

Jose Raul Farfan Portugal

FARFAN PORTUGAL, JOSE RAUL-GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROL...

 Quick Submit Quick Submit Universidad Politécnica del Perú

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3165216266

Fecha de entrega

24 feb 2025, 8:11 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

24 feb 2025, 8:17 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Y_SU_RELACI_N_CON_EL_DESARROLLO_ORGANIZACIONAL_EN_TRABAJADO.docx

Tamaño de archivo

4.2 MB

144 Páginas

36,767 Palabras

174,233 Caracteres

3% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Fuentes principales

- 2%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 2% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 3% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	pt.slideshare.net	1%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Andina del Cusco	<1%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Santa María	<1%
4	Internet	repositorio.usfq.edu.ec	<1%
5	Publicación	Murcia Pamplona, Jaime Alexander. "Diseño de modelo de gestión para el control...	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	<1%
8	Publicación	CAM INGENIEROS & CONSULTORES S.A.C.. "Actualización del Plan de Manejo Amb...	<1%
9	Publicación	Huaraca Pacheco, Karen Beverly Nagahata Castillo, Eduardo Juan Manuel Romer...	<1%
10	Publicación	Carbajal Tito, Mayra Alejandra Delgado Tineo, Luisana Jackeline. "Estrategias de ...	<1%
11	Internet	repositorio.uasf.edu.pe	<1%

12	Publicación	Campo Gaytan, Teobaldo Julio del. "La configuracion del Derecho a la Seguridad y...	<1%
13	Trabajos del estudiante	Universidad Continental	<1%
14	Trabajos del estudiante	uncedu	<1%
15	Internet	pirhua.udep.edu.pe	<1%
16	Internet	repositorio.unsa.edu.pe	<1%
17	Internet	repositorio.unp.edu.pe	<1%



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

**GESTION EN SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y SU
RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA
MUNICIPALIDAD DE ABANCAY, 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN INGENIERÍA DE SISTEMAS CON MENCIÓN
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS E INSTITUCIONES**

**PRESENTADO POR:
Bach. JOSÉ RAÚL FARFÁN PORTUGAL
CÓDIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4600-4288>**

**Asesor : Dr. EDWARD ARÓSTEGUI LEÓN
Codigo orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0517-8591>**

**LIMA – PERÚ
2024**

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres Raúl Farfán y Graciela Portugal por incansable cariño y fuente de inspiración, superación y ejemplo constante de esfuerzo, perseverancia y lucha, a mis abuelos José Portugal (+), Graciela Vargas; José Farfán (+) y Carmela Vascones (+) por cuidarme siempre y formar en mis buenos cimientos de persona en la sociedad.

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar conmigo a cada momento y bendecir mis pasos; a la Universidad Alas Peruanas, por su formación y disposición para concluir esta investigación, a mi asesor de tesis, por su constante colaboración y disposición, que me sirvieron en grande para lograr mis objetivos.

RECONOCIMIENTO

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional, nace desde mi formación como profesional en mi casa de estudios universitaria y continua a lo largo del tiempo, me llevaron a entender los diversos matices de una gestión de la seguridad desde el punto de vista de la organización y disposición humana; y a ello le sumo los conocimientos adquiridos como maestrante en la Universidad Alas Peruanas en el post grado en Ingeniería de sistemas con mención en administración de empresas e instituciones que logro en mi solidificar el concepto de gestión de seguridad como un sistema aplicado a multinivel; mi reconocimiento va a cada uno de mis docentes de pregrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, que dejaron en mí ese ímpetu y ganas; a mi familia, que siempre me apoyo y alentó la idea de continuar con este proceso.

