



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Organización y relación con seguridad y salud en el trabajo de
limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Castro Jimenez, Soledad Luisa (ORCID: [0000-0001-8261-3836](https://orcid.org/0000-0001-8261-3836))

ASESORA:

Dra. Torrejón Comeca, Gabriela (ORCID: [0000-0002-3187-6406](https://orcid.org/0000-0002-3187-6406))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Con mucho cariño a mis padres Lucio y Ricardina.

A mi esposo José David y mis hijos Marcelo y Lucía por ser mi fuente de inspiración e impulsarme a conseguir esta meta.

AGRADECIMIENTO

Al personal de limpieza pública de la Municipalidad de San Jerónimo, quienes con toda amabilidad me brindaron la información necesaria.

A la Universidad Cesar Vallejo, por darnos la oportunidad de realizar estos estudios.

A mi asesora Dra. Gabriela Torrejón Comeca, quien me alentó y motivó a continuar a pesar de los obstáculos que se presentaron en el camino.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	23
3.1. Tipos y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y operacionalización.....	23
3.3. Población, muestra y muestreo.....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimientos.....	30
3.6. Método de análisis de datos.....	31
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de las variables.....	25
Tabla 2 Ficha técnica del instrumento de organización	27
Tabla 3 Ficha técnica del instrumento de seguridad y salud en el trabajo.....	27
Tabla 4 Expertos de la validación.....	28
Tabla 5 Validez de contenido por juicio de experto para la Organización.....	28
Tabla 6 Validez de contenido por juicio de experto para la Seguridad y salud en el trabajo	29
Tabla 7 Análisis de la consistencia o confiabilidad de un instrumento.....	29
Tabla 8 Estadísticas de fiabilidad de la encuesta piloto.....	29
Tabla 9 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	31
Tabla 10 Distribución y frecuencias de la variable organización y sus dimensiones.....	32
Tabla 11 Distribución y frecuencias de la variable seguridad y salud en el trabajo y sus dimensiones	34
Tabla 12 Correlación entre la variable organización y la variable Seguridad y salud en el trabajo	37
Tabla 13 Correlación entre Subsistema técnico o de tarea y la Seguridad y salud en el trabajo	38
Tabla 14 Correlación entre Subsistema técnico o de tarea y la Seguridad y salud en el trabajo	39
Tabla 15 Correlación entre Subsistema social o humano y la Seguridad y salud en el trabajo.....	40

RESUMEN

El objetivo que se planteó para la presente investigación indica: Determinar qué relación existe entre la organización y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021, en cuanto a la metodología se consideró un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con alcance descriptivo/correlacional, de diseño no experimental de corte transversal; la población de estudio fueron las personas que trabajan en el área de limpieza pública llegando a 50 unidades de estudio, a quienes se les aplicó la encuesta con 36 ítems los cuales fueron validados por la opinión de expertos y muestran la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, las conclusiones indican que: La organización y los sistemas de salud y seguridad en el trabajo se desarrollan de manera medianamente adecuadas en la Municipalidad de San Jerónimo, con dichos resultados, se determinó que existe correlación entre ambas variables, donde Rho de Spearman presenta un valor de 0,621 y el valor de significancia bilateral (sig.) es $0.000 < 0.05$, mostrando así que existe una correlación positiva y significativa.

Palabras clave: Organización, seguridad y salud en el trabajo, personal de limpieza pública.

ABSTRACT

The objective that was proposed for the present research indicates: To determine what relationship exists between the organization and the safety and health at work of the cleaning personnel of the Municipality of San Jerónimo, Cusco – 2021, in terms of the methodology, a quantitative approach, of a basic type, with descriptive/correlational scope, of non-experimental design of cross-sectional cut was considered; the study population were the people who work in the area of public cleaning reaching 50 study units, to whom the survey was applied with 36 items which were validated by the opinion of experts and show the reliability with Cronbach's Alpha, the conclusions indicate that: The organization and the systems of health and safety at work are developed in a moderately adequate way in the Municipality of San Jerónimo, with these results, it was determined that there is a correlation between both variables, where Rho de Spearman has a value of 0.621 and the value of bilateral significance (sig.) is $0.000 < 0.05$, thus showing that there is a positive and significant correlation.

Keywords: Organization, occupational safety and health, public cleaning staff

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global y con mucha más fuerza en el transcurso de los dos últimos años prácticamente, la necesidad de fortalecer acciones de seguridad y salud laboral, se ha constituido en una acción primordial para los líderes y directivos de todo tipo de organizaciones, ya sean estas del estado o particulares, puesto que, la situación de emergencia del COVID-19 ha creado en dichas organizaciones la urgente necesidad de priorizar en las mismas la atención de la seguridad de su personal, para tal efecto un elemento trascendental del quehacer de los líderes, directores, ejecutivos y en general todos los responsables de las organizaciones, han debido de fortalecer el factor organización con el cual venían trabajando y que en muchos casos presentaban algún nivel de descuido en su correcta práctica, trayendo ello como consecuencia entre otros factores el de no haberse encontrado preparados adecuadamente para hacer frente a esta situación.

Según lo manifestado por Guzmán & Macalopú (2016) manifiesta que la incidencia de los accidentes en los trabajadores llega a un 90.9%, indicando ello que casi todos dentro de sus actividades laborales sufren algún accidentes, pudiendo ser cortes superficiales, resbalones, pinchazos, caídas entre otros; solo el 12.1% del personal hace uso correcto de los elementos de protección y el 87.9% no los utilizan, lo que considera que los trabajadores de limpieza pública están expuestos a muchos riesgos el día a día. Esta situación se presenta puesto que no existe una organización adecuada en las organizaciones, que ayuden a optimizar los sistemas de la seguridad y salud laboral en las mismas.

La asociación de dichas variables, es decir la organización y la dirección de la seguridad y salud en el personal, es pues en los últimos tiempos prioridad en toda organización a nivel global, sin embargo, a pesar de la urgencia, necesidad e importancia con la que se debe abordar dicha situación, ha habido empresas que no han sabido hacer frente a esta situación principalmente por no haber tenido una organización adecuada y debidamente estructurada de manera antelada, siendo importante entonces para ello, entender el concepto de organización el cual para Chiavenato (2014) es como una entidad social, donde las personas trabajan juntas con la finalidad de lograr los objetivos esperados. En tal sentido, el termino organización, representa una empresa humana formada intencionalmente para

conseguir ciertos objetivos, las empresas son una muestra de organización social; siendo necesario considerar este concepto para su mejor aplicación.

Entendido y practicado el factor organización, queda para efectos de la presente investigación asociar el mencionado concepto con diversas actividades específicas dentro de cualquier organización, siendo una de estas la de garantizar y mantener un óptimo método de gestión de la seguridad y salud laboral, con la cual se pueda asegurar que todo el factor humano de la organización se encuentre cubierto y protegido frente a diferentes factores externos así como internos que puedan reducir sus niveles de salud y en consecuencia su capacidad laboral.

Para tal efecto, es necesario entender que, según el Ministerio de Trabajo (2016) un Método de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, viene a ser Provocar una cultura de cuidado de los riesgos laborales, donde las organizaciones adoptan los significados de prevención y proactividad, impulsando conductas seguras; con todo ello se podrá desarrollar adecuadamente diversas medidas favorables al personal y a la organización.

En todo este acontecer, y al analizar la problemática a nivel nacional, se ha podido observar y percibir que la asociación de la organización para la generación de un óptimo Método de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, no necesariamente ha sido el fuerte en los líderes y directivos de las organizaciones en nuestro país, puesto que debido a las medidas sanitarias de emergencia de los últimos tiempos, se ha visto claramente el descuido que han presentado los líderes de gran parte de las instituciones y empresas en nuestro país al momento de garantizar la seguridad y salud en su personal, viéndose evidenciado ello principalmente en la poca presencia de políticas adecuadas que les haya permitido hacer frente de manera correcta a dicha situación problemática.

Tocra & Yungure (2017) señalan que las principales causas que ocasionan los accidentes laborales del personal de limpieza en las organizaciones públicas, es la falta de información de los beneficios que estos tienen, pues desconocen la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues no saben hasta donde van sus derechos y cuáles son las situaciones de riesgos en el trabajo, pues la organización no le da un mapa de riesgos ni existe una adecuada implementación de las señales, reflejando ello la falta de organización dentro de las instituciones.

Con dicho análisis preliminar, se ha observado la problemática del personal encargado de realizar la limpieza pública en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, espacio donde se vienen generando algunas urgencias con el personal de limpieza, por diversos factores como el uso de implementos de forma adecuada, ciertos comportamientos entre otros, los cuales pueden haberse evitado a través de una adecuada organización tanto de la municipalidad como de las mismas personas dedicadas a la tarea de limpieza pública.

Es así que en lo que respecta a la eliminación de los peligros y riesgos las personas no muestran comportamientos seguros durante el desarrollo de sus funciones, pues muchas veces están en las calles sin mayor cuidado, exponiéndose a los carros, otros que se suben al carro recolector en pleno movimiento, mostrando actitudes de riesgo todo por cumplir en tiempo récord el trabajo que realizan y poder así terminar el trabajo lo más temprano posible; evidenciándose también que en muchas ocasiones y en muchos casos el personal se encontraba laborando sin contar con las mínimas condiciones en cuanto a equipamiento de seguridad personal se refiere, lo que muestra un poco compromiso por cumplir con las disposiciones de la institución para el trabajo que realizan.

Dicha situación antes mencionada, ha generado que el tratamiento, control o el aislamiento de los peligros y riesgos, no hayan sido enfrentados con las debidas herramientas técnicas y administrativas, que debieron ser consecuencia de una correcta organización, pues no se cuenta con un sistema de control adecuado que permita monitorear al personal en las horas de trabajo y en ruta, ya que se puede percibir que la práctica de políticas, no es una actividad que se realice en su totalidad pues el personal no conoce de manera clara las políticas en cuanto a seguridad y salud en el trabajo; en cuanto a la mantenimiento de los implementos, se evidencio que no se cuenta con un mantenimiento periódico de los mismos, lo que no promueve la cultura del cuidado y conservación de dichos implementos, manteniendo muchos de ellos en mal estado o arreglados de manera provisional, lo que podría causar alguna lesión en el personal.

Todo ello ha traído finalmente como consecuencia que la capacidad de minimizar los peligros y riesgos existentes, no cuenten con disposiciones administrativas de control, generando un sistema de trabajo poco seguro, pues al

no poner en prácticas el personal de limpieza pública todos los sistemas establecidos, la municipalidad ha descuidado el diseño y mejora de los mismos, descuidando también el cumplimiento de las disposiciones establecidas por ley, ya que el personal no cumple con las leyes y la municipalidad tampoco las exige en el trabajo a fin de minimizar los riesgos y peligros, en lo referido al uso de implementos de trabajo, se observa que el personal no siempre hace uso correcto de los mismos, y en algunos casos, carecen de ellos, lo que coloca en riesgo su integridad física y bienestar de su salud.

Para tal efecto se plantea la siguiente situación problemática: problema general ¿Cuál es la relación entre la organización y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021?, teniendo también como problemas específicos los siguientes: a) ¿Qué relación existe entre el subsistema técnico o de tarea y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021?, b) ¿Qué relación existe entre el subsistema gerencial o administrativo y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021? y c) ¿Qué relación existe entre el subsistema social o humano y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021?

La situación problemática planteada, se justifica teóricamente porque se pudo conocer a profundidad las variables de la organización y la seguridad y salud laboral así como entender la actuación que tienen dichas variables, en cuanto a la justificación metodológica, se hizo uso de los métodos planteados por diversos metodólogos y se elaboró el instrumento tomando en cuenta los indicadores, dimensiones y variables planteadas, el cual ayudo para recoger la información de la población de estudio, pudiendo servir como referencia en futuros trabajos de investigación; la justificación practica se da a razón de que la misma será de mucha utilidad para el personal y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo en su conjunto, puesto que, al conocer, analizar y proponer soluciones sobre el problema identificado, se generaran alternativas que consientan mejorar la toma de decisiones que favorezcan a la institución.

En cuanto a la justificación social, esta se presenta en los beneficios que tendrá el personal de limpieza de la municipalidad, puesto que, al tener una mejor organización administrativa, se logrará optimizar los niveles de la seguridad y salud, con lo que se evitarán los peligros y riesgos en el desarrollo de sus funciones.

Así mismo a efectos de observar e investigar adecuadamente de dicha problemática planteada, se propone como objetivo general: Determinar qué relación existe entre la organización y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021; y objetivos específicos los siguientes: a) Determinar la relación que existe entre el subsistema técnico o de tarea y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021, b) Determinar la relación que existe entre el subsistema gerencial o administrativo y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021 y c) Determinar la relación que existe entre el subsistema social o humano y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021.

Finalmente, las hipótesis que respaldan la realización del estudio, se enmarcan en los siguientes postulados: hipótesis general Existe relación directa y significativa entre la organización y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021; las hipótesis específicas son: a) Existe relación directa y significativa entre el subsistema técnico o de tarea y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021, b) Existe relación directa y significativa entre el subsistema gerencial o administrativo y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021 y c) Existe relación directa y significativa entre el subsistema social o humano y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio, considera los siguientes antecedentes internacionales y nacionales.

A nivel internacional se tiene: a Gonzáles et al. (2019) en Colombia planteó como objetivo: Describir las diferentes labores que ha adoptado el gobierno de Colombia, las empresas y los mineros para resguardar la salud también, como la existencia del personal, se realizó el tipo de investigación descriptiva, usando la revisión documental. Se concluyó que, Colombia ha tomado medidas con el fin de realizar una minería responsable, motivo por el que se han implementado programas, tales como, inspecciones de fiscalización realizadas por el Ministerio de Minas y Energía, así como por la Agencia Nacional de Minería, habiéndose realizado también capacitaciones de empresarios, titulares y trabajadores del área minera, en tanto que, una de las formas primordiales para amparar la salud y seguridad minera, viene a ser la aplicación de normas internacionales, y la elaboración de programas de inspección y formación.

Martínez & Sanabria (2017) en Colombia plantearon como objetivo: preservar la seguridad y la salud colectiva e individual del factor humano y terceras personas de la empresa Embotelladora Agua Fuente Pura, se empleó un estudio de acción participativa con enfoque cualitativo, la población estuvo compuesta por 219 establecimientos de Duitama. Las conclusiones del trabajo evidencian que, no existe delegación de funciones, cabe decir que, solamente el gerente toma todas las decisiones, que desconocen el organigrama, que el personal no le brinda importancia al total de la organización, si no que, se centran en las áreas de producción y ventas, que existe confusión en los términos gasto y costo, y a pesar de que son emprendedores no suelen manejar técnicas de administración, y finalmente que no existen iniciativas de capacitación en aspectos relacionados a la administración.

Céspedes & Martínez (2016) en Cuba plantearon como objetivo: Fundamentar, desde un estudio legislativo, doctrina, y confrontado, la distribución de presupuestos jurídicos con el uso de métodos de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo cual contribuye a una mayor protección de la fuerza laboral. La metodología fue el método de análisis, síntesis, inducción y deducción. Las

conclusiones muestran que, se evidencia el reconocimiento de la seguridad y salud laboral, protegiendo al personal. Dentro de dicha norma, aunque se permite la autonomía de cada organismo al actualizar los procedimientos sobre esta materia, cada entidad debe ajustar las ordenaciones a sus necesidades, se puede percibir una asistematicidad acerca de los manuales que rigen la seguridad y salud laboral, lo cual atenta hacia la seguridad jurídica de dicha organización, así como al amparo del personal y una apropiada aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial.

Pastrano (2016) en Venezuela, presentó como objetivo: Generar una propuesta dentro del aspecto teórico, de adiestramiento para la prevención del área de recursos humanos, en referencia a empresas privadas y públicas del sector manufacturero de Carabobo poniendo énfasis en la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional. Investigación cualitativa, de carácter exploratorio; la población estuvo conformada por 96 unidades de estudio. Se llegó a la conclusión de que los que tienen mayor conocimiento de relaciones industriales son los gerentes, sin embargo, no cuentan con mucha experiencia en adiestramientos en el campo de la salud ocupacional, por lo que se considera necesario que comprendan que los riesgos ocupacionales pueden conllevar a incidentes de trabajo y a enfermedades ocupacionales. Los cursos relacionados a la gestión de seguridad y salud laboral y otros, estuvieron limitados y en horarios reducidos.

