiza su trabajo en función a los objetivos institucionales	X		X		X		
11	La municipalidad toma en cuenta las sugerencias del personal de limpieza sobre su seguridad	X		X		X		
12	El personal de limpieza durante el desarrollo de sus funciones toma decisiones que ayudan a solucionar los problemas que se presenta	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Sistema de recursos humanos</b>								
13	Las relaciones sociales entre compañeros de trabajo favorecen al cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
14	La municipalidad realiza actividades de confraternidad que mejoran las relaciones entre compañeros de trabajo	X		X		X		
15	La municipalidad aplica actividades motivacionales que mejoran el desempeño del personal de limpieza pública	X		X		X		
16	Se realiza actividades de reconocimiento al personal de limpieza pública, lo cual motiva seguir con la labor que realiza	X		X		X		
17	La comunicación que se practica dentro del área ayuda a tomar mejores decisiones en el trabajo	X		X		X		
18	Existe una comunicación activa en el personal del área de limpieza pública	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Roberth Lima Rivas

DNI: 24003832

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Cusco, 17 de abril del 2022.



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Gestión de riesgos y peligros</b>								
1	La municipalidad motiva al personal de limpieza a trabajar de acuerdo con los protocolos de seguridad	X		X		X		
2	La municipalidad se asegura de que todo el personal de limpieza haya recibido la información necesaria sobre seguridad	X		X		X		
3	La municipalidad motiva al personal de limpieza a participar en las decisiones que pone en riesgo su salud	X		X		X		
4	El personal de limpieza se esfuerza por alcanzar un nivel de seguridad adecuado	x		X		X		
5	El personal de limpieza pública muestra comportamientos adecuados en el desempeño de sus funciones	x		x		x		
6	La municipalidad promueve la práctica de actitudes seguras en el trabajo							
<b>DIMENSIÓN 2: Tratamiento y control de riesgos y peligros</b>								
7	La municipalidad se asegura de que los problemas de seguridad detectados sean corregidos en forma oportuna	X		X		X		
8	El personal de limpieza considera que una adecuada supervisión es importante para prevenir accidentes laborales							
9	La municipalidad define de manera clara y precisa las políticas de seguridad y salud en el trabajo para el personal de limpieza	X		X		X		
10	El personal de limpieza pone en práctica las políticas de prevención dentro del trabajo	X		X		X		
11	Se realiza un mantenimiento periódico de los equipos y herramientas empleados en la limpieza pública	X		X		X		
12	La municipalidad promueve la cultura del cuidado y conservación de los implementos de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Reducción de riesgos y peligros</b>								
13	La municipalidad diseña sistemas de trabajo para el personal de limpieza que sean funcionales	X		X		X		
14	La municipalidad implementa sistemas de trabajo que minimizan los peligros y riesgos	X		X		X		
15	La municipalidad se asegura de que todo el personal de limpieza trabaje en función a su seguridad	X		X		X		
16	La municipalidad trabaja bajo las leyes establecidas en materia de reducción de peligros laborales	X		X		X		
17	La municipalidad asegura la disponibilidad de los implementos de trabajo para el personal de limpieza	X		X		X		
18	El personal de limpieza hace uso adecuado de los implementos de trabajo en el cumplimiento de su labor	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Roberth Lima Rivas

DNI: 24003832

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Cusco, 17 de abril del 2022



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Sistema operativo</b>								
1	El personal de limpieza cuenta con los espacios adecuados dentro de las instalaciones de la municipalidad	X		X		X		
2	Los implementos de trabajo que tiene el personal de limpieza son guardados en ambientes apropiados para tal efecto	X		X		X		
3	La municipalidad hace uso de tecnología adecuada para llevar el control del personal de limpieza pública	X		X		X		
4	La tecnología usada en las unidades vehiculares de limpieza hace posible llevar un control de la ubicación de los mismos	X		X		X		
5	La municipalidad se preocupa porque el personal de limpieza tenga un nivel de conocimientos adecuado sobre seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
6	La municipalidad capacitar personal y en información para su cuidado en temas de salud	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Sistema gerencial</b>								
7	La estructura organizacional en el área de limpieza permite conocer la relación de autoridad y responsabilidad en el trabajo	X		X		X		
8	La estructura organizacional permite realizar un trabajo organizado							
9	La municipalidad brinda al personal de limpieza pública información sobre los objetivos institucionales	X		X		X		
10	El personal de limpieza pública, realiza su trabajo en función a los objetivos institucionales	X		X		X		
11	La municipalidad toma en cuenta las sugerencias del personal de limpieza sobre su seguridad	X		X		X		
12	El personal de limpieza durante el desarrollo de sus funciones toma decisiones que ayudan a solucionar los problemas que se presenta	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Sistema de recursos humanos</b>								
13	Las relaciones sociales entre compañeros de trabajo favorecen al cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
14	La municipalidad realiza actividades de confraternidad que mejoran las relaciones entre compañeros de trabajo	X		X		X		
15	La municipalidad aplica actividades motivacionales que mejoran el desempeño del personal de limpieza pública	X		X		X		
16	Se realiza actividades de reconocimiento al personal de limpieza pública, lo cual motiva seguir con la labor que realiza	X		X		X		
17	La comunicación que se practica dentro del área ayuda a tomar mejores decisiones en el trabajo	X		X		X		
18	Existe una comunicación activa en el personal del área de limpieza pública	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aurelio Cutipa Villasante