Índice

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RECONOCIMIENTO	IV
ÍNDICE	V
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO I	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	16
1.2. Delimitaciones de la Investigación	20
1.2.1. Delimitación Espacial	20
1.2.2. Delimitación Social	20
1.2.3. Delimitación Temporal	20
1.2.4. Delimitación Conceptual	21
1.3. Problemas de la Investigación	21
1.3.1. Problema Principal	21
1.3.2. Problemas Específicos	21
1.4. Objetivos de la Investigación	22
1.4.1. Objetivo General	22
1.4.2. Objetivos Específicos	22
1.5. Justificación e Importancia de la Investigación	23
1.5.1. Justificación	23
1.5.2. Importancia	25
1.6. Factibilidad de la investigación	26
1.7. Limitaciones del Estudio	26
CAPITULO II	28
MARCO TEÓRICO	28
2.1. Antecedentes de la Investigación	28

2.2.	Bases Teóricas	35
2.3.	Definición de Términos Básicos	44
	CAPITULO III	48
	HIPÓTESIS Y VARIABLES	48
3.1	Hipótesis General	48
3.2	Hipótesis Específicas	49
3.3	Definición Conceptual y Operacionalización de las Variables	50
3.4	Cuadro de Operacionalización de las Variables	53
	CAPITULO IV	56
	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	56
4.1.	Tipo y Nivel de la Investigación	56
4.1.1.	Tipo de Investigación	56
4.1.2.	Nivel de Investigación	56
4.2.	Método y Diseño de la Investigación	57
4.2.1.	Método de Investigación	57
4.2.2.	Diseño de Investigación	58
4.3.	Población y Muestra de la Investigación	59
4.3.1.	Población	59
4.3.2.	Muestra	61
4.4.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	63
4.4.1.	Técnicas	63
4.4.2.	Instrumentos	64
4.4.3.	Validez y Confiabilidad	65
4.4.4.	Procesamiento y Análisis de Datos	68
4.4.5.	Ética en la Investigación	69
	CAPITULO V	71
	RESULTADOS	71
5.1.	Análisis Descriptivo	71
5.2.	Análisis Inferencial	85
5.2.1.	Prueba de Normalidad	85
5.2.2.	Prueba y Evaluación de la Hipótesis General	89
5.2.3.	Prueba y Evaluación de la Hipótesis Específica 1	91
5.2.4.	Prueba y Evaluación de la Hipótesis Específica 2	93

5.2.5. Prueba y Evaluación de la Hipótesis Específica 3	95
CAPITULO VI	98
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	98
6.1. Análisis Descriptivo de los Resultados	98
6.2. Comparación de Resultados con el Marco Teórico	101
CONCLUSIONES	106
RECOMENDACIONES	108
FUENTES DE INFORMACIÓN	110
ANEXOS	116

Índice de tablas

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables	53
Tabla 2 Distribución de plazas ocupadas por unidad orgánica según cuadro de asignación de personal CAP	59
Tabla 3 Estratificación de la población	61
Tabla 4 Distribución de las encuestas	63
Tabla 5 Interpretación de coeficiente de Rho de Spearman	69
Tabla 6 Distribución del sexo de la muestra en estudio	71
Tabla 7 Distribución del estado civil de la muestra en estudio	72
Tabla 8 Distribución del grupo etario de la población en estudio	73
Tabla 9 Nivel de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	74
Tabla 10 Nivel de desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	76
Tabla 11 Nivel de los documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	78
Tabla 12 Nivel de actividades de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	80
Tabla 13 Nivel del comité de seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	82
Tabla 14 Tabulación cruzada entre la variable gestión de la seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	84

Tabla 15 Parámetros requeridos para la aplicación de la prueba de Kolgomorov en la primera variable de estudio.	85
Tabla 16 Resultados de la aplicación de los parámetros de la prueba de Normalidad en la primera variable.	86
Tabla 17 Resultados de la prueba de Normalidad de la primera variable.	87
Tabla 18 Parámetros requeridos para la aplicación de la prueba de Kolgomorov en la segunda variable de estudio.	87
Tabla 19 Resultados de la aplicación de los parámetros de la prueba de Normalidad en la segunda variable.	88
Tabla 20 Resultados de la prueba de Normalidad de la primera variable.	88
Tabla 21 Análisis de la relación entre el Síndrome de burnout y desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	90
Tabla 22 Análisis de la relación entre documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	92
Tabla 23 Análisis de la relación entre documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	94
Tabla 24 Análisis de la relación entre Comité de seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	96

Índice de figuras

Figura 1 Representación gráfica del estado civil de la muestra en estudio (Trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021).	73
Figura 2 Representación gráfica del grupo etario de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	74
Figura 3 Representación gráfica del nivel del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	75
Figura 4 Representación gráfica del nivel de desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	77
Figura 5 Representación gráfica del nivel de documentos del sistema gestión de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay,2021.	78
Figura 6 Representación gráfica del nivel de documentos del sistema gestión de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	81
Figura 7 Representación gráfica del nivel de documentos del sistema gestión de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.	83