Guerrero (2019) en Cuba, planteó como objetivo: realizar una aproximación teórica a argumentos conexos con la gestión de seguridad y salud laboral, así como, sentar las bases que llevarán a desarrollar un procedimiento que permita gestionarla y también evaluar este tema, los métodos utilizados son análisis – síntesis, histórico – lógico, la utilización de la entrevista, el método inductivo - deductivo. Los resultados indican que hay que lograr la satisfacción de sus necesidades para fidelizarlos, principalmente las de seguridad. Se evidencia que existe un deterioro con respecto a la eficacia, y la gestión del talento humano acerca de la seguridad y salud en el trabajo, que han sido evaluados dentro de la investigación. El sistema de la Agencia de Servicios Automotores S.A. Holguín, puede mejorar, logrando aplicar procedimientos basados en el modelo de mejora continua en cuanto a la gestión de la seguridad y salud.

A nivel nacional se encontraron los siguientes antecedentes: Sangama (2019) en Tarapoto, presentó una tesis con el objetivo poder determinar la influencia de la seguridad y salud a nivel laboral en el cumplimiento de las funciones del personal en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, la metodología es de un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y es de corte transversal, es de tipo no experimental y correlacional, la población fue de 28 trabajadores. En las conclusiones se muestra que, según la contrastación de hipótesis la relación entre seguridad y salud y el desempeño en el trabajo, es directa, lo cual implica una relación de causalidad, y de influencia de una variable en otra; en cuanto a la gestión de seguridad laboral, ésta muestra niveles bajos, es decir los trabajadores desaprueban las medidas de seguridad y el plan de la empresa que garantiza la reducción de exposición a los riesgos propios del trabajo.

Vásquez (2016) en Trujillo, presentó el siguiente objetivo: Establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional establecido en el cumplimiento y la aplicación de la Ley 29783. Este trabajo fue de corte transversal, descriptivo, prospectivo. La población de estudio para la investigación estuvo conformada por 200 empleados. Las conclusiones a las que se llegaron fueron: los incidentes descendieron en los últimos años. Los riesgos considerados moderados, fueron mayoritariamente las acciones de perforación, el equipamiento mecánico y de transporte; y en menos proporción las acciones de supervisión y oficina, y se determinó que, establecer un método de gestión de seguridad y salud ocupacional, puede contribuir al perfeccionamiento de las actividades de la empresa, mediante la integración de la prevención en los diferentes rangos jerárquicos de la organización y la implementación de acciones de progreso.

Neyra (2018) en Lima, planteó como objetivo: determinar qué grado de conocimiento acerca del sistema de gestión de seguridad y salud existe en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, fue realizada bajo un enfoque cuantitativo-descriptivo, y en cuanto al método usado éste fue hipotético deductivo, la población estuvo formada por 120 personas que laboran en la misma. Los resultados a los que se llegó muestran que, el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II está iniciando un nivel de comprensión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, no obstante, son importantes los resultados que se encuentran en proceso

y logro deseado. Acerca de la Implementación y Operación del SG-SST, éste se halla en el nivel esperado, por su parte, los Requisitos Legales y la Verificación del SG-SST, aún está en un nivel de Proceso, finalmente el conocimiento del Control e Información de Documentos del SG-SST, está a un nivel de inicio.

Tuesta (2018) en Tarapoto, tuvo como objetivo: Establecer la relación existente entre la seguridad y salud ocupacional y los accidentes de trabajo dentro de la Fiscalía Penal. El tipo de investigación fue no experimental, correlaciona, cuantitativa, y es transversal. La población de la investigación, fueron 71 trabajadores. Se concluyó que, hay relación entre la seguridad y salud ocupacional y los accidentes de trabajo en la Fiscalía Penal, que el cumplimiento de la seguridad y salud ocupacional, se halla en un nivel deficiente, a causa del incumplimiento de las normas, así, la calificación siempre y casi siempre se muestra al 15.6%, para la ocurrencia de accidentes laborales, en funciones laborales según su origen: nunca ocurren - 87.5%, a veces - 7.8%, casi siempre - 3.5% y siempre - 1.2%; por su gravedad: nunca ocurren - 93.8%, a veces - 5.1%, casi siempre - 1.2% y siempre - 0.0%.

Díaz (2020) en Arequipa, en su tesis de maestría propone como objetivo: Optimizar las operaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Manzanares S.A.C. a través del ofrecimiento de puesta en marcha de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La metodología utilizada fue descriptiva, transversal y no experimentada. La población estuvo conformada por las 04 cuatro empresas comerciales. Se concluye que, la empresa comercial Manzanares S.A.C. en la actualidad, no cuenta con todo un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que se encuentra dentro de la clasificación pobre en el porcentaje de cumplimiento. En los almacenes de la empresa existen varios riesgos y peligros identificados, de igual forma se constató que la empresa no cuenta con planificación ni documentación de su método de gestión de la seguridad y salud, y tampoco cuenta actualmente con un certificado de defensa civil – ITSE.

El presente trabajo investigación realizado, se sustenta en las bases teóricas de la organización y la seguridad y salud en el trabajo, las cuales son desarrolladas a continuación:

La investigación, teóricamente se sustenta con la teoría de la variable organización, la cual, como idea de institución social, se refiere a una empresa humana creada con el objetivo de llegar a ciertos objetivos. En la organización los trabajadores se relacionan entre sí para llegar a los objetivos específicos, así, las empresas vienen a ser un ejemplo de organización social (Chiavenato, 2019). Por su parte Coulter & Robbins (2018) definen la organización como un conjunto de personas, ya que se requiere de personal que lleve a cabo el trabajo necesario de manera que la empresa logre sus objetivos, luego, la organización está constituida deliberadamente, para lograr propósitos específicos, expresados en metas.

La organización para Cannice et al. (2017) se entiende como un grupo de personas que trabajan conjuntamente con un objetivo común, así, en las organizaciones con fines de lucro, dicho objetivo sería la generación utilidades, mientras que, en las organizaciones no lucrativas el fin sería la satisfacción de necesidades o la prestación de servicios adicionales a la comunidad.

Según el modelo sociotécnico de Tavistock, la organización es un sistema abierto en relación permanente con su ambiente, el cual está organizado sobre tres subsistemas: Subsistema técnico o de tarea, el subsistema gerencial o administrativo y el Subsistema social o humano.(Chiavenato, 2017, pág. 15)

Como primera dimensión se tiene el Subsistema técnico o de tarea que, para Chiavenato (2019) incluye las labores a realizarse, tales como: los espacios físicos, los equipos y los instrumentos que son empleados, las exigencias de dichas acciones, las ganancias y los métodos de las operaciones, el ambiente físico, la manera como se dispuso, y el ejercicio de las actividades. Resumiendo, el subsistema técnico involucra la tecnología, el tiempo y el territorio, siendo éste el encargado de la eficiencia potencial de la organización.

En ese entender las instalaciones físicas en una empresa, se entiende a la manera como está distribuida físicamente una organización, es decir la disposición física del material, maquinaria y puestos de trabajo, los que deben ser definidos según la naturaleza y extensión del trabajo a realizar. Así, se debe considerar que, al disponer las máquinas, los departamentos, los turnos de trabajo, los espacios de almacenaje, pasillos y áreas en común dentro de una instalación, se busca organizar dichos componentes, de forma que exista un flujo de trabajo adecuado,

de la información, los materiales y las personas dentro del sistema productivo, de una forma segura y que sea para satisfacción del personal.

Así también se tiene la tecnología que según Chiavenato (2019) menciona que, a partir de la primera revolución industrial, época en la que aparecieron las fábricas y las industrias, la tecnología ha influido considerablemente en las organizaciones. A lo largo del tiempo, tecnologías tales como la máquina de escribir, el teléfono, el ferrocarril, el barco, el automóvil, el avión, etc., transformaron los factores económicos y sociales del mundo, de esta manera, el progreso tecnológico fue la base que indujo el crecimiento de las organizaciones para permitir el afianzamiento de la globalización que existe hoy en día. Por otro lado, la invención de la computadora, permitió la automatización de las diferentes actividades organizacionales, y administrar grandes organizaciones y sus respectivas variedades de productos, materiales, procesos, proveedores, etc.

La tecnología para Coulter & Robbins (2018) ha transformado la manera en la que las cosas se realizan, y representa un desafío para los integrantes de la organización, aspectos como los social media, la computación en la nube y la robótica son ejemplos de tecnología. Lograr que los empleados utilicen la tecnología en sus labores diarias, se sientan cómodos con ella, y hacerles comprender que trabajar de mano de la tecnología mejora los procesos organizacionales es un reto para los gerentes hoy en día.

La tecnología según Franklin et al. (2017) viene a ser aquel procedimiento utilizado con el fin de convertir las materias primas en productos organizacionales. Comprende diferentes aspectos, tales como; la maquinaria, las herramientas, el conocimiento, así como las técnicas y acciones aplicados en la transformación de los insumos en bienes y servicios. Los trabajadores emplean diferentes tecnologías, desde aquellas sencillas hasta las más complejas.

El conocimiento según Davis et al. (2014) es la cantidad de información que posee una persona, la cual debe de ser procesada para poder desempeñar de manera adecuada y eficientemente sus funciones en su puesto de trabajo, es decir las personas deben conocer el contexto del espacio que los rodea, para poder tomar decisiones apropiadas en el desempeño de sus funciones. Chiavenato (2019) manifiesta que es el conjunto de información, experiencias, concepto e ideas que

tiene el gerente o administrador, el cual debe ser renovado o actualizado de manera constante

La segunda dimensión es subsistema es el subsistema gerencial o administrativo, que según Chiavenato (2017) define la forma de trabajo de la organización, los niveles de responsabilidad y autoridad, las reglas, políticas, procedimientos, las remuneraciones, formas de sanciones y la toma de decisiones, todo ello con la finalidad de mejorar el trabajo dentro de la organización.

La estructura organizacional como parte del subsistema gerencial o administrativo es según Chiavenato (2019) es la organización formal dentro de la institución, la cual pone los límites o libertad para accionar a las personas en sus puestos de trabajo, cuando las organizaciones cuentan con una estructura flexible del trabajo, las personas cuentan con más libertad para poder realizar el trabajo sin restricciones.

Sobre la estructura organizacional Muga & Palma (2016) señalan que; tanto en las empresas, así como en la arquitectura, la forma está después de la función. Cada una de las estructuras sirve para un fin particular. El desafío de las empresas consiste en desarrollar patrones convenientes de conexiones verticales y horizontales, en los que intervengan labores, puestos, equipos y áreas de manera que una empresa organice y logre motivar de manera óptima a los trabajadores y a los diferentes recursos para que se puedan alcanzar los objetivos trazados.

Los objetivos para Chiavenato (2019) son las metas o consecuencias esperadas que la organización pretende lograr en un futuro, a través de la ejecución d las tareas programadas por la organización, los objetivos se muestran como la guía de las tareas que se deben realizar, mostrando el curso o acción a seguir.

Las políticas para Cannice et al. (2017) son declaraciones que sirven para orientar toma de decisiones de los gerentes, así, se éstas se enmarcan dentro de algunos límites, pocas veces requieren de una acción, en todo caso, sirven para orientar a los gerentes hacia el compromiso con sus propias decisiones. De esta manera, la particularidad de la política es el criterio que llevará a la toma de decisiones.

Por otro lado, para Barría (2018) las políticas son necesarias para orientar los actos y acuerdos que se requieren para alcanzar los objetivos, también sirven para establecer los factores del entorno con el fin de encausar las diferentes acciones y decisiones hacia una vía precisa orientado hacia el logro de los objetivos. Asimismo, dejan que la dirección pueda trabajar, sin tener que estar supervisando constantemente a los trabajadores, a su vez, éstos, pueden realizar sus labores de manera más independiente sin depender de la orientación constante de sus jefes.

La toma de decisiones dentro del sistema gerencial para Benavides (2014) es una secuencia en el cual elige una alternativa de acción para dar solución a alguna situación problemática en particular, este proceso requiere de varias alternativas para poder elegir entre la que se considera más adecuada.

Teniendo en cuenta a Arévalo & Estrada (2017) la toma de decisiones en las organizaciones, conforma un proceso de información desarrollado a nivel individual o a nivel grupal, con el propósito de resolver problemas e identificar las oportunidades. En consecuencia, se puede afirmar que los individuos que toman decisiones dentro de una empresa, van a buscar la manera de optimizar el desempeño de la organización, orientado a beneficiar a los diferentes grupos de interés.

Como tercera y última dimensión se tiene el subsistema social o humano, el cual toma en cuenta al personal de las organizaciones, sus peculiaridades psicológicas y físicas, las relaciones entre las personas delegadas de llevar a cabo la acción, así como los requerimientos de la organización formal e informal en contextos laborales. El subsistema social convierte la eficiencia potencial en eficiencia real (Chiavenato, 2014, pág. 359). Este subsistema se interesa por el bienestar y complacencia de las necesidades de los trabajadores dentro de la institución.

Según Judge & Robbins (2017) manifiestan que frecuentemente las personas tienden a crear fuertes vínculos emocionales con ciertos grupos dentro de una sociedad, esto se debe a que, las experiencias compartidas amplían el panorama de los eventos. De igual forma, compartir, por ejemplo, experiencias dolorosas, incrementa el vínculo y la confianza en el otro. A lo largo de su vida, las

personas pueden pertenecer a diferentes grupos sociales, así, una persona puede autodefinirse en términos del lugar donde trabaja, la comunidad donde vive, su profesión, su religión, género u origen étnico, y algunos grupos tienen más importancia que otros, ya que ayudan a comprender la identidad personal, estas interrelaciones sociales pueden ayudar a disminuir los niveles de depresión y mejorar la salud.

Coulter & Robbins (2018) manifiestan que la motivación es un proceso que brinda energía, dirección y persistencia a las personas para el cumplimiento de una actividad con la finalidad del logro de las metas, llevando a las mismas a comportarse de una manera que les permita el cumplimiento de las mismas, involucrándose en las actividades tanto para satisfacción personal como institucional.

Por su parte David & David (2017) manifiestan que, la motivación es el proceso por el cual se influye en los individuos con la finalidad de que logren ciertos propósitos. La motivación describe el motivo por el cual algunos individuos laboran con mucho empeño y otros no lo hacen. Las estrategias, las metas, así como las políticas no se lograrían exitosamente si los miembros de la organización no se encuentran motivados hacia el logro de dichas estrategias.

EUSA (2017) señala que el trabajo en equipo, significa sentirse cómodo trabajando con otras personas, aunque sean diferentes, además de poner los intereses del grupo antes que los propios. También mencionan que, el trabajo en equipo es la habilidad de participar en el logro de una meta común, activamente, aunque dicha meta no repercuta de manera directa con el interés personal.

Por otro lado, Cannice et al. (2017) mencionan que, el trabajo en equipo es más que la suma de labores individuales, pues éste implica una energía colectiva la cual hace que las actividades vayan más lejos, además de compartir propósitos, plazos y procesos específicos. Los miembros del equipo pueden ser especialistas en un área específica, pero deben estar alertas ante un cambio de funciones. Finalmente, se evalúan los procesos, la calidad del trabajo y los logros obtenidos

En la opinión de Toro (2015), el trabajo en equipo se define como un grupo de personas dispuestas a colaborar con el fin de alcanzar una meta común. Los equipos de trabajo, constituyen una lista de normas, mediante las cuales se rige la

conducta y actuación de los integrantes, a través de dichas normas los miembros se integran entre sí, logrando cohesionarse con el fin de colaborar y compartir valores y objetivos comunes.