DNI: 25124318

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Cusco, 19 de abril del 2022.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
DR. C. Aurelio Cutipa Villasante

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Gestión de riesgos y peligros</b>								
1	La municipalidad motiva al personal de limpieza a trabajar de acuerdo con los protocolos de seguridad	X		X		X		
2	La municipalidad se asegura de que todo el personal de limpieza haya recibido la información necesaria sobre seguridad	X		X		X		
3	La municipalidad motiva al personal de limpieza a participar en las decisiones que pone en riesgo su salud	X		X		X		
4	El personal de limpieza se esfuerza por alcanzar un nivel de seguridad adecuado	x		X		X		
5	El personal de limpieza pública muestra comportamientos adecuados en el desempeño de sus funciones	x		x		x		
6	La municipalidad promueve la práctica de actitudes seguras en el trabajo							
<b>DIMENSIÓN 2: Tratamiento y control de riesgos y peligros</b>								
7	La municipalidad se asegura de que los problemas de seguridad detectados sean corregidos en forma oportuna	X		X		X		
8	El personal de limpieza considera que una adecuada supervisión es importante para prevenir accidentes laborales							
9	La municipalidad define de manera clara y precisa las políticas de seguridad y salud en el trabajo para el personal de limpieza	X		X		X		
10	El personal de limpieza pone en práctica las políticas de prevención dentro del trabajo	X		X		X		
11	Se realiza un mantenimiento periódico de los equipos y herramientas empleados en la limpieza pública	X		X		X		
12	La municipalidad promueve la cultura del cuidado y conservación de los implementos de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Reducción de riesgos y peligros</b>								
13	La municipalidad diseña sistemas de trabajo para el personal de limpieza que sean funcionales	X		X		X		
14	La municipalidad implementa sistemas de trabajo que minimizan los peligros y riesgos	X		X		X		
15	La municipalidad se asegura de que todo el personal de limpieza trabaje en función a su seguridad	X		X		X		
16	La municipalidad trabaja bajo las leyes establecidas en materia de reducción de peligros laborales	X		X		X		
17	La municipalidad asegura la disponibilidad de los implementos de trabajo para el personal de limpieza	X		X		X		
18	El personal de limpieza hace uso adecuado de los implementos de trabajo en el cumplimiento de su labor	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aurelio Cutipa Villasante

DNI: 25124318

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Cusco, 19 de abril del 2022



Firma del Experto Informante



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20159308961
" MUNICIPALIDAD DE SAN SEBASTIAN "	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTION ORGANIZACIONAL Y RELACION CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LIMPIEZA DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN SEBASTIAN	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos MAYRA CAROLINA CONCHA ESPINO	DNI: 24004358

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAN SEBASTIAN  
 Firma: Ina José Julio Castro Escalante  
ENCARGADO DE SSOMA  
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



## Anexo 06 Cuadro de asignación de personal

CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL (CAP) - 2022  
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

Sebastián  
Cusco, 2022

VII. RESUMEN CUANTITATIVO DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL (CAP).

RESUMEN CUANTITATIVO DEL CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL 2022								
ENTIDAD: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN								
SECTOR: GOBIERNOS LOCALES								
ORGANOS O UNIDADES ORGANICAS	CLASIFICACION							TOTAL
	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-AP	SP-AP	RE	
ALTA DIRECCION	1	1	0	0	3	2	0	7
CONTROL	0	0	0	1	3	0	0	4
DEFENSA	0	1	0	0	1	1	0	3
ASESORAMIENTO	0	2	0	8	8	12	0	30
APOYO	0	5	0	24	48	53	0	130
LINEA	0	18	0	42	56	142	0	258
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>75</b>	<b>119</b>	<b>210</b>	<b>0</b>	<b>432</b>

TOTAL OCUPADOS	244
TOTAL PREVISTOS	188
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>432</b>



Municipalidad Distrital de San Sebastián



7000001

## Anexo 07 Fórmula de muestreo

$N = 432$  tamaño poblacional

$Z_{1-\alpha}^2 = 1.96$  valor de la distribución normal estándar al 95% de confiabilidad

$p = 0.5$  probabilidad de éxito

$q = 0.5$  probabilidad de fracaso

$E = 0.05$

$$n = \frac{NZ_{1-\alpha}^2 pq}{(N-1)E^2 + Z_{1-\alpha}^2 pq}$$

$$n = \frac{432(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(432-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$n = 202$



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión organizacional y relación con la seguridad y salud en el trabajo de limpieza de la Municipalidad de San Sebastián Cusco, 2022", cuyo autor es CONCHA ESPEJO MAYRA CAROLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET <b>DNI:</b> 41451494 <b>ORCID</b> 0000-0001-8295-3726	Firmado digitalmente por: KLPAREDESV el 19-08- 2022 20:48:23

Código documento Trilce: TRI - 0420977