Resumen

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021; con un enfoque de investigación cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal, método deductivo hipotético con una población de 135 trabajadores y una muestra de 100 trabajadores, elegidos con un método aleatorio simple, los datos fueron recolectados a través de 02 instrumentos de medición: el primero para medir la variable de gestión de seguridad y salud ocupacional, presentada y diseñada por el investigador, con 14 ítems, y el segundo instrumento para medir la variable de desarrollo organizacional utilizando la escala de clima y desarrollo organizacional (EDCO) de 40 ítems; A través de ellos, se recogió la información de las dos variables en estudio para la evaluación de la correlación entre ambas variables, encontrando la significancia y el grado de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman, donde se obtuvo como resultado que existe una correlación de 0.301 indicando una Correlación positiva débil entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el desarrollo organizacional, donde se presenta que al mejorar los niveles de gestión de seguridad y salud ocupacional, se mejorarán los niveles de desarrollo organizacional; Asimismo, se evaluó y determinó la relación de las tres dimensiones propuestas de la gestión de seguridad y salud ocupacional, las cuales son: 1) documentos de gestión de seguridad y salud ocupacional 2) actividades de gestión de la seguridad y salud ocupacional y 3) comité de seguridad; con el desarrollo organizacional, encontrando que la dimensión de documentos de gestión de seguridad no muestra correlación con el desarrollo organizacional, por la naturaleza de sus componentes, y por otro lado las dimensiones de las actividades de gestión de la seguridad y salud ocupacional y comité de seguridad si presentan correlación con desarrollo organizacional; concluyendo que la mejora específica de las actividades de la gestión de seguridad y el comité de seguridad puede mejorar los niveles de desarrollo organizacional; y que los documentos de gestión de seguridad no presentan una relación significativa, sin embargo son importantes en el proceso de gestión.

Palabras clave: seguridad y salud ocupacional, desarrollo organizacional, gestión, actividades, documentos de gestión de seguridad.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the management of health and safety at work and organizational development in workers of the provincial municipality of Abancay, 2021; With a quantitative research methodology, correlational level and non-experimental cross-sectional design, with a population of 135 workers and a sample of 100 workers, chosen with a simple random method, the data was collected through 02 measurement instruments: the first one for measuring the occupational health and safety management variable, presented and designed by the researcher, with 14 items, and the second instrument for measuring the organizational development variable using the climate scale and organizational development (EDCO) of 40 items; Through them, the information of the two variables under study was collected for the evaluation of the correlation between both variables, finding the significance and the degree of correlation using Spearman's Rho coefficient, where it was obtained as a result that there is a correlation of 0.301 indicating a Weak positive correlation between the occupational health and safety management system and organizational development, where it is presented that by improving the levels of occupational safety and health management, the levels of organizational development will improve; Likewise, the relationship of the three proposed dimensions of occupational health and safety management was evaluated and determined, which are: 1) occupational health and safety management documents 2) occupational safety and health management activities and 3) safety committee; with organizational development, finding that the dimension of safety management documents does not show correlation with organizational development, due to the nature of its components, and on the other hand the dimensions of occupational health and safety management activities and safety committee if they show correlation with organizational development; concluding that specifically improving the activities of the security management and the security committee can improve the levels of organizational development; and that the security management documents do not present a significant relationship, however they are important in the management process.

Keywords: Occupational health and safety, organizational development, management, activities, safety management documents.

Introducción

17 La Organización Internacional del Trabajo afirma que la seguridad y salud en el trabajo corresponde a una disciplina enfocada en la prevención de lesiones y enfermedades ocasionadas por la exposición continua de las actividades, es ella la que tiene un fin de protección, y que esta permite mejorar las condiciones del entorno y lo describe como una actividad obligatoria en las organizaciones, tomando como una práctica la evaluación y gestión de todos los riesgos detectados en el proceso de una actividad; de la misma manera se entiende como desarrollo organizacional al proceso de cambio o adaptación del sistema para adaptarse al cambio; se identifica como la mejora de condiciones en el entorno laboral y en todos los procesos dentro de una organización.