La segunda variable es la seguridad y salud en el trabajo, la cual implica fomentar una cultura de prevención de los diferentes riesgos en el trabajo, de manera que la institución en su integridad, adopte los significados de prevención y proactividad, sembrando de esta forma una cultura de comportamientos seguros. (Ministerio de Trabajo, 2016, pág. 9). Es toda ciencia y aplicación para prevenir accidente de trabajo, enfermedad ocupacional, incendio, explosión y contaminación ambiental (Syarifah, 2018). Si bien la salud y seguridad ocupacional (OHS) se ocupa principalmente del lugar de trabajo, está también debería funcionar de la mano con el público en general. (Leitao, 2015)

La seguridad en el trabajo según Chiavenato (2020) engloba tres aspectos fundamentales; la prevención de accidentes, la prevención de incendios y la prevención de robos. Así, la seguridad laboral se orienta a la prevención de accidentes y debe administrar los riesgos ocupacionales, debe anticiparse a que los riesgos de accidentes en el trabajo sean mínimos. Cada vez más organizaciones le están brindando la importancia debida a la seguridad en el trabajo, dándole un nivel de prioridad fundamental. Por su parte Ferreira manifiesta que: la salud y seguridad ocupacional se define como un entorno libre de daños físicos y emocionales. Este ambiente debe consistir en personas que estén sanas, física y emocionalmente y personas que posean conocimientos suficientes en materia de salud y seguridad. (Ferreira, 2015)

Por su parte, Hernández et al. (2017) señalan que, el trabajo es el medio mediante el cual las personas satisfacen sus necesidades básicas, y además realizan una contribución productiva a la sociedad, sin embargo, es también en algunas situaciones, un medio en el cual ocurren accidentes y enfermedades que atentan contra el bienestar de dichos trabajadores, por lo que existe la necesidad de buscar estrategias que potencien la prevención de éstos riesgos en los espacios de trabajo.

El objeto de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como menciona Arroyo & Estela (2017) es el de brindar un procedimiento

de evaluación y optimización de la prevención de los incidentes y accidentes laborales gestionando eficazmente la prevención de riesgos y peligros en el ambiente laboral. Se trata de un procedimiento lógico y secuencial que decide lo que se debe hacer, así como el modo más óptimo, controlar los avances de las metas planteadas, revisar la eficacia de las disposiciones adoptadas y determinar los aspectos que se deben mejorar. Este sistema debe adecuarse a los cambios que ocurren en la organización, así como a los cambios en los aspectos legales.

Según el Ministerio de Trabajo (2016) las medidas de prevención y protección se ponen en práctica en la siguiente secuencia de importancia: Eliminación de los peligros y riesgos, Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos y Minimizar los peligros y riesgos, tales medidas se consideran como dimensiones para el estudio:

Como primera dimensión se tiene a la eliminación de los peligros y riesgos, que de acuerdo a lo mencionado por Ministerio de Trabajo (2016) indica que se tiene que a ver frente y controlar los peligros en su inicio, en la forma como se transmiten y en el empleado, dando privilegio al control colectivo que al individual”, de esta manera se observa que en la normativa peruana se presta importancia a la prevención de peligros en el trabajo, así como a la desaparición de elementos y situaciones que pueden poner en peligro la seguridad y la salud en el trabajo.

Un peligro existe cuando hay una situación, objeto o sustancia, que tiene la capacidad de producir un daño por sí misma, tales como sustancias venenosas, uso de elementos punzo cortantes, trabajo en altura etc., por otro lado, el peligro en el trabajo es la posibilidad de que un empleado sobrelleve un daño causado al trabajar con elementos peligrosos y la gravedad de dicho daño. Según el Ministerio de Trabajo Argentina (2014) es lograr que los peligros no se conviertan en riesgos, es un reto de la organización, para lograr este propósito se necesita organizar estrategias que controlen las diferentes fuentes de riesgo.

Campos (2021) Indica que, el riesgo laboral es “la probabilidad de que una situación peligrosa suceda en el lugar de trabajo, que pueda ocasionar lesiones o menoscabar la salud de los trabajadores. Ciertamente los riesgos suelen presentarse a diario, pero lo que se quiere es disminuir las cifras de que estos

eventos ocurran, así como el nivel de mortalidad, ya que es difícil que estas situaciones nunca ocurran.

Para lograr eliminar los peligros y riesgos en las instituciones es necesario poner en práctica comportamiento seguros, que según Muñoz & Salas (2021) afirman que; en la actualidad el sector empresarial, público y privado, genera riesgos laborales, motivo por el que es necesario que tanto las empresas como los colaboradores realicen sus actividades enmarcadas en una cultura de seguridad, lo que conlleva que se deba determinar con anticipación los posibles riesgos en el ambiente laboral, permitiendo la planificación y adopción de medidas preventivas en un ámbito donde participen empleadores y colaboradores dentro del marco de la normativa vigente.

Para Hernández et al. (2017) el trabajo debe realizarse en condiciones y ambientes seguros y salubres, y en condiciones de bienestar, para que un ambiente de trabajo cumpla con estas condiciones se debe impulsar comportamientos seguros en éstos, organizando el grado de contenido del trabajo, asegurando que los horarios laborales se encuentren dentro de la normatividad vigente, proveer instalaciones y mobiliario ergonómico, así como dar a los empleados de elementos de seguridad personal necesarios.

La implementación de los procedimientos que permiten encargarse de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para los autores Muñoz & Salas (2021) constituye un compromiso de realizar ciertas acciones, tales como: constituir una comisión de Seguridad y Salud Laboral, programar y realizar capacitaciones y entrenamientos en el espacio de la prevención, minimización y eliminación de riesgos en el trabajo, brindar cuando sea necesario a los colaboradores equipo de protección personal, monitorear los agentes ocupacionales en áreas de trabajo. Estos procedimientos no mostrarán los logros deseados, sin el compromiso de ejecución de los directivos de la organización, además de exponerse a sanciones por parte de los entes reguladores.

El Ministerio de Trabajo (2016) señala acerca del compromiso de los empleadores lo siguiente; en el centro laboral, el empleador debe garantizar la puesta en práctica de las formas y condiciones para la protección de la vida, la salud y bienestar de los empleados, y de los que, sin tener una relación laboral,

brinden servicios o se encuentran en el recinto del lugar de trabajo. Debe tenerse presente los factores sociales, biológicos y laborales especificados en función al género.

Se puede entonces discurrir en que la cultura de la prevención supone el compromiso de las personas, las organizaciones y toda la sociedad; lo cual se presenta en un conjunto de actitudes, conocimientos, percepciones, valores, y prácticas de orden particular y agrupado, así como, tomar razón y enseñar para la aceptación de conductas responsables que cuiden la vida de los trabajadores y el entorno en que dichas actividades se desarrollan.

Las actitudes como parte del subsistema social para Chiavenato (2019) está relacionado con el comportamiento que muestra el administrado o gerente frente a las distintas situaciones que se presentan el día a día en el trabajo, depende de esta competencia que dentro de la organización se produzcan transformaciones, cambios, etc., convirtiéndose en un estilo personal que las autoridades deben de mostrar como un estilo personal para hacer que las cosas sucedan como se espera.

Así también se plantea como segunda dimensión al tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos es parte de la seguridad y salud en el trabajo, el cual consiste en adoptar medidas técnicas o administrativas que ayuden a evitar posibles riesgos en el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2016, pág. Art. 21).

Se puede considerar que el tratamiento, control o aislamiento de peligros y riesgos, involucra establecer acciones combinadas participadas por todos los individuos de una organización cuyo propósito es el de modificar situaciones de riesgo, para lo cual es imprescindible alcanzar conductas proactivas al margen de que exista o no un peligro inminente. En este entendimiento, implementar estrategias participativas hacen viable la realización de las labores de una manera más creativa, flexible, con más posibilidades de mejora y un mayor nivel de innovación.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017) como ente regulador de la seguridad y salud en el trabajo, se encarga de la promoción de una cultura de prevención en la materia de seguridad y salud laboral, la cual garantiza de forma paulatina un espacio laboral que se muestre seguro y saludable para todas las personas que trabajan dentro del país, asimismo, es su finalidad advertir incidentes

de trabajo, enfermedades profesionales, así como, minimizar los daños en la salud de los empleados, como resultado del trabajo que ejecutan. De esta manera, el Estado Peruano promueve la práctica de políticas a través de cumplir con las normas establecidas sobre seguridad y salud en el trabajo, a través de fortalecer la inspección y el impulso de dispositivos de autoevaluación de los procesos de gestión.

El Perú ha emitido la Ley N° 29783, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” reglamentada por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, con el objetivo primordial de impulsar una cultura orientada en la prevención, donde la participación del Estado, empleadores y trabajadores en acciones referentes a la protección de las personas que desenvuelven actividades en los centros de trabajo, es una actividad importante. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018).

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecidas por el Ministerio de Trabajo (2016) toma en cuenta las grandes zonas de acción: a) Estrategias para lidiar con las inseguridades profesionales en el inicio, disposición, diseño, reemplazo, ensayo, utilización, elección, establecimiento y mantenimiento de los dispositivos materiales del trabajo; b) Estrategias que ayuden al control y evaluación de peligros y riesgos de trabajo en el trabajo conjunto entre los dispositivos materiales del trabajo y el personal que lo ejecuta o supervisa, y en el uso de la maquinaria, equipo, tiempo y organización de trabajo, y de las operaciones y secuencias, así como de las capacidades físicas y mentales del personal; c) Estrategias para la alineación, calificación y motivación del personal que interceden para que se logren espacios apropiados de seguridad e higiene.

Continuando con las zonas de acción se tiene: d) Medidas de comunicación y colaboración en los grupos de trabajo, en la organización y en todos los espacios, inclusive a nivel nacional, e) Estrategias que garanticen la compensación, así como la compensación de los daños ocasionados por parte del trabajador en los incidentes en el trabajo o enfermedades ocupacionales, e instituir las instrucciones para la recuperación completa, readaptación, reinserción y reubicación del trabajo por incapacidad transitoria o permanente.

La conservación de los implementos de acuerdo a lo manifestado por la Escuela Europea de Excelencia (2017) esta referida a la utilización adecuada,

almacenaje y conservación que se da a los equipos que son de protección personal (epp), tales implementos deben mantenerse en apropiadas condiciones para que puedan ser usadas sin ninguna complicación y cumplir su función de protección al personal.

Por último, la tercera dimensión es el minimizar los peligros y riesgos, es también una dimensión de la seguridad y salud, el cual expone que acogiendo sistemas de trabajo seguros los cuales contengan disposiciones administrativas de control, se podrá menguar los peligros y riesgos a los cuales las personas se muestran en sus lugares de trabajo (Ministerio de Trabajo, 2016, pág. Art. 21).

El lugar de trabajo según Hernández et al. (2017) puede ser un aliado de la salud y bienestar de los empleados o un componente de riesgo para los empleados, en la medida en que éstos suelen pasar más de la tercera parte de su día en sus puntos de trabajo; ya que dentro del espacio laboral están sometidos a agentes físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales , por tanto es importante que el Estado y las organizaciones tengan razón de la importancia de minimizar riesgos y peligros, y puedan asegurar los procesos y herramientas que permitan que el personal desarrolle sus labores de forma segura.

Un sistema de trabajo que considere importante la gestión de salud y seguridad laboral, debe asegurar las circunstancias óptimas a los trabajadores, para lo cual es primordial tomar en cuenta que el trabajo debe realizarse enmarcado en sistemas seguros y salubres, por tanto, las circunstancias de trabajo deben ser acordes con el bienestar y la dignidad humana, así como brindar al trabajador la posibilidad de desenvolver su personalidad y poder servir a la sociedad. (Hernández et al. 2017)

Según el Ministerio de Trabajo (2016) el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es de pleno compromiso del contratante, quien, al asumir la batuta y compromiso de dichas tareas en la institución, debe delegar tareas y otorgar la empowerment necesario a los trabajadores encargados del progreso, la puesta en práctica y logros del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, quien da a conocer de las funciones a cada empresario o autoridad competente, lo cual no lo excluye de su obligación de prevenir y de resarcimiento.

Los implementos de trabajo, para Hernández et al. (2017) se refiere a los dispositivos destinados a ser utilizados por el trabajador, con el objetivo de salvaguardar de uno o más riesgos para incrementar su seguridad y salud en el trabajo. De esta manera, los implementos de protección brindan una barrera entre un riesgo laboral y los trabajadores, además cuidan su bienestar físico y minimizan la gravedad de las heridas o consecuencias sufridas, de hecho, dichos implementos no eliminan del todo los riesgos, ni vuelven invencible al trabajador, pero mitigan la exposición a los peligros y logran que el impacto de un accidente laboral sea menor.

Las consecuencias de no usar los implementos de protección personal en el trabajo, según Hernández et al. (2017) generan además de componentes que amenazan contra la salud del trabajador, interferencias en la mejora de las tareas laborales; es así que, si la empresa no proporciona los implementos necesarios para la realización de un trabajo seguro, o en su defecto, no los proporciona, está estimulando que si aconteciera un accidente en el trabajo, el personal resulte más afectado, es así que los empleadores, además de proporcionar dichos elementos a los trabajadores, deben capacitarlos para su uso, mantenimiento y conservación, y de esta manera garantizar la utilización y las condiciones óptimas de los implementos de trabajo.

El pensamiento teórico científico planteado para la presente investigación, se enmarca en los postulados y metodología planteada por Cannice et al. (2017) para la organización quien la define como una secuencia de procedimientos para ordenar las labores y por otro lado, el postulado teórico propuesto por el Ministerio de Trabajo (2016) quien plantea postulados teóricos y metodológicos para la variable seguridad y salud en el trabajo, de cuyo análisis científico en ambos postulados se a podido construir una herramienta metodológica orientada a recabar información y construir planteamientos de propuesta para el problema identificado en la municipalidad.

En cuanto al desarrollo del análisis epistemológico, se observa que el espacio de conocimiento al cual está dirigida la investigación, busca alimentar de principios así como un fortalecimiento de valores de todo lo relacionado a la integridad de los trabajadores en su espacio laboral de la Municipalidad de San Jerónimo, a partir de una adecuada observancia de todo lo normado y establecido

principalmente por el ministerio de trabajo en lo que respecta a la seguridad y salud de los trabajadores, así como una correcta organización de ellos mismos.

III. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipos y diseño de investigación

El enfoque considerado para la presente investigación es cuantitativo, según Mejía (pág. 97) este enfoque se caracteriza por el uso de magnitudes, mediciones, muestreo y tratamiento estadístico, se obtendrán valores numéricos los cuales serán analizados e interpretados.

Fue de tipo básica. Tomando en cuenta a Carrasco (2015) una investigación básica es aquella que busca maximizar el conocimiento del investigador sobre el problema planteado, para lo cual se conoció a profundidad como es el comportamiento de las variables consideradas para el estudio, organización y seguridad y salud laboral.

El alcance que fue descriptivo – correlacional, Aceituno et al. (2020) afirman que son estudios que tienen como característica considerar al problema estudiado, buscando detallar la características y propiedades más importantes de la situación que se analiza, describiendo las tendencias que tiene el sujeto de estudio. Así también se dice que es correlacional, debido a que mide la relación que existen entre las variables. (Hernández & Mendoza, 2018)

El diseño considerado para el estudio fue, no experimental, de corte transversal. De acuerdo a lo manifestado por Hernández & Mendoza (2018) se tiene que la investigación es de diseño no experimental porque quien investiga no origina cambios en el comportamiento de las variables, no realizando ninguna manipulación que genere cambios en el comportamiento de la misma. Y de acuerdo a García et al. (2019) se considera de corte trasversal, porque son únicos en el recojo de información, es decir los datos se recogen en un solo momento.

3.2. Variables y operacionalización

Se tomó en cuenta las siguientes variables: Variable uno: Organización; Variable dos: Seguridad y salud en el trabajo.

Variable uno: Organización

Definición conceptual

La organización para Cannice et al. (2017) se entiende como un grupo de personas que trabajan conjuntamente con un objetivo común, así, en las organizaciones con fines de lucro, dicho objetivo sería la generación utilidades, mientras que, en las organizaciones no lucrativas el fin sería la satisfacción de necesidades o la prestación de servicios adicionales a la comunidad.

Definición operacional

Según el modelo sociotécnico de Tavistock, la organización es un proceso abierto en relación permanente con su entorno, el cual está organizado sobre tres subsistemas: Subsistema técnico o de tarea, gerencial o administrativo y social o humano. (Chiavenato, 2014)

Variable dos: Seguridad y salud en el trabajo

Definición conceptual

Implica provocar una cultura de prevención de los diferentes riesgos en el trabajo, de manera que la institución en su integridad, internalice los significados de prevención y proactividad, suscitando de esta forma una cultura de comportamientos seguros” (Ministerio de Trabajo, 2016, pág. 9).

Definición operacional

Según el Ministerio de Trabajo (2016) las formas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se ponen en práctica de acuerdo a la siguiente prioridad: Eliminación de los peligros y riesgos, Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos y Minimizar los peligros y riesgos.

Operacionalización de las variables

Hernández & Mendoza (2018) manifiestan que operacionalizar una variable de investigación, consiste en disgregarla de manera sistemática y secuencial, planteando las dimensiones e indicadores que permitan medir el comportamiento de la misma,

Tabla 1*Matriz de operacionalización de las variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores
Organización	Subsistema técnico o de tarea	Instalaciones físicas Tecnología Conocimientos
	Sistema gerencial o administrativo	Estructura organizacional Objetivos Toma de decisiones
	Subsistema social o humano	Interrelaciones sociales Motivación Trabajo en Equipo
Seguridad y salud en el trabajo	Eliminación de los peligros y riesgos	Comportamientos seguros Compromiso Actitudes
	Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos	Sistemas de control Practica de políticas Conservación de los implementos
	Minimizar los peligros y riesgos	Sistemas de trabajo Cumplimiento de disposiciones Implementos de trabajo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Casana et al. (2019) la población es el total de unidades de estudio de quienes se recogió la información para analizarla, quienes tienen características similares, que son necesarias para la averiguación. Se tomó en cuenta para la población de estudio a todo el personal de limpieza que trabaja en la Municipalidad de San Jerónimo – Cusco, siendo un total de 50 personas.

Criterios de inclusión: El personal de limpieza pública que trabaja en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, y que no presenta ningún tipo de situación problemática con la municipalidad.

Criterios de exclusión: Trabajadores que son de otras áreas de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, y que presenten algún tipo de situación problemática con la municipalidad.

Muestra

De acuerdo a lo propuesto por Ñaupas et al. (2018) la muestra es considerada como una porción del total de la población, quienes brindarán los datos para la investigación. Para la presente investigación la muestra fue de 50 unidades de análisis.

Muestreo

El muestreo según Muñoz (2015) es el proceso de elección de los individuos que se elegirán para recoger la información, para lo cual el investigador deberá hacerlo aplicando mucho criterio. El muestreo considerado es el muestreo censal, lo que indica que fue al total de la población.

Unidad de análisis

Baptista et al. (2014) los denominan casos de estudio o elementos, de quienes se recogió la información. Se consideró como unidad de análisis al personal de limpieza que trabaja en la Municipalidad de San Jerónimo – Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica considerada fue la encuesta. De acuerdo a lo manifestado por Hernández & Mendoza (2018) la encuesta es un plan detallado, que sirve para reunir datos de una población en específico.

Instrumento

Se usó el cuestionario, Hernández & Mendoza (2018) manifiestan que el cuestionario es el conjunto de ítems o reactivos, que sirve para recoger información sobre el comportamiento de una determinada variable.

A. Instrumento para la variable uno: Organización

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento de organización

Denominación	:	Cuestionario para medir la organización
Autor	:	Soledad Luisa Castro Jimenez
Año	:	2021
Objetivo	:	Recoger información sobre cómo se realiza la organización
Administración	:	Individual
Validez	:	Fue validada por la opinión de 3 expertos
Confiabilidad	:	Se halló por el Índice de consistencia interna Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.977 mostrando una alta fiabilidad
Construcción	:	Elaborado en base a la teoría utilizada
Estructura	:	Está conformada por 3 dimensiones, 9 indicadores y 18 ítems
Adaptación	:	Ninguna

B. Instrumento para la variable dos: Seguridad y salud en el trabajo

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento de seguridad y salud en el trabajo

Denominación	:	Cuestionario Nórdico sobre Seguridad en el Trabajo – NOQSACQ-50
Autor	:	César A. Arellano Ortega & Lorena P. Luna Velásquez
Año	:	(2019)
Objetivo	:	Validar el Cuestionario Nórdico sobre seguridad en el trabajo – NOSACQ-50
Administración	:	Individual/Grupal
Construcción	:	La percepción del clima de seguridad de su entorno laboral, evaluado por medio del cuestionario de Clima de Seguridad Nórdica (NOSACQ-50), diseñado a un inicio en inglés por la red nórdica de investigadores enfocados en la seguridad laboral.
Estructura	:	El cuestionario está compuesto por 50 preguntas divididas en siete dimensiones
Adaptación	:	Arellano & Luna
Confiabilidad	:	El valor del índice de consistencia interna Alfa de Cronbach presenta un valor de 0.938, resultado que indica que tienen una alta fiabilidad.
Dirección URL	:	http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3016/1/ARELLANO%20ORTEGA%20Y%20LUNA%20VELASQUEZ.pdf

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Para Baptista et al. (2014) se considera el grado en el que un cuestionario presenta claridad, pertinencia y relevancia, la cual es realizado por personas que dominan el tema. Los expertos considerados para que validaron ambos instrumentos fueron son:

Tabla 4

Expertos de la validación

N°	Nombre	Grado	Opinión
1	Lizbett Tello Torres	Magister	Aplicable
2	Rafael Aquize Estrada	Doctor	Aplicable
3	Justo Pastor Castro Jimenez,	Doctor	Aplicable

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de experto para la Organización

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Validez
Claridad	Si	Si	Si	100%
Pertinencia	Si	Si	Si	100%
Relevancia	Si	Si	Si	100%
Promedio				100%

Tabla 6*Validez de contenido por juicio de experto para la Seguridad y salud en el trabajo*

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Validez
Claridad	Si	Si	Si	100%
Pertinencia	Si	Si	Si	100%
Relevancia	Si	Si	Si	100%
Promedio				100%

Confiabilidad

La confiabilidad según Canahuire et al. (2015) se da cuando el cuestionario tiene resultados consistentes. Para conocer si el instrumento es confiable, se procedió a realizar una encuesta piloto en otra población de estudio con similares características, habiendo aplicado a 20 personas, las respuestas del instrumento fueron evaluadas por medio del índice de consistencia interna Alfa de Cronbach el cual de acuerdo a Duve (2019) presenta las siguientes condiciones:

Tabla 7*Análisis de la consistencia o confiabilidad de un instrumento*

Promedios	Interpretación
[0 – 0,20[Muy baja
[0,21 – 0,40[Baja
[0,41 – 0,60[Moderada
[0,61 – 0,80[Buena
[0,81 – 1,00]	Alta

Fuente: Duve (2019)

Los resultados después de aplicar la estadística son los siguientes:

Tabla 8*Estadísticas de fiabilidad de la encuesta piloto*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Organización	0.897	18
Seguridad y salud en el trabajo	0.938	18
Ambas variables	0.993	36

Interpretación

Como se observa el resultado del índice de coeficiente Alfa de Cronbach tienen un valor de 0.993 para ambas variables lo que indica que es una confiabilidad alta, por lo que se establece que el instrumento tiene una fiabilidad muy alta para el procesamiento de datos, con un número de elementos de 36, los cuales corresponden a la cantidad de reactivos del cuestionario, mostrando la confiabilidad para la organización de 0.897 y para la seguridad y salud en el trabajo de 0.938, ambas variables con el número de elementos de 18.

3.5. Procedimientos

La presente investigación, fue elaborada tomando como referencia la guía de elaboración del trabajo de investigación propuesto por la escuela de posgrado, siguiendo la secuencia siguiente: se inició con la identificación del problema de investigación, para lo cual se tomaron teorías para dar sustento al trabajo, planteando así el título de investigación, la formulación del problema general y problemas específicos, el objetivo general y objetivos específicos; la hipótesis general e hipótesis específicas y la justificación de la misma; se trabajó el marco teórico tomando en cuenta los antecedentes nacionales e internacionales así como las teorías de ambas variables, con sus dimensiones e indicadores.

Se estructuró la metodología enfocada en el tipo y diseño de estudio, se delimito la población, muestra y muestreo, se determinaron la técnica e instrumentos para la recolección de datos, los cuales fueron validados por opinión de expertos, se aplicó una encuesta piloto, cuyos resultados muestran la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, se planteó los aspectos administrativos, los cuales muestran los recursos necesarios para la elaboración de la investigación, de acuerdo al clasificador de gastos y finalmente el cronograma de ejecución del trabajo.

Se procedió a levantar la información a la población de estudio, informándoles de los objetivos y la finalidad del mismo, los resultados fueron procesados por el SPSS y presentados en tablas y figuras y se realizó las interpretaciones correspondientes, se elaboró la discusión, conclusiones, recomendaciones, resumen y se presentan las evidencias de los procesos realizados durante todo el desarrollo de la tesis.

3.6. Método de análisis de datos

La tesis presenta un enfoque cuantitativo, para lo cual se hizo uso de un paquete estadístico para procesar los resultados, se aplicó la estadística descriptiva, con la cual se determinó la media aritmética, frecuencias y porcentajes; con la estadística inferencial se determinó usar la correlación de Spearman debido a que se evalúa la relación monótona entre dos variables continuas u ordinales, las cuales tienden a cambiar al mismo tiempo, pero no necesariamente a un ritmo constante; y se realizó la prueba de hipótesis.

Tabla 9

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
0.10	Correlación positiva muy débil.
0.25	Correlación positiva débil.
0.50	Correlación positiva media.
0.75	Correlación positiva considerable.
0.90	Correlación positiva muy fuerte.
1.00	Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

Fuente: Hernández & Mendoza (2018, pág. 346)

3.7. Aspectos éticos

Se ha considerado los lineamientos establecidos por la guía de elaboración de trabajo propuestos por la universidad, siendo un trabajo que muestra originalidad, lo cual se evidencia con la prueba de similitud, respetando los derechos de autor con las debidas citas al contenido del trabajo, se ha solicitado el permiso correspondiente a la institución para el levantamiento de la información, se informó a los participantes de la investigación sobre la finalidad del cuestionario y sobre la confidencialidad de sus datos personales.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de la variable organización

La organización se evaluó a través del comportamiento de sus dimensiones: Subsistema técnico o de tarea, Subsistema gerencial o administrativo, Subsistema social o humano los resultados son:

Tabla 10

Distribución y frecuencias de la variable organización y sus dimensiones

	Organización		D1: Subsistema técnico		D2: Subsistema gerencial		D3: Subsistema social	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%	6	12%	2	4%	3	6%
En desacuerdo	14	28%	13	26%	17	34%	14	28%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	46%	15	30%	22	44%	18	36%
De acuerdo	11	22%	14	28%	9	18%	10	20%
Totalmente de acuerdo	1	2%	2	4%	0	0%	5	10%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Nota: f = frecuencia absoluta

Interpretación:

En la tabla al analizar la variable organización en el personal de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de san Jerónimo, se evidencia que el 46% manifestó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el 28% respondió estar en desacuerdo y el 2% consideró estar totalmente en desacuerdo, observándose que el 22% indicó que está de acuerdo y el 2% totalmente de acuerdo, variable analizada a través del subsistema técnico o de tarea, subsistema gerencial o administrativo y el subsistema social o humano.

El 30% del personal de limpieza encuestado manifestaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo con el subsistema técnico o de tarea que se desarrolla en la Municipalidad de San Jerónimo, el 28% respondió estar en desacuerdo, el 12% contestó totalmente en desacuerdo, el 28% indicó que está de acuerdo y el 4% totalmente de acuerdo, dimensión que muestra que las instalaciones físicas no son las más adecuadas, pues no existe comodidad para las personas puesto que los equipos que utilizan están entre ellas, junto a ello la tecnología es aplicada para controlar al personal pero no se usa para hacer un seguimiento a los carros

recolectores y los conocimientos que por mucho que la municipalidad se preocupe en brindar al personal información sobre seguridad, no todos asisten y prestan atención a dichas charlas, colocando en riesgo su seguridad y la de sus compañeros,

Como se puede observar el 44% considera no estar de acuerdo ni en desacuerdo, con las actividades dentro del sub sistema gerencial o administrativo, el 34% indicó que está en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo, por otro lado, se observa que el 18% respondió estar de acuerdo, resultados estadísticos que muestran que la estructura organizacional no es manejada por todo el personal, pero que el área si lo tiene; en cuanto a los objetivos, estos no son de conocimiento por todo el personal, trabajando de acuerdo a su criterio y no en función a los objetivos institucionales y finalmente, la toma de decisiones que muestra que casi nunca se consideran las opiniones del personal de limpieza sobre aspectos de su seguridad, no teniendo ellos el empoderamiento para tomar decisiones en el desarrollo de sus funciones.

Asimismo, se aprecia que el 38% de las personas encuestadas de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, manifestaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el 28% indicó estar en desacuerdo, el 6% está totalmente en desacuerdo, por el otro extremo se evidencia que el 20% considera estar de acuerdo y el 10% totalmente de acuerdo, resultados que muestran que no se tiene adecuados niveles de interrelaciones sociales entre el personal, muy a pesar de las actividades de confraternización que se realizan, junto a ello la motivación que se hace hacia el personal es muy esporádica lo mejora el desempeño de las personas y no hay reconocimiento a las labores que realizan, finalmente el trabajo en equipo muestra que este no es el mejor, puesto que no se cuenta con una comunicación adecuada que logre coordinar acciones en el trabajo que realizan.

4.2. Resultados descriptivos de la variable Seguridad y salud en el trabajo

La variable Seguridad y salud en el trabajo se midió a través del comportamiento de sus dimensiones: Eliminación de los peligros y riesgos; Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos; Minimizar los peligros y riesgos cuyos resultados se presentan a continuación:

Tabla 11

Distribución y frecuencias de la variable seguridad y salud en el trabajo y sus dimensiones

	Seguridad y salud en el trabajo		D1: Eliminación de los peligros y riesgos		D2: Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos		D3: Minimizar los peligros y riesgos	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%	4	8%	2	4%	3	6%
En desacuerdo	8	16%	10	20%	11	22%	8	16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	58%	25	50%	20	40%	24	48%
De acuerdo	10	20%	10	20%	12	24%	12	24%
Totalmente de acuerdo	2	4%	1	2%	5	10%	3	6%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Nota: *f* = frecuencia absoluta

Interpretación:

Como se observa al analizar la variable seguridad y salud en el trabajo, se tiene que el 58% del personal encuestado de la Municipalidad de San Jerónimo manifestaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el 20% indicó estar de acuerdo y el 4% totalmente de acuerdo, por otro lado, el 16% manifestó estar en desacuerdo, el 2% totalmente en desacuerdo, resultados que fueron analizados a través de las dimensiones de la eliminación de los peligros y riesgos. tratamiento de los peligros y riesgos y minimizar los peligros y riesgos.

Se observa que el 50% de las personas de limpieza encuestadas manifestaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo en la forma como el personal en las actividades de eliminación de los peligros y riesgos en la Municipalidad, el 20% opinó estar en desacuerdo y el 8% totalmente en desacuerdo, por el contrario, se tiene que el 20% muestra una percepción de acuerdo y el 2% totalmente de acuerdo, resultados que muestran que en la municipalidad no se motiva al personal a trabajar de acuerdo a las reglas de seguridad, pues no todos disponen de información necesaria sobre dichos temas, así mismo el compromiso que muestran es participar en las decisiones que ponen en riesgo su seguridad no todos la realizan, estando reunidos pero en silencio y no se esfuerzan por cumplir con un nivel alto de la práctica de seguridad, finalmente las actitudes, muestran que el personal no presenta comportamientos adecuados con su seguridad en el desempeño de sus funciones, muchas veces por la premura del tiempo, van caminando por la pista sin hacer caso a las bocinas o carros que están circulando, poniendo así en peligro sus vidas, las de sus compañeros y con ello la imagen de la institución.

Asimismo, se observa que, el 40% de las personas encuestadas manifestaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo con el tratamiento que se realiza en la Municipalidad de san jerónimo a fin de aislar los peligros y riesgos, el 24% indico estar de acuerdo, el 10% totalmente de acuerdo, por otro lado, se observa que el 22% considera estar en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo, resultados que muestran que los sistemas de control no son aplicados de manera inmediata demorando en corregir las desviaciones frente a un problema detectado, pues no existe una adecuada supervisión a fin de prevenir los riesgos; la práctica de políticas, no es puesta en práctica por todo el personal puesto que muchos desconocen cuales son estas prácticas de prevención en la salud y seguridad en sus puestos de trabajo, finalmente la conservación de los implementos muestra que no existe por parte de la municipalidad actividades de mantenimiento a las herramientas y equipos teniendo el personal que acomodar sus herramientas malogradas para continuar con el trabajo.