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo toma una importancia relevante en todas las instituciones del estado pues pretende garantizar la salud y condiciones adecuadas en el desarrollo de las actividades de todos los trabajadores, además de ser legalmente obligatoria, exigida por el estado peruano mediante la ley de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo una cultura de prevención que permite un mejor desempeño, un mejor entorno, y por lo tanto mejores condiciones, es ahí donde se observa en pleno el desarrollo organizacional, que en sus principios pretenden que todas las organizaciones se adapten al cambio, con una cultura de organización.

Un accidente de trabajo genera pérdidas sustanciales en la institución, generan costos por que las actividades no se avanza de manera regular, además de que se percibe un ambiente laboral inseguro que presenta una menor eficacia global en las actividades, siendo así la investigación se presenta debido a la gran importancia en la salud y seguridad de los trabajadores, y de como un trabajador realiza sus actividades en un contexto de la organización, para medir si esta implementación de los criterios de seguridad apoya y sustenta mejores niveles de desarrollo en la organización.

Los riesgos son inherentes a todas las organizaciones y todas las personas que desarrollan actividades, entendiéndose un riesgo como la probabilidad de que un trabajador sufra una lesión o pérdida; los riesgos ocasionan un ambiente de inseguridad, que generan una

percepción de ambiente laboral inadecuado, situación que puede afectar el desempeño, por lo tanto, un desarrollo de la organización deficiente.

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación directa entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el desarrollo organizacional, con lo que se explica que si al mejorar los niveles de seguridad y salud en el trabajo se mejoran los niveles de desarrollo organizacional en la institución, se presenta un cuestionario para medir la gestión de la seguridad y salud en el trabajo que consta de tres dimensiones, la dimensión de documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la dimensión de actividades de la seguridad y salud en el trabajo y la dimensión de comité de seguridad y salud en el trabajo; estas tres dimensiones y su análisis con el desarrollo organizacional, donde se observó que existe una relación significativa entre el desarrollo organizacional con las actividades de la seguridad y salud en el trabajo y el comité de seguridad, esto se entiende en la medida que se presentan criterios del desarrollo organizacional que son afines a algún parámetro exigible de la seguridad y salud en el trabajo.

La tesis presenta de manera ordenada en su primer capítulo la descripción de la realidad problemática, entendiendo y presentando estudio comparativos que nos llevan al estudio de investigación, las delimitaciones de la investigación, objetivos y el problema que se pretende analizar, así como su justificación mediante los cuales se muestran de manera clara la viabilidad y congruencia de análisis de las variables de estudio la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional, de manera posterior se presenta el segundo capítulo que muestra el marco teórico, donde se observan los antecedentes del problema, presentamos la bibliografía que sustentan la lógica de la investigación y una reseña de investigaciones que analizan las variables de estudio que son la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional; se presentan las bases teóricas de la investigación y los términos básicos al entorno de cada una de las dos variables, en el tercer capítulo presentamos la hipótesis general y las hipótesis específicas, que son el eje de análisis de la investigación, determinar la relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional, en su cuarto capítulo presentamos las características de la investigación, desde el tipo, método, técnica, muestra, población e instrumentos; en la cual presentamos una investigación de tipo no experimental transeccional, con enfoque cuantitativo correlación, aplicando el

instrumento de la encuesta, que consta de dos encuestas, una diseñada por el investigador y otra adaptada a la realidad peruana, en una población de 135 trabajadores con una muestra de 100 trabajadores; en el quinto capítulo se presenta el análisis descriptivo de los resultados con respecto al análisis de la muestra, categorizándola en sexo, edad, estado civil además de la presentación de los niveles de cada variable y dimensión en estudio, asimismo se presenta el resultado de las pruebas estadísticas de correlación mediante el análisis de la significancia para el análisis de su correlación y la Rho de Spearman de cada correlación en estudio; por último se presentan las conclusiones y recomendaciones efectuadas por el investigador.