Finalmente, se puede observar que el 48% del personal encuestado de la Municipalidad de san Jerónimo, manifestaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo

en el trabajo que se realiza para minimizar los peligros y riesgos, el 24% consideró estar de acuerdo y el 6% totalmente de acuerdo, así también se tiene la percepción de otro grupo quienes manifiestan que están en desacuerdo en un 16% y totalmente en desacuerdo el 6%, resultados que muestran que el sistema de trabajo que diseñó la municipalidad no es muy efectivo en la prevención de los riesgos; en cuanto al cumplimiento de las disposiciones, esta no se cumple en su totalidad, muy a pesar de contar con las leyes establecidas para dicho fin, y finalmente los implementos de trabajo, estos no siempre están disponibles para que el personal realice su trabajo, y en muchas ocasiones estos son usados de manera inadecuada generando su deterioro.

4.3. Prueba de hipótesis

Para conocer la correlación que existe entre ambas variables se realizó la prueba de hipótesis donde la condición es la siguiente:

- Si el valor obtenido (valor P) > 0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0).
- Si el valor obtenido (valor P) < 0.05 se acepta la hipótesis de investigación (H_i).

4.4. Correlación de resultados

4.4.1. Correlación entre la variable organización y la variable Seguridad y salud en el trabajo

Hipótesis General:

Hipótesis de la investigación (H_i): La organización se relacionan positiva y significativamente con la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021.

Hipótesis nula (H₀): La organización no se relacionan positiva y significativamente con la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021.

Tabla 12

Correlación entre la variable organización y la variable Seguridad y salud en el trabajo

Correlaciones				
			Organización	Seguridad y salud en el trabajo
Rho de Spearman	Organización	<u>Coeficiente de correlación</u>	1.000	,621**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Seguridad y salud en el trabajo	<u>Coeficiente de correlación</u>	,621**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Interpretación:

En la prueba de correlación rho de Spearman entre las variables Organización y Seguridad y salud en el trabajo, debido a que el valor de significancia bilateral (sig.) 0.000 es < 0.05 (menor al nivel de significancia establecido de 0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación general. Existe una relación positiva 0,621 y significativa entre las variables Organización y Seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021.

4.4.2. Correlación entre la Subsistema técnico o de tarea y la Seguridad y salud en el trabajo

Hipótesis específica 1:

Hipótesis de la investigación (H_i): El Subsistema técnico o de tarea se relacionan positiva y significativamente con la variable Seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021.

Hipótesis nula (H₀): El Subsistema técnico o de tarea no se relacionan positiva y significativamente con la variable Seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021.

Tabla 13

Correlación entre Subsistema técnico o de tarea y la Seguridad y salud en el trabajo

		Correlaciones		
			Subsistema técnico o de tarea	Seguridad y salud en el trabajo
Rho de Spearman	Subsistema técnico o de tarea	Coeficiente de correlación	1.000	,571**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	,571**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Interpretación:

En la prueba de correlación rho de Spearman entre la dimensión Subsistema técnico o de tarea y la variable Seguridad y salud en el trabajo, debido a que el valor de significancia bilateral (sig.) 0.000 es < 0.05 (menor al nivel de significancia establecido de 0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación específica. Existe una relación positiva 0,571 y significativa entre la dimensión Subsistema técnico o de tarea y la variable Seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021.

4.4.3. Correlación entre la Subsistema gerencial o administrativo y la Seguridad y salud en el trabajo

Hipótesis específica 2:

Hipótesis de la investigación (H_i): El Subsistema gerencial o administrativo se relacionan positiva y significativamente con la variable Seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021.

Hipótesis nula (H₀): El Subsistema gerencial o administrativo no se relacionan positiva y significativamente con la variable Seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021.

Tabla 14

Correlación entre Subsistema técnico o de tarea y la Seguridad y salud en el trabajo

Correlaciones				
			Subsistema gerencial o administrativo	Seguridad y salud en el trabajo
Rho de Spearman	Subsistema gerencial o administrativo	Coeficiente de correlación	1.000	,543**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	,543**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Interpretación:

En la prueba de correlación rho de Spearman entre la dimensión Subsistema gerencial o administrativo y la variable Seguridad y salud en el trabajo, debido a que el valor de significancia bilateral (sig.) 0.000 es < 0.05 (menor al nivel de significancia establecido de 0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación específica. Existe una relación positiva 0,543 y significativa entre la dimensión Subsistema gerencial o administrativo y la variable Seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021.

4.4.4. Correlación entre la Subsistema social o humano y la Seguridad y salud en el trabajo

Hipótesis específica 3:

Hipótesis de la investigación (H_i): El Subsistema social o humano se relacionan positiva y significativamente con la variable Seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021.

Hipótesis nula (H_o): El Subsistema social o humano no se relacionan positiva y significativamente con la variable Seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021.

Tabla 15

Correlación entre Subsistema social o humano y la Seguridad y salud en el trabajo

		Correlaciones		
			Subsistema social o humano	Seguridad y salud en el trabajo
Rho de Spearman	Subsistema social o humano	<u>Coeficiente de correlación</u>	1.000	,673**
		<u>Sig. (bilateral)</u>		0.000
		<u>N</u>	50	50
	Seguridad y salud en el trabajo	<u>Coeficiente de correlación</u>	,673**	1.000
		<u>Sig. (bilateral)</u>	0.000	
		<u>N</u>	50	50

Interpretación:

En la prueba de correlación rho de Spearman entre la dimensión Subsistema social o humano y la variable Seguridad y salud en el trabajo, debido a que el valor de significancia bilateral (sig.) 0.000 es < 0.05 (menor al nivel de significancia establecido de 0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación específica. Existe una relación positiva 0,673 y significativa entre la dimensión Subsistema social o humano y la variable Seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021.

V. DISCUSIÓN

Después de analizar los resultados del instrumento aplicado, se afirma que, si existe correlación entre ambas variables, siendo esta positiva y significativa, con ese resultado se aceptan todas las hipótesis planteadas en el presente trabajo de investigación.

Los resultados muestran que la variable organización se desarrolla a un nivel medianamente adecuado, manifestado por el 46% de las personas encuestadas que indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el 28% están en desacuerdo el 2% totalmente en desacuerdo, por el otro extremo se evidencia que el 24% indicó estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, dando como resultado que el comportamiento de las dimensiones del sistema técnico o de tarea muestra que el 30% respondió no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el 38% manifestaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo y el 32% quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo; los indicadores estudiados como las instalaciones físicas, la tecnología y los conocimientos también son medianamente adecuados.

Los resultados para el subsistema gerencial o administrativo manifiestan esta dimensión se desarrolla de una manera poco adecuada, manifestado por el 44% de las personas quienes indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el 38% indicó estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, y el 18% que respondió estar de acuerdo, el indicador de la estructura organizacional es medianamente adecuada y los objetivos y toma de decisiones que se realizan en la institución son poco adecuados.

En lo referido al subsistema social o humano los resultados arrojan datos que indica que se realiza de manera medianamente adecuada, manifestado por el 36% de personas quienes indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el 34% considero estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, por el otro extremo se evidenció que el 30% respondió estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, los indicadores analizados fueron las interrelaciones sociales, la motivación y el trabajo en equipo, los cuales se desarrollan de manera medianamente adecuada.

En cuanto a la variable seguridad y salud laboral, los resultados muestran que su desempeño es medianamente adecuado, resultados manifestados por el 58% de las personas quienes indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el

18% respondió estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, por otro lado el 24% indico estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, evidenciándose que en cuanto a la eliminación de los peligros y riesgos, los comportamientos seguros, el compromiso y las actitudes del personal en el trabajo se desarrollan de manera medianamente adecuada, situación similar con el tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos el cual al ser analizado desde los sistemas de control que usan, la práctica de políticas que exigen y la conservación de los implementos que promueven, se ve en un desarrollo medianamente adecuado.

Finalmente, las acciones para minimizar los peligros y riesgos, enfocados desde los sistemas de trabajo que emplean, el cumplimiento de disposiciones y normativas establecidas por ley y el uso adecuado de los implementos de trabajo, también se desarrollan de manera medianamente adecuada.

Realizando un análisis comparativo de los resultados obtenidos motivo de la presente investigación, frente a los postulados teóricos y lo concluido por otras investigaciones, se puede establecer que la organización en el personal de limpieza en el personal de San Jerónimo se desarrolla de una manera medianamente adecuada, lo que dista mucho de que se ajuste a los conceptos teóricos científicos propuestos por Chiavenato (2014) quien manifiesta que “La organización como una entidad social, en la cual las personas interactúan entre sí para alcanzar objetivos específicos”, ello debido a que si bien es cierto el persona realiza sus labores no necesariamente cumplen los objetivos específicos establecidos, y en ocasiones las acciones de interacción colectiva no son las más adecuadas y pertinentes, distanciando ello de la práctica del personal en la municipalidad a lo establecido por la teoría científica.

En el mismo contexto, de acuerdo a todo lo planteado en el marco teórico, en función a lo sugerido por el Ministerio de Trabajo (2016) quien teóricamente propone que: el empleador debe garantizar la puesta en práctica de las formas y condiciones para la protección de la vida, la salud y bienestar de los empleados, y de los que, sin tener una relación laboral, brinden servicios o se encuentran en el recinto del lugar de trabajo, dicha teoría al ser analizada permite observar que la Municipalidad de San Jerónimo la aplicación de la seguridad y salud en el trabajo, es realizada de manera medianamente adecuada, pues, a la fecha no viene

desarrollando una práctica que se ajuste estrictamente al postulado teórico antes mencionado, observándose todo ello en el descuido de diversos aspectos que se evidencian por parte de la institución en un primer lugar hacia sus trabajadores, quienes debían de ser los principales protagonistas beneficiados en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, más aún por la labor que ellos realizan,

Dicha labor al estar vinculada al manejo de residuos sólidos, los expone a diversos peligros y vulnerabilidad en cuanto a su salud, en ese sentido será de vital importancia que el municipio considere no solamente lo planteado por esta teoría sino aquello que por naturaleza debe desempeñar toda organización a fin de garantizar el bienestar y salud en sus trabajadores.

Por otro lado, se observa también la existencia de similitudes entre lo que ocurre en el personal de la municipalidad frente a las conclusiones obtenidas por Pastrano (2016), quien concluye que los que tienen mayor conocimiento de relaciones industriales son los gerentes, sin embargo, no cuentan con mucha experiencia en adiestramientos en el campo de la salud ocupacional, por lo que se considera necesario que comprendan que los riesgos ocupacionales pueden conllevar a incidentes de trabajo y a enfermedades ocupacionales, observándose que en la Municipalidad de San Jerónimo también existe un descuido en atender la seguridad y salud de los trabajadores por parte de los órganos directrices, mostrando resultados del trabajo en dicha variable de medianamente adecuados, percibidos de esa manera por el personal encuestado, debiéndose entonces prestar atención en la mejora de dicha falencia.

Así mismo, realizando un análisis que permita comparar los resultados logrados en la presente investigación en función a los antecedentes utilizados para la misma, se considera la investigación desarrollada por Tuesta (2018) quien concluye que “hay relación entre la seguridad y salud ocupacional y los accidentes de trabajo en la Fiscalía Penal, que el cumplimiento de la seguridad y salud ocupacional, se halla en un nivel deficiente, a causa del incumplimiento de las normas”, situación que se acerca a la realidad de los trabajadores de la municipalidad, puesto que en muchas ocasiones las situaciones de riesgo laboral se presentan por escaso conocimiento o débil cumplimiento de las actividades organizadas en función a la normativa tal como se muestra en los resultados del

instrumento donde el 56% manifestó que a un nivel medianamente adecuado la municipalidad trabaja bajo las leyes establecidas para reducir los peligros, siendo necesario considerar y mejorar dicha situación.

Continuando el análisis comparativo con los antecedentes utilizados se considera la investigación realizada por Céspedes & Martínez (2016) quien concluye que se evidencia el reconocimiento de la seguridad y salud laboral, protegiendo al personal. Dentro de dicha norma, aunque se permite la autonomía de cada organismo al actualizar los procedimientos sobre esta materia, cada entidad debe ajustar las ordenaciones a sus necesidades, se puede percibir una asistematicidad acerca de los manuales que rigen la seguridad y salud laboral, lo cual atenta hacia la seguridad jurídica de dicha organización, así como al amparo del personal y una apropiada aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial.

Considerando en todo el contexto lo concluido por Céspedes & Martínez (2016), se puede observar la importancia de mantener y respetar la normativa establecida en este caso a efectos de garantizar una adecuada asistencia al trabajador en cuanto a seguridad y salud del personal, pudiendo entenderse adicionalmente que, al momento de que una institución asume el manejo, la interpretación y una posible variación de lo normado y establecido en función a su realidad e intereses, dicha situación se podría prestarse ya que la organización adecúe las normas a sus propios intereses y no necesariamente en beneficio del trabajador sino en perjuicio del mismo, trayendo ello consecuencias negativas a favor de la seguridad y salud en el trabajo de sus colaboradores, en tal sentido, se evidenció que la práctica de políticas, se desarrollan a un nivel medianamente adecuado donde el 38% considero que está a un nivel intermedio y el 32% no está de acuerdo a como se viene aplicando esta práctica de políticas, y analizando un comparativo con este antecedente se consideraría necesario mantener y cumplir lo normado en este caso por la autoridad correspondiente que viene a ser el Ministerio de Trabajo, así como los organismos complementarios.

Otro estudio que permite realizar un análisis comparativo con la presente investigación, es el desarrollado por Neyra (2018) en Lima, quien concluye que el Centro Materno Infantil está iniciando un nivel de comprensión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, no obstante, son importantes los

resultados que se encuentran en proceso y logro deseado. Acerca de la Implementación y Operación del SG-SST, éste se halla en el nivel esperado, por su parte, los Requisitos Legales y la Verificación del SG-SST, aún está en un nivel de Proceso, finalmente el conocimiento del Control e Información de Documentos del SG-SST, está a un nivel de inicio; dicho antecedente deja observar que existe una intención de enmarcarse como institución a lo establecido por la normativa.

En ese entender, el mencionado antecedente debe servir como ejemplo y parámetro comparativo de forma tal que la Municipalidad de San Jerónimo, enmarque su accionar a fin de mejorar su nivel de implementación y cumplimiento de todo lo normado por los organismos pertinentes en lo que respecta a la seguridad y salud de sus trabajadores, ya que los resultados evidencian que el cumplimiento de las disposiciones un 56% manifestó que a un nivel medianamente adecuado la municipalidad se asegura que el personal de limpieza trabaje en función a su seguridad, situación que no permite garantizar óptimos niveles de trabajo de sus colaboradores generando poca satisfacción en los mismos y del mismo modo, aleja a que la municipalidad se constituya en algún momento como una institución referente en lo que respecta al cumplimiento de la normativa en sus distintos ámbitos.

Vásquez (2016) presenta la siguiente conclusión: los incidentes descendieron en los últimos años, los riesgos considerados moderados, fueron mayoritariamente las acciones de perforación, el equipamiento mecánico y de transporte; y en menos proporción las acciones de supervisión y oficina, y se determinó que, establecer un método de gestión de seguridad y salud ocupacional, puede contribuir al perfeccionamiento de las actividades de la empresa, mediante la integración de la prevención en los diferentes rangos jerárquicos de la organización y la implementación de acciones de progreso, del mencionado antecedente, permite observar cuán importante es desarrollar e implementar de manera adecuada las normas de seguridad y salud para los trabajadores, los que correctamente implementados ayudarán a mitigar los riesgos de los colaboradores, evidenciándose que los sistemas de trabajo en la municipalidad muestran que el 50% de las personas encuestadas respondieron que en la municipalidad la

implementación de sistemas de trabajo que minimicen los riesgos es medianamente adecuada.

En tal sentido, los resultados obtenidos del personal encuestado que indica que los sistemas de trabajo son medianamente adecuados, podrían ser considerados y evaluados por la gestión de la Municipalidad de San Jerónimo, a fin de que atendiendo de mejor manera las responsabilidades de salud y seguridad en sus colaboradores, será posible reducir una serie de factores adversos que podrían presentarse al no cumplir la norma de manera estricta, tanto en perjuicio de los colaboradores, así como de la misma institución, entendiéndose que, frente a cualquier situación de riesgo, en la salud de los trabajadores, esta es estricta responsabilidad de la entidad empleadora, generando ello una serie de responsabilidades que no harán sino otra cosa que distraer el tiempo que en muchas ocasiones debe ser dedicado hacia el trabajo y el servicio hacia la ciudadanía, en tal servicio, de tomar las previsiones y el cumplimiento de la ley, se estarán anticipando a posibles riesgos que pudieran darse.

En otro contexto del análisis se ha podido observar, la escasa existencia de antecedentes de investigación que asocien las variables organización con la seguridad y salud en el trabajo, es por ello y en estricto apego a la teoría que se resalta la importancia y necesidad de fomentar acciones que se encarguen de fortalecer y mejorar la función de organización la cual es un factor determinante para el correcto cumplimiento de cualquier labor, se entiende por ello que una práctica adecuada de dicha variable, permitirá que la institución encamine de manera adecuada el cumplimiento de diversas normativas establecidas para garantizar la seguridad de sus trabajadores, las cuales deberán ser refrendadas con los respectivos documentos normativos internos, tales como reglamentos, manuales, políticas internas u otros que orienten una óptima organización en el cumplimiento de lo establecido.

Así mismo la organización como tal, permitirá a la Municipalidad De San Jerónimo y de manera específica el personal de limpieza, tener un orden estructural así como una secuencia orgánica que permita tener en claro cuáles son aquellas labores inherentes a cada colaborador y que los mismos estén informados sobre lo que implica dicha labor, y sus compromiso del cumplimiento de la misma con la

responsabilidad que ello conlleva, eso permitirá también que los trabajadores se comprometan en su propio cuidado de forma tal que exista interés y responsabilidad tanto por parte de la institución como por parte de los trabajadores.

Para una adecuada conclusión de la presente investigación, se tuvieron que atravesar por algunas situaciones limitantes, y en este caso en particular, se convirtió en una limitante al normal desarrollo de la investigación, las restricciones presentadas por la pandemia COVID-19, en lo que respecta a reuniones, y la posibilidad de dialogar directamente con el personal motivo de la investigación, la cual fue superada, pero fue limitante en función al tiempo. De igual forma se puede considerar también como un factor restrictivo o limitante la poca disposición, que mostraron los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad al momento de responder el instrumento elaborado para el recojo de información, al mostrarse temerarios frente a algún tipo de preguntas, debiendo para ello de explicar la importancia y necesidad de su aporte, puesto que este debía retornar en beneficio de todos.

VI. CONCLUSIONES

1. La organización y la seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad de San Jerónimo, se encuentran a un nivel medianamente adecuado, con dicho resultado, se afirma que existe correlación entre ambas variables, con Rho de Spearman de 0,621 lo que indica que hay una correlación positiva, y un valor de significancia bilateral (sig.) $0.000 < 0.05$.

2. El Subsistema técnico o de tarea se desarrolla de manera medianamente adecuada, con dichos resultados se afirma que existe relación entre el Subsistema técnico o de tarea y la Seguridad y salud en el trabajo, con el Rho de Spearman de 0,571, determinándose que el valor de significancia bilateral (sig.) es $0.000 < 0.05$, por lo tanto, existe una relación positiva y significativa.

3. En lo relacionado al Subsistema gerencial o administrativo, se evidenció que se desarrolla a un nivel poco adecuado, reflejo de las apreciaciones del personal, quienes manifestaron en un 38% no estar de acuerdo de la forma como se trabaja dicho subsistema, con dichos resultados se determinó que existe relación entre ambas variables donde el Rho de Spearman es 0,543, resultado que indica una correlación positiva, asimismo, se determinó que el valor de significancia bilateral (sig.) es $0.000 < 0.05$, por lo tanto, existe una relación positiva y significativa.

4. El Subsistema social o humano muestra un desarrollo medianamente adecuado, demostrado con los resultados del 34% del personal quienes no están de acuerdo de la forma como se maneja dicha dimensión, con dicho resultado se determinó que existe relación entre el subsistema social o humano y la variable Seguridad y salud en el trabajo con un valor de Rho de Spearman de 0,673, lo que indica una correlación positiva, con un valor de significancia bilateral (sig.) de $0.000 < 0.05$, por lo tanto, existe una relación positiva y significativa.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo con las conclusiones llegadas se plantean las siguientes recomendaciones:

- 1.** Se recomienda al Gerente de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo que, con el fin de mejorar los niveles de organización, y la seguridad y salud laboral, se implementen acciones estratégicas que permitan fortalecer y mejorar el manejo de los peligros y riesgos, así como el tratamiento, el control y la minimización de peligros y riesgos con el fin de que exista un adecuado manejo de seguridad en el trabajo dentro de la municipalidad.
- 2.** Se recomienda al Gerente de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo que con el fin de mejorar el subsistema técnico y de tareas en la municipalidad se implementen acciones que permitan monitorear de manera permanente las instalaciones físicas, los equipos tecnológicos, así como medir y mejorar el conocimiento en los colaboradores, de forma tal que ello permita mejorar e incrementar el desarrollo de las tareas.
- 3.** Se recomienda al Gerente de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo que, para mejorar el subsistema gerencial o administrativo, que se revisen, actualicen y pongan en práctica todos los documentos normativos, así como acciones que permitan una correcta marcha administrativa en el área, para tal fin se deberá tener actualizada la estructura orgánica, así como los objetivos, políticas y procedimientos que permitan optimizar la toma de decisiones.
- 4.** Finalmente, se recomienda al Gerente de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo que, para mejorar el subsistema social o humano, se implemente el desarrollo de ciclos de charlas trimestrales con el fin de fortalecer los niveles de motivación y de las actitudes en los colaboradores, así como mejorar los niveles de comunicación y trabajo en equipo, dicha acción deberá realizarse con el apoyo del área de recursos humanos.

REFERENCIAS

- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. Cusco, Perú: Alpha Servicios Gráficos S.R.L.
- Arellano, A., & Luna, P. (2019). Validación del Cuestionario Nórdico sobre Seguridad en el Trabajo – NOQSACQ-50 en empresas del sector alimentos y bebidas, construcción y servicios. *Tesis de maestría*. Universidad Espíritu Santo, Samborondón, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3016/1/ARELLANO%20ORTEGA%20Y%20LUNA%20VELASQUEZ.pdf>
- Arévalo, J., & Estrada, H. (2017). La toma de decisiones. Una revisión del tema. *Gerencia de las organizaciones. Un enfoque empresarial*, 249-278. Obtenido de https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_TomadeDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y
- Arroyo, E. Y., & Estela, M. (2017). Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Servicentro Primavera S.R.L. durante el periodo 2017. *Tesis de grado*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/364/Evelyn%20y%20Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baptista, M. d., Fernández, C., & Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.
- Barría, R. A. (2018). Diseño de una planificación estratégica y su implantación a través de un cuadro de mando integral para la Empresa de Asesoría y Servicio Eléctrico - Forestal RB Transmisión. *Tesis de grado*. Universidad Austral de Chile, Puerto Montt, Chile. Obtenido de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2018/bpmb275d/doc/bpmb275d.pdf>
- Benavides, J. (2014). *Administración* (Segunda ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Campos, J. (2021). Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la empresa ASC OUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020. *Tesis de grado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos,

Lima, Perú. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16472/Campos_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Canahuire, A., Endara, F., & Morante, E. (2015). *¿Cómo hacer la tesis Universitaria?* Cusco, Perú.
- Cannice, M., Koontz, H., & Weihrich, H. (2017). *Administración* (Decimoquinta edición ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Casana, M., Carhuancho, M., Guerrero, M. A., Nolzco, A., & Sicheri, L. (2019). *Metodología para la investigación Holística*. Guayaquil, Ecuador: UIDE.
- Céspedes, G. M., & Martínez, J. M. (2016). Un análisis de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema Empresarial Cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22, 1- 46.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (Octava ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Décima ed.). México DF, México: McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Décima edición ed.). México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (Quinta edición ed.). México D.F., México: McGraw-Hill Educación.
- Coulter, M., & Robbins, S. (2018). *Administración* (Decimotercera edición ed.). México D.F., México: Pearson.
- David, F., & David, F. (2017). *Conceptos de Administración Estratégica* (Decimoquinta ed.). México D.F., México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2017.

- Davis, K., Guzmán, P., & Werther, W. (2014). *Administración de Recursos Humanos* (Septima ed.). México: McGraw- Hill Interamericana Editores S.A.
- 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/UPdilojr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Duve, A. (2019). Alfa de Cronbach. *Análisis de la consistencia o confiabilidad de un instrumento*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=nIZgDNVQEWE>
- Escuela Europea de Excelencia. (2017). *¿Cómo debe ser el comportamiento de los trabajadores en cuanto a la seguridad en el trabajo?* Obtenido de <https://www.nueva-iso-45001.com/2017/11/comportamiento-seguridad-en-el-trabajo/>
- EUSA. (2017). *Manual de desarrollo de competencias*. Obtenido de 19 competencias clave para tu desarrollo profesional: <file:///D:/TESIS/Libros/eusa-manual-de-competencias-2016-interactivo.pdf>
- Ferreira, J. (2015). *Managing and implementing occupational health and safety policies in selected tshwane south Primary Schools, Gauteng Province*. Master of Education, University of South Africa. Obtenido de https://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/19973/dissertation_ferreira_j.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Franklin, E., Hellrieger, D., Jackson, S., & Solum, J. (2017). *Administración* (12a. ed.). México D.F., México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- García, N., Manterola, C., Quiroz, G., & Salazar, P. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *REVISTA MÉDICA CLÍNICA LAS CONDES*, 30(1), 36 - 49. doi:doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005
- González, O. U., Molina, R. G., & Patarroyo, D. F. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista Venezolana de Gerencia*(85), 227- 242. Obtenido de

<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/23837/24>
268

- Guerrero, D. V. (2019). Seguridad y Salud en el trabajo. Bases teóricas para el desarrollo de un procedimiento. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 70 - 81. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2019/cst192k.pdf>
- Guzmán, S., & Macalopú, S. (2016). Accidentes de trabajo y elementos de protección personal en trabajadores de limpieza pública del distrito de José Leonardo Ortiz - Chiclayo, Perú. *Acc Cietna*, 1(2). doi:<https://doi.org/10.35383/cietna.v1i2.15>
- Hernández, H., Ortega, J. A., & Rodríguez, J. R. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia y Derecho*(14), 155-176. Obtenido de [ImportanciaDeLaSeguridadDeLosTrabajadoresEnElCumpl-6713605%20\(1\).pdf](https://www.repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2616/1/TGT_1229.pdf)
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Judge, T., & Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Decimoséptima ed.). México D.F., México: Pearson.
- Leitao, S. (2015). *Management of safety climate and the psychosocial work environment – new challenges for occupational health and safety professionals?* Doctoral thesis, University College Cork, Ireland. Obtenido de <https://cora.ucc.ie/bitstream/handle/10468/3312/Full%20Text%20E-thesis.pdf?sequence=14&isAllowed=y>
- Martínez, D. C., & Sanabria, F. A. (2017). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Estrategias de Posicionamiento de la Empresa Agua Fuente Pura en la Ciudad de Duitama. *Tesis de maestría*. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Boyacá, Colombia. Obtenido de https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2616/1/TGT_1229.pdf

- Mejía, E., Novoa, E., Ñaupas, H., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Ministerio de Trabajo. (2016). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783*. Obtenido de https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf
- Ministerio de Trabajo Argentina. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo (SST)*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021* (Promera ed.). Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Muga, J. A., & Palma, J. (2016). Elementos críticos para la planificación de la implementación de un cambio organizacional. *Tesis de grado*. Universidad de Chile, Santiago, Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/150009/Palma%20Cuevas%20Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Oxford.
- Muñoz, E. C., & Salas, V. R. (2021). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del índice de Riesgos Laborales. *Llamkasun*, 2(2). Obtenido de <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/43/49>
- Neyra, G. (2018). Nivel de Conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31155/Neyra_AGS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Palacios, J., Romero, H., & Valdivia, R. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis* (Quinta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Pastrano, I. M. (2016). La Gestión de la Salud Ocupacional como Disciplina para el Adiestramiento en la Alternativa Preventiva de los Recursos Humanos.

Referencia Sector Manufacturero Carabobeño. *Tesis de doctorado*. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3153/ipastrano.pdf?sequence=1>

Sangama, M. (2019). Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama_GM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Syarifah, A. (2018). *Influence of worker's occupational safety and health knowledge to increase work safety in Pt. Ganding Toolsindo*. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta - Indonesia. Obtenido de <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5887/Syarifah%20Nabila%20%2812522152%29%20-%20Undergraduate%20Thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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>

Toro, L. Y. (2015). La importancia del trabajo en equipo. *Tesis de grado*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20TRABAJO%20FINAL.pdf?sequence=2>

Tuesta, J. I. (2018). Relación entre seguridad y salud ocupacional con los accidentes de trabajo en la Fiscalía Penal de Tarapoto, año 2018. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26068/Tuesta_EJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, M. A. (2016). Implantación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el Proyecto Especial Olmos – Tinajones, Lambayeque. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2967/TESIS%20MAESTRIA%20MARCO%20ANTONIO%20V%C3%81SQ%20UEZ%20OJEDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Organización y relación con seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco, 2021				
Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre la organización y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021?	Determinar qué relación existe entre la organización y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021.	Existe relación directa y significativa entre la organización y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021.	<p>Variable 1 Organización</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Subsistema técnico o de tarea ✓ Subsistema gerencial o administrativo ✓ Subsistema social o humano 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Alcance: Descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño: No experimental – de corte transversal</p> <p>Población: 50 personas</p>
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Qué relación existe entre el subsistema técnico o de tarea y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021?	Determinar la relación que existe entre el subsistema técnico o de tarea y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021.	Existe relación directa y significativa entre el subsistema técnico o de tarea y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021.	<p>Variable 2 Seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Eliminación de los peligros y riesgos 	<p>Muestra: 50 unidades de estudio</p> <p>Muestreo: censal se tomará en cuenta al total de la población</p>

<p>¿Qué relación existe entre el subsistema gerencial o administrativo y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el subsistema gerencial o administrativo y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre el subsistema gerencial o administrativo y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021.</p>	<p>✓ Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos ✓ Minimizar los peligros y riesgos</p>	<p>Técnica de recolección: Encuesta Instrumento de recolección: Cuestionario</p>
<p>¿Qué relación existe entre el subsistema social o humano y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el subsistema social o humano y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre el subsistema social o humano y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de Municipalidad de San Jerónimo, Cusco - 2021.</p>		<p>Método de análisis: Alfa de Cronbach, Prueba de hipótesis, Estadístico Spearman, programa estadístico Excel y el SPSS V22</p>

Nota: Elaboración propia

Anexo 2-A

Matriz de operacionalización de variables – Investigación cuantitativa

Título: Organización y relación con seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco, 2021

Variable 1: Organización

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
<p>La organización como una entidad social, en la cual las personas interactúan entre sí para alcanzar objetivos específicos. En ese sentido, la palabra organización significa una empresa humana moldeada intencionalmente para alcanzar determinados objetivos. Las empresas son un ejemplo de organización social (Chiavenato, 2014, pág. 61).</p>	<p>Según el modelo sociotécnico de Tavstoc, la organización es un sistema abierto en interacción constante con su ambiente. Es un sistema estructurado sobre tres subsistemas: Subsistema técnico o de tarea, gerencial o administrativo y social o humano. (Chiavenato, 2014)</p>	Subsistema técnico o de tarea	Instalaciones físicas	1, 2	<p>(Escala de Likert: 1 – Totalmente en desacuerdo 2 – En desacuerdo 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo</p>
			Tecnología	3, 4	
			Conocimientos	5, 6,	
		Estructura organizacional	7, 8		
		Objetivos	9, 10		
		Subsistema gerencial o administrativo	Toma de decisiones	11, 12	<p>Técnica: Encuesta</p>
			Interrelaciones sociales	13, 14	
			Motivación	15, 16	
			Trabajo en equipo	17, 18	
		Subsistema social o humano			

Nota: Elaboración propia

Anexo 2-B

Matriz de operacionalización de variables – Investigación cuantitativa

Título: Organización y relación con seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco, 2021

Variable 2: Seguridad y salud en el trabajo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Nivel de medición	
Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros. (Ministerio de Trabajo, 2016, pág. 9)	Según el Ministerio de Trabajo (2016) las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad: Eliminación de los peligros y riesgos, Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, Minimizar los peligros y riesgos y Facilitar equipos de protección personal adecuados.	Eliminación de los peligros y riesgos	Comportamientos seguros	1, 2	(Escala de Likert: 1 – Totalmente en desacuerdo 2 – En desacuerdo 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo	
			Compromiso	3, 4		
			Actitudes	5, 6,		
		Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos	Sistemas de control	7, 8		
			Practica de políticas	9, 10		
			Conservación de los implementos	11, 12		
		Minimizar los peligros y riesgos	Sistemas de trabajo	13, 14	-	Técnica: Encuesta
			Cumplimiento de disposiciones	15, 16	-	
			Implementos de trabajo	17, 18	Instrumento: Cuestionario	

Nota: Elaboración propia

Anexo 3-A

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 01: ORGANIZACIÓN

Presentación: El presente instrumento se aplica con la finalidad de recoger información para el trabajo de investigación titulada: Organización y seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco, 2021, teniendo como objetivo determinar qué relación existe entre la organización y la seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco – 2021, con el cual se podrá conocer mejor el comportamiento de la variable organización de la Municipalidad de San Jerónimo; la información que Ud. facilite será de completa reserva.

Instrucciones: Marcar con una X la respuesta que Ud. considere más adecuada a las afirmaciones presentadas:

ESCALA DE MEDICIÓN – LIKERT				
Nomenclatura				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración				
1	2	3	4	5

Nota: Elaboración propia

Instrumento:

CUESTIONARIO 01 – ORGANIZACIÓN						
	Subsistema técnico o de tarea	Escala de medición				
	Instalaciones físicas	1	2	3	4	5
01	El personal de limpieza pública cuenta con un espacio adecuado dentro de las instalaciones de la municipalidad.					
02	Los equipos de trabajo del personal de limpieza son guardados en espacios adecuados dentro de las instalaciones de la municipalidad.					
	Tecnología	1	2	3	4	5
03	La municipalidad lleva un control del personal de limpieza pública haciendo uso de la tecnología adecuada.					

04	La tecnología usada en las unidades vehiculares de limpieza, permite llevar un control de la ubicación de las mismas.					
Conocimiento		1	2	3	4	5
05	La municipalidad se preocupa porque el personal de limpieza tenga un alto nivel de conocimientos en seguridad y salud en el trabajo.					
06	La municipalidad capacita al personal y le brinda información para su cuidado en temas de salud.					
N°	Sistema gerencial o administrativo	Escala de medición				
Estructura organizacional		1	2	3	4	5
07	La estructura organizacional en el área de limpieza permite conocer las relaciones de autoridad y responsabilidad en el trabajo.					
08	La estructura organizacional permite realizar un trabajo organizado.					
Objetivos		1	2	3	4	5
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.					
Toma de decisiones		1	2	3	4	5
11	La municipalidad considera 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 presentan.					
N°	Subsistema social o humano	Escala de medición				
Interrelaciones sociales		1	2	3	4	5
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.					
Motivación		1	2	3	4	5
15	La municipalidad aplica actividades motivacionales que mejoran el desempeño del personal de limpieza pública.					

16	Se realizan actividades de reconocimiento al personal de limpieza pública, lo cual motiva a seguir con la labor que realizan.					
Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
17	La comunicación que se practica dentro del área, ayuda a tomar mejores decisiones en el trabajo.					
18	Existe una comunicación activa entre las personas del área.					

Nota: Elaboración propia.

Anexo 3-B

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 02: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Presentación: El presente instrumento se aplica con la finalidad de recoger información para el trabajo de investigación titulada: Organización y seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco, 2021, con el cual se podrá conocer mejor el comportamiento de la variable seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad de San Jerónimo; dicho cuestionario es anónimo.

Instrucciones: Marcar con una X la respuesta que Ud. considere más adecuada a las afirmaciones presentadas:

ESCALA DE MEDICIÓN – LIKERT				
Nomenclatura				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración				
1	2	3	4	5

Nota: Elaboración propia

Instrumento:

CUESTIONARIO 02 – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
N°	Eliminación de los peligros y riesgos	Escala de medición				
Comportamientos seguros		1	2	3	4	5
01	La municipalidad motiva al personal de limpieza a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad.					
02	La municipalidad se asegura de que todo el personal de limpieza haya recibido la información necesaria sobre seguridad.					
Compromiso		1	2	3	4	5
03	La municipalidad motiva al personal de limpieza a participar en las decisiones que ponen en riesgo su seguridad.					
04	El personal de limpieza se esfuerza por alcanzar un nivel alto en la seguridad					
Actitudes		1	2	3	4	5
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.					
N°	Tratamiento o aislamiento de los peligros y riesgos	Escala de medición				
Sistemas de control		1	2	3	4	5
07	La municipalidad se asegura de que los problemas de seguridad detectados, sean corregidos inmediatamente.					
08	El personal de limpieza considera que una adecuada supervisión es importante para prevenir accidentes.					
Práctica de políticas		1	2	3	4	5
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.					
Conservación de los implementos		1	2	3	4	5
11	Se realiza un mantenimiento periódico de los equipos y herramientas.					
12	La municipalidad promueve la cultura del cuidado y conservación de los implementos de trabajo.					
N°	Minimizar los peligros y riesgos	Escala de medición				
Sistemas de trabajo		1	2	3	4	5
13	La municipalidad diseña sistemas de trabajo para el personal de limpieza y que realmente funcionen.					
14	La municipalidad implementa sistemas de trabajo que minimizan los peligros y riesgos.					
Cumplimiento de disposiciones		1	2	3	4	5
15	La municipalidad se asegura de que todo el personal de limpieza trabaje en función a su seguridad.					
16	La municipalidad trabaja bajo las leyes establecidas actualizadas para reducir los peligros.					
Implementos de trabajo		1	2	3	4	5
17	La municipalidad asegura la disponibilidad de los implementos de trabajo para el personal de limpieza.					
18	El personal de limpieza hace uso adecuado de los implementos de trabajo en el cumplimiento de su trabajo.					

Nota: Algunos ítems fueron adaptados del instrumento validado de Arellano & Luna (2019)

Anexo 4-A

Fichas de validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ORGANIZACIÓN

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Subsistema técnico o de tarea								
1	El personal de limpieza pública cuenta con un espacio adecuado dentro de las instalaciones de la municipalidad.	X		X		X		
2	los equipos de trabajo del personal de limpieza son guardados en espacios adecuados dentro de las instalaciones de la municipalidad.	X		X		X		
3	La municipalidad lleva un control del personal de limpieza pública haciendo uso de la tecnología adecuada.	X		X		X		
4	La tecnología usada en las unidades vehiculares de limpieza, permite llevar un control de la ubicación de las mismas.	X		X		X		
5	La municipalidad se preocupa porque el personal de limpieza tenga un alto nivel de conocimientos en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
6	La municipalidad capacita al personal y le brinda información para su cuidado en temas de salud.	X		X		X		
Dimensión 2: Sistema gerencial o administrativo								
7	La estructura organizacional en el área de limpieza permite conocer las relaciones de autoridad y responsabilidad en el trabajo.	X		X		X		
8	La estructura organizacional permite realizar un trabajo organizado.	X		X		X		
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 considera 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 presentan.	X		X		X		
Dimensión 3: Subsistema social o humano								
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.	X		X		X		
15	La municipalidad aplica actividades motivacionales que mejoran el desempeño del personal de limpieza pública.	X		X		X		
16	Se realizan actividades de reconocimiento al personal de limpieza pública, lo cual motiva a seguir con la labor que realizan.	X		X		X		

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		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 entre las personas del área.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Muestra suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Lizbett Tello Torres

DNI: 23994582

Especialidad del validador: Magister en Administración de Empresas

Cusco 25, de octubre del 2021.

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mag. Lizbett Tello Torres
 Cod. ORCID: 0000-0003-1191-7773

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

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Eliminación de los peligros y riesgos								
1	La municipalidad motiva al personal de limpieza a trabajar de acuerdo con las reglas 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 ponen en riesgo su seguridad.	X		X		X		
4	El personal de limpieza se esfuerza por alcanzar un nivel alto en la seguridad	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.	X		X		X		
Dimensión 2: Tratamiento o aislamiento de los peligros y riesgos								
7	La municipalidad se asegura de que los problemas de seguridad detectados, sean corregidos inmediatamente.	X		X		X		
8	El personal de limpieza considera que una adecuada supervisión es importante para prevenir accidentes.	X		X		X		
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.	X		X		X		
12	La municipalidad promueve la cultura del cuidado y conservación de los implementos de trabajo.	X		X		X		
Dimensión 3: Minimizar los peligros y riesgos								
13	La municipalidad diseña sistemas de trabajo para el personal de limpieza y que realmente funcionen.	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 actualizadas para reducir los peligros.	X		X		X		

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		X		X		X		
17	La municipalidad asegura la disponibilidad de los implementos de trabajado 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 trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Muestra suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Lizbett Tello Torres

DNI: 23994582

Especialidad del validador: Magister en Administración de Empresas

Cusco 25, de octubre del 2021.

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mag. Lizbett Tello Torres
 Cod. ORCID: 0000-0003-1191-7773

Anexo 4-B

Fichas de validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ORGANIZACIÓN

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Subsistema técnico o de tarea								
1	El personal de limpieza pública cuenta con un espacio adecuado dentro de las instalaciones de la municipalidad.	X		X		X		
2	Los equipos de trabajo del personal de limpieza son guardados en espacios adecuados dentro de las instalaciones de la municipalidad.	X		X		X		
3	La municipalidad lleva un control del personal de limpieza pública haciendo uso de la tecnología adecuada.	X		X		X		
4	La tecnología usada en las unidades vehiculares de limpieza, permite llevar un control de la ubicación de las mismas.	X		X		X		
5	La municipalidad se preocupa porque el personal de limpieza tenga un alto nivel de conocimientos en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
6	La municipalidad capacita al personal y le brinda información para su cuidado en temas de salud.	X		X		X		
Dimensión 2: Sistema gerencial o administrativo								
7	La estructura organizacional en el área de limpieza permite conocer las relaciones de autoridad y responsabilidad en el trabajo.	X		X		X		
8	La estructura organizacional permite realizar un trabajo organizado.	X		X		X		
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 considera 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 presentan.	X		X		X		
Dimensión 3: Subsistema social o humano								
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.	X		X		X		
15	La municipalidad aplica actividades motivacionales que mejoran el desempeño del personal de limpieza pública.	X		X		X		
16	Se realizan actividades de reconocimiento al personal de limpieza pública, lo cual motiva a seguir con la labor que realizan.	X		X		X		

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		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 entre las personas del área.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN NO PERMITE EVIDENCIAR COHERENCIA DE LAS VARIABLES NI PRECISA DE MANERA CLARA LA POBLACIÓN SUJETO DE ESTUDIO..

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Rafael Aquize Estrada** **DNI: 06437367**

Especialidad del validador: **Doctor en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible**

Cusco 26, de octubre del 2021.

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Rafael Aquize Estrada
Cod. ORCID: 0000-0001-7103-7773

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

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Eliminación de los peligros y riesgos								
1	La municipalidad motiva al personal de limpieza a trabajar de acuerdo con las reglas 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 ponen en riesgo su seguridad.	X		X		X		
4	El personal de limpieza se esfuerza por alcanzar un nivel alto en la seguridad	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.	X		X		X		
Dimensión 2: Tratamiento o aislamiento de los peligros y riesgos		Si	No	Si	No	Si	No	
7	La municipalidad se asegura de que los problemas de seguridad detectados, sean corregidos inmediatamente.	X		X		X		
8	El personal de limpieza considera que una adecuada supervisión es importante para prevenir accidentes.	X		X		X		
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.	X		X		X		
12	La municipalidad promueve la cultura del cuidado y conservación de los implementos de trabajo.	X		X		X		
Dimensión 3: Minimizar los peligros y riesgos		Si	No	Si	No	Si	No	
13	La municipalidad diseña sistemas de trabajo para el personal de limpieza y que realmente funcionen.	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 actualizadas para reducir los peligros.	X		X		X		

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		X		X		X		
17	La municipalidad asegura la disponibilidad de los implementos de trabajado 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 trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN NO PERMITE EVIDENCIAR COHERENCIA DE LAS VARIABLES NI PRECISA DE MANERA CLARA LA POBLACIÓN SUJETO DE ESTUDIO.

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Rafael Aquize Estrada** **DNI: 06437367**

Especialidad del validador: **Doctor en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible**

Cusco 26, de octubre del 2021.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Rafael Aquize Estrada
Cod. ORCID: 0000-0001-7103-7773

Anexo 4-C

Fichas de validación del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ORGANIZACIÓN

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Subsistema técnico o de tarea								
1	El personal de limpieza pública cuenta con un espacio adecuado dentro de las instalaciones de la municipalidad.	X		X		X		
2	Los equipos de trabajo del personal de limpieza son guardados en espacios adecuados dentro de las instalaciones de la municipalidad.	X		X		X		
3	La municipalidad lleva un control del personal de limpieza pública haciendo uso de la tecnología adecuada.	X		X		X		
4	La tecnología usada en las unidades vehiculares de limpieza, permite llevar un control de la ubicación de las mismas.	X		X		X		
5	La municipalidad se preocupa porque el personal de limpieza tenga un alto nivel de conocimientos en seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
6	La municipalidad capacita al personal y le brinda información para su cuidado en temas de salud.	X		X		X		
Dimensión 2: Sistema gerencial o administrativo								
7	La estructura organizacional en el área de limpieza permite conocer las relaciones de autoridad y responsabilidad en el trabajo.	X		X		X		
8	La estructura organizacional permite realizar un trabajo organizado.	X		X		X		
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 considera 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 presentan.	X		X		X		
Dimensión 3: Subsistema social o humano								
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.	X		X		X		
15	La municipalidad aplica actividades motivacionales que mejoran el desempeño del personal de limpieza pública.	X		X		X		
16	Se realizan actividades de reconocimiento al personal de limpieza pública, lo cual motiva a seguir con la labor que realizan.	X		X		X		

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		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 entre las personas del área.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems si presentan suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Castro Jimenez, Justo Pastor

DNI: 23856330

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

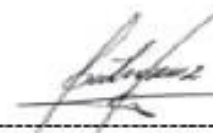
Cusco 25, de octubre del 2021.

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante
 Dr. Justo Pastor Castro Jimenez
 Cod. ORCID 0000-0002-3182-1544

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

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Eliminación de los peligros y riesgos								
1	La municipalidad motiva al personal de limpieza a trabajar de acuerdo con las reglas 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 ponen en riesgo su seguridad.	X		X		X		
4	El personal de limpieza se esfuerza por alcanzar un nivel alto en la seguridad	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.	X		X		X		
Dimensión 2: Tratamiento o aislamiento de los peligros y riesgos								
7	La municipalidad se asegura de que los problemas de seguridad detectados, sean corregidos inmediatamente.	X		X		X		
8	El personal de limpieza considera que una adecuada supervisión es importante para prevenir accidentes.	X		X		X		
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.	X		X		X		
12	La municipalidad promueve la cultura del cuidado y conservación de los implementos de trabajo.	X		X		X		
Dimensión 3: Minimizar los peligros y riesgos								
13	La municipalidad diseña sistemas de trabajo para el personal de limpieza y que realmente funcionen.	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 actualizadas para reducir los peligros.	X		X		X		

Anexo 5

Cartas sobre solicitud de uso del nombre institucional y permiso para realizar la recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DEL BICENTENARIO: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Cusco, 23 de Setiembre del 2021.

Señor:

Alcalde de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Mgte. Albert Arenas Yabar

Presente.

Asunto: Autorización para el uso del nombre de la "Municipalidad Distrital de San Jerónimo- Cusco" y para la aplicación de instrumentos de recolección de datos para trabajo de investigación.

Por medio del presente, tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y presentarme, soy la estudiante Soledad Luisa Castro Jimenez, del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo -Lima Norte, identificada con DNI N° 23857172 y código de alumna 7002538429, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis):

"Organización y seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco, 2021"

En ese sentido, solicito a vuestro despacho, se me conceda la autorización para utilizar el nombre del "Personal de Limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco, 2021" y las facilidades para aplicar los instrumentos de recolección de datos en la institución que usted representa, a fin de poder desarrollar mi trabajo de investigación.

A la espera de su autorización, quedo de usted.

Atentamente

CPC. Soledad Luisa Castro Jimenez

DNI. 23857172

Correoelectronico: solcastro25@hotmail.com

Celular: 986165455





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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Municipalidad Distrital de San Jerónimo	
Nombre del Titular o Representante legal: Mgt Albert Anibal Arenas Yábar	
Nombres y Apellidos Ing. Jorge Abad Almanza huallpa	DNI: 23997695

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	
Organización y relación con Seguridad y Salud en el trabajo de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco, 2021	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Soledad Luisa Castro Jiménez	DNI: 23857172

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: San Jerónimo, 08 de febrero del 2022

Firma: Ing. Jorge Almaza Huallpa
Gerente de Medio Ambiente de la Municipalidad de San Jerónimo
(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.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN JERÓNIMO
CUSCO - PERU

Por un Nuevo
San Jerónimo
Septiembre 2019 - 2022

Patrimonio Cultural de la Nación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Jerónimo, 08 de febrero de 2022

CARTA N°008-2022-JAAH-GMA-MDSJ/C

Señora:
Soledad Luisa Castro Jiménez
Urb. Larapa E-5-10 - San Jerónimo
Presente.-

ASUNTO: ATENCIÓN A SOLICITUD
Ref. : EXP. N°ATD21-11206

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, y al mismo tiempo dar atención a su documento de la referencia; en tal sentido, a través de la División de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos según informe N°43-2022-EAQ-DGMRS-GMA-MDSJ/C, se brindaron las facilidades en la recolección de datos, asimismo, se autoriza el uso de la denominación "Personal de Limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo en el documento de tesis "Organización y seguridad y salud en el trabajo del personal de limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco, 2021" con fines netamente académicos.

Finalmente, agradeceré hacer la mención en los agradecimientos en el documento de tesis, así como remitir un ejemplar del documento de tesis terminado.

Sin otro particular, el presente documento se emite a petición del solicitante, para su uso con fines académicos.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SAN JERÓNIMO
Ing. Jorge Alberto Jimenez Huallpa
CIP 14233
SECRETARÍA DE GESTIÓN

CC Archivo
GMA/JAAH
rac

Anexo 6 - A

Base de datos recolectados

	Organización																	
	Subsistema técnico o de tarea						Subsistema gerencial o administrativo						Subsistema social o humano					
	Instalaciones físicas		Tecnología		Conocimientos		Estructura organizacional		Objetivos		Toma de decisiones		Interrelaciones sociales		Motivación		Trabajo en equipo	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Persona 1	4	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	5	3
Persona 2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	1	2	3	3	3
Persona 3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3
Persona 4	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1
Persona 5	1	1	4	4	1	5	1	2	1	1	1	3	2	2	2	4	4	4
Persona 6	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	2	4	4
Persona 7	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3
Persona 8	4	4	3	2	2	2	3	5	2	3	2	5	3	3	3	3	4	3
Persona 9	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
Persona 10	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
Persona 11	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
Persona 12	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
Persona 13	4	4	2	3	4	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3
Persona 14	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3
Persona 15	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
Persona 16	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	5	3	3	4
Persona 17	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	5	3	3
Persona 18	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3
Persona 19	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2
Persona 20	3	3	3	3	4	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2	3	2
Persona 21	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2
Persona 22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2
Persona 23	1	1	2	1	3	1	1	4	1	3	1	3	4	3	1	2	2	1
Persona 24	1	1	2	1	3	3	4	4	1	3	1	2	2	3	2	2	2	1

	Organización																	
	Subsistema técnico o de tarea						Subsistema gerencial o administrativo						Subsistema social o humano					
	Instalaciones físicas		Tecnología		Conocimientos		Estructura organizacional		Objetivos		Toma de decisiones		Interrelaciones sociales		Motivación		Trabajo en equipo	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Persona 25	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2
Persona 26	2	2	2	2	2	4	2	3	1	1	2	3	2	4	2	3	4	1
Persona 27	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4
Persona 28	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2
Persona 29	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4
Persona 30	1	2	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3
Persona 31	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
Persona 32	4	1	4	2	4	4	4	3	3	3	1	4	1	1	1	2	1	3
Persona 33	3	2	3	4	3	3	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Persona 34	4	5	3	2	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	5
Persona 35	3	3	1	1	2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3
Persona 36	3	3	1	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 37	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
Persona 38	3	4	3	2	3	4	4	2	5	5	5	2	2	2	2	3	3	3
Persona 39	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5
Persona 40	3	3	5	5	3	2	2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
Persona 41	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	2	3	5
Persona 42	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	2	3	5
Persona 43	1	1	2	1	3	3	4	4	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3
Persona 44	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
Persona 45	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
Persona 46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
Persona 47	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3
Persona 48	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
Persona 49	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3
Persona 50	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3

Anexo 6 - B

Base de datos recolectados

	Seguridad y salud en el trabajo																	
	Eliminación de los peligros y riesgos						Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos						Minimizar los peligros y riesgos					
	Comportamientos seguros		Compromiso		Actitudes		Sistemas de control		Practica de políticas		Conser.de los implementos		Sistemas de trabajo		Cumplim de disposiciones		Implementos de trabajo	
	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
Persona 1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
Persona 2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1
Persona 3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
Persona 4	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
Persona 5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4
Persona 6	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
Persona 7	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4
Persona 8	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4
Persona 9	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 10	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 11	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 12	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3
Persona 13	3	3	1	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 14	3	3	1	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3
Persona 15	3	3	3	4	2	1	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3
Persona 16	4	4	3	4	2	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
Persona 17	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
Persona 18	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
Persona 19	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
Persona 20	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3
Persona 21	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3
Persona 22	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3
Persona 23	2	2	1	5	3	2	2	4	1	4	2	1	3	1	1	2	2	4
Persona 24	2	2	1	5	3	2	2	4	1	2	2	1	3	2	1	2	2	4

	Seguridad y salud en el trabajo																	
	Eliminación de los peligros y riesgos						Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos						Minimizar los peligros y riesgos					
	Comportamientos seguros		Compromiso		Actitudes		Sistemas de control		Practica de políticas		Conser.de los implementos		Sistemas de trabajo		Cumplim de disposiciones		Implementos de trabajo	
	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
Persona 25	1	1	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	1
Persona 26	2	1	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	1	1	3	2	3
Persona 27	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3	5	4	5
Persona 28	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
Persona 29	4	3	2	5	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2
Persona 30	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
Persona 31	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4
Persona 32	1	1	3	1	2	3	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	2	4
Persona 33	1	1	3	1	2	3	3	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2
Persona 34	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
Persona 35	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
Persona 36	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
Persona 37	4	1	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
Persona 38	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	1	3	3	3	3	5
Persona 39	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5
Persona 40	2	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4
Persona 41	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4
Persona 42	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4
Persona 43	3	2	1	2	3	4	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	2	5
Persona 44	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4
Persona 45	3	3	3	4	4	4	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	4
Persona 46	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4
Persona 47	2	3	2	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4
Persona 48	2	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3
Persona 49	2	3	3	3	3	4	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3
Persona 50	3	2	2	4	3	3	3	4	2	1	1	3	2	2	2	4	2	4

Anexo 7 – A

Base de datos recolectados prueba piloto y evidencias de la determinación de la confiabilidad - Organización

Organización																			Suma
Sujeto	Subsistema técnico o de tarea				Subsistema gerencial o administrativo						Subsistema social o humano								
	Instalaciones físicas		Tecnología		Conocimientos		Estructura organización		Objetivos		Toma de decisiones		Interrelaciones sociales		Motivación		Trabajo en equipo		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
Persona 1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	56
Persona 2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	53
Persona 3	1	1	2	1	3	1	1	4	1	3	1	3	4	3	1	2	2	1	35
Persona 4	1	1	2	1	3	3	4	4	1	3	1	2	2	3	2	2	2	1	38
Persona 5	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	49
Persona 6	2	2	2	2	2	4	2	3	1	1	2	3	2	4	2	3	4	1	42
Persona 7	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	69
Persona 8	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	43
Persona 9	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	50
Persona 10	1	2	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	47
Persona 11	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	48
Persona 12	4	1	4	2	4	4	4	3	3	3	1	4	1	1	1	2	1	3	46
Persona 13	3	2	3	4	3	3	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37
Persona 14	4	5	3	2	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	5	71
Persona 15	3	3	1	1	2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	49
Persona 16	3	3	1	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47
Persona 17	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	60
Persona 18	3	4	3	2	3	4	4	2	5	5	5	2	2	2	2	3	3	3	57
Persona 19	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	76
Persona 20	3	3	5	5	3	2	2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	72
Variación	1,028	1,428	1,488	1,248	0,460	1,048	1,210	0,410	1,548	1,190	1,348	0,800	1,300	1,128	1,548	0,890	1,288	1,588	137,288
																			20,943

$$\begin{aligned} \infty \text{ Alfa} &= 0,897 \\ K \text{ (número de ítems)} &= 18 \\ V_i \text{ (varianza de cada ítem)} &= 20,94 \\ V_t \text{ (varianza total)} &= 137,29 \end{aligned}$$

$$\infty = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$$\infty = \frac{18}{18-1} \left[1 - \frac{20,94}{137,29} \right]$$

$$\infty = 0,897$$

Anexo 7 – B

Base de datos recolectados prueba piloto y evidencias de la determinación de la confiabilidad - Seguridad y salud en el trabajo

Seguridad y salud en el trabajo																			
Sujeto	Eliminación de los peligros y riesgos						Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos						Minimizar los peligros y riesgos						Suma
	Comportamientos		Compromiso		Actitudes		Sistemas de control		Practica de políticas		Conservación de los		Sistemas de trabajo		Cumplimiento de		Implementos de trabajo		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
Persona 1	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	56
Persona 2	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	54
Persona 3	2	2	1	5	3	2	2	4	1	4	2	1	3	1	1	2	2	4	42
Persona 4	2	2	1	5	3	2	2	4	1	2	2	1	3	2	1	2	2	4	41
Persona 5	1	1	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	1	47
Persona 6	2	1	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	1	1	3	2	3	34
Persona 7	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3	5	4	5	72
Persona 8	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	52
Persona 9	4	3	2	5	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	49
Persona 10	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	61
Persona 11	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	58
Persona 12	1	1	3	1	2	3	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	2	4	52
Persona 13	1	1	3	1	2	3	3	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2	33
Persona 14	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	83
Persona 15	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	56
Persona 16	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	55
Persona 17	4	1	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	61
Persona 18	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	1	3	3	3	3	5	53
Persona 19	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	83
Persona 20	2	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4	70
Variación	1,490	1,210	1,128	1,448	0,600	1,148	0,690	0,848	1,448	0,948	1,048	1,128	1,090	1,090	1,648	1,050	1,300	1,148	178,540
																			20,455

$$\begin{aligned} \infty \text{ Alfa} &= 0,938 \\ K \text{ (número de ítems)} &= 18 \\ V_i \text{ (varianza de cada ítem)} &= 20,46 \\ V_t \text{ (varianza total)} &= 178,54 \end{aligned}$$

$$\infty = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$$\infty = \frac{18}{18 - 1} \left[1 - \frac{20,46}{178,54} \right]$$

$$\infty = 0,938$$

Anexo 7 – C

Base de datos recolectados prueba piloto y evidencias de la determinación de la confiabilidad - Ambas variables

Sujeto	Organización												Seguridad y salud en el trabajo												Suma												
	Subsistema técnico o de tarea						Subsistema gerencial o administrativo						Subsistema social o humano						Eliminación de los peligros y riesgos							Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos						Minimizar los peligros y riesgos					
	Instalaciones físicas		Tecnología		Conocimientos		Estructura organización		Objetivos		Toma de decisiones		Interrelaciones sociales		Motivación		Trabajo en equipo		Comportamientos seguros		Compromiso		Actitudes			Sistemas de control		Practica de políticas		Conservación de los		Sistemas de trabajo		Cumplimiento de		Implementos de trabajo	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36		
Persona 1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	112
Persona 2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	107	
Persona 3	1	1	2	1	3	1	1	4	1	3	1	3	4	3	1	2	2	1	2	2	1	5	3	2	2	4	1	4	2	1	3	1	1	2	2	77	
Persona 4	1	1	2	1	3	3	4	4	1	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	5	3	2	2	4	1	2	2	1	3	2	1	2	2	79	
Persona 5	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	1	1	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	96	
Persona 6	2	2	2	2	2	4	2	3	1	1	2	3	2	4	2	3	4	1	2	1	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	1	1	3	2	76	
Persona 7	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3	5	4	141	
Persona 8	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	95	
Persona 9	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	5	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	99	
Persona 10	1	2	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	108	
Persona 11	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	106	
Persona 12	4	1	4	2	4	4	4	3	3	3	1	4	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	3	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	2	98	
Persona 13	3	2	3	4	3	3	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2	70	
Persona 14	4	5	3	2	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	154	
Persona 15	3	3	1	1	2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	105	
Persona 16	3	3	1	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	102	
Persona 17	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	121	
Persona 18	3	4	3	2	3	4	4	2	5	5	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	1	3	3	3	5	110	
Persona 19	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	159	
Persona 20	3	3	5	5	3	2	2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4	142	
Variancion	1,028	1,428	1,488	1,248	0,460	1,048	1,210	0,410	1,548	1,190	1,348	0,800	1,300	1,128	1,548	0,890	1,288	1,588	1,490	1,210	1,128	1,448	0,600	1,148	0,690	0,848	1,448	0,948	1,048	1,128	1,090	1,090	1,648	1,050	1,300	1,148	598,228

∞ Alfa = 0,993
 K (número de ítems) = 36
 Vi (varianza de cada ítem) = 20,46
 Vt (varianza total) = 598,23

$$\infty = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\infty = \frac{36}{36-1} \left[1 - \frac{20,46}{598,23} \right]$$

$\infty = 0,993$

Anexo 8
Registro fotográfico





Anexo 9

Evidencias de similitud de Turnitin

The screenshot shows the Turnitin interface for a document upload. The document title is "ORGANIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO, CUSCO, 2021". The similarity report on the right shows a total similarity of 16%.

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	2%
3	www.uladech.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	de.slideshare.net Fuente de Internet	1%
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net	1%

The screenshot shows the Turnitin interface for a course page. The course title is "3 - DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - LIMA NORTE - MAESTRIA EN GESTION PUBLICA - 202102". The submission table shows the following data:

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega máxima	Fecha de publicación	Correcciones disponibles
Turnitin - Sección 1	14 dic 2021 - 09:58	19 dic 2021 - 23:58	19 dic 2021 - 23:58	100

Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación
Ver recibo digital INFORME FINAL TESIS SEMANA 17	1733196543	17/12/2021 22:49	16%	Entregar Trabajo

Anexo 10
Consentimiento informado

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Soledad Luisa Castro Jiménez estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es Determinar la Relación que existe entre la Organización y la Seguridad y Salud en el Trabajo del Personal de Limpieza de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco -2021.

Accede a participar de este estudio se le pedirá responder unos cuestionarios de 40 preguntas. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntarias. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a Soledad Luisa Castro Jiménez, al teléfono 9861615455 o correo solecastro25@hotmail.com.

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

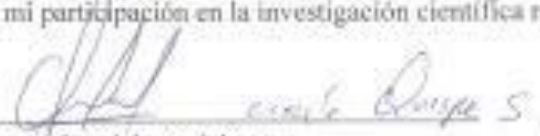
Atentamente

Nombre del autor Soledad L. Castro J.

Firma del autor 

Yo acepto Cirilo Quispe Soriano preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida


Firma y nombre del participante