CAPITULO I

Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La Organización Internacional del Trabajo, se constituye con el fin de establecer las condiciones de seguridad de los trabajadores, para poder controlar y proteger a los trabajadores de diversas organizaciones y/o empresas contra enfermedades y accidentes, debido a que se apreciaba grandes pérdidas humanas por la ausencia de capacidad de desarrollar planes de prevención, esto se da en medida que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales tienen gran repercusión en las personas y en sus familias, no únicamente desde la parte económica sino también desde el bienestar físico, emocional y de la organización, hecho que genera un mal ambiente de trabajo, observando deficiencias en las diversas ejecuciones de actividades (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

La seguridad y salud en el trabajo tiene un impacto considerable a nivel mundial y este enfoca abordar estrategias de prevención y que tiene un alcance a todos los integrantes de una organización de trabajo, la seguridad tiene un objetivo integral para la obtención de resultados, al abordar los peligros y riesgos presentados en el trabajo existen una gran cantidad de personas involucradas y es por esto que la mirada a la cultura de seguridad está enfocada a toda la organización de trabajo, esto asegurará crear un sistema (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo tiene los principios de integrar a todos los miembros de la organización, debe tener una coherencia en su ejecución, ser de mejora continua, fomentar el trabajo en equipo e incentivar la participación, fomentar la cultura de prevención de riesgos y disponer de los mecanismos necesarios para su implementación, involucra a todos los miembros y participa en todos los niveles de actividad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011).

La cultura de seguridad, como parte de una cultura preventiva toma una gran importancia dentro de la organización porque este concepto de cultura está vinculado a los valores, actitudes, percepciones, patrones de conducta de todos los individuos de la organización, y todos los grupos que interactúan con ella, con el

compromiso, normas, procedimientos e identificación de criterios para desarrollar actividades específicas en la organización (Díaz et. al 2008).

Existen varios factores que afectan a una organización, muchos de estos factores cambian de manera permanente a medida que se generan nuevos lineamientos de trabajo, normatividad, que pueden ser factores educacionales, factores sociales, factores culturales, factores económicos, factores políticos o factores tecnológicos, todos estos generan de manera permanente que la organización conlleve a su evaluación interna de manera permanente (Montúfar, 1998).

En comparativa internacional de la problemática, tenemos un análisis de la realidad mexicana que nos muestra que la gestión de la seguridad y salud en el entorno de un buen desarrollo organizacional genera instituciones, empresas y organizaciones eficientes, con responsabilidad social, resultados de calidad, cultura de prevención, medidas de control, personas enfocadas en resultados. En tal forma el propósito de articular la seguridad y el desarrollo organizacional es promover organizaciones productivas, valorando la participación del capital humano, desarrollar las capacidades de las personas, destinar lugares con bajo riesgo para desarrollar de manera eficiente las acciones con una estructura organizacional enfocada y responsable de coordinar, asesorar y documentar los avances del sistema para su medición, con este enfoque y perspectiva cada área realiza una planificación estratégica operativa midiendo los beneficios (Anaya, 2017).

Continuando con el análisis internacional, el modelo español sobre una gestión de la seguridad y salud que apoya una mejora de las condiciones de trabajo nos muestra una obligación del empleador de proteger a los trabajadores frente a los distintos riesgos que se presentan, corresponde a un derecho del trabajador de conservar su salud y a su vez incluye una obligación del trabajador de cumplir con los parámetros que establece la organización, institución o empresa, y el cumplimiento de estas medidas permite en el cuerpo directivo o la máxima autoridad una obligación capaz de generar medidas que apoyen un buen desenvolvimiento con respecto a la medición de riesgos, información, consultas, participación, formación de los trabajadores, actuaciones de riesgos en caso de emergencias, vigilancia permanente

y por ello un cumplimiento de cada una de las actividades de toda la organización (Hernandez J. , 2020).

En Perú, el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo la cultura de prevención de riesgos laborales en todos los sectores de las actividades económicas, comprende a todos los trabajadores del territorio nacional, la implementación es de carácter obligatorio, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011).

Podemos vincular la existencia de factores de la organización o institución que influyen directamente en la ocurrencia de accidentes laborales y que el ambiente de trabajo tiene una influencia directa en el comportamiento frente a la actividad, de tal forma que el valorizar el nivel de relaciones en el entorno laboral tiene una influencia en el sistema de seguridad (Risco, 2020).

Las acciones de prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo tienen una gran relevancia y una prioridad en el sector público y privado, en cualquier organización, la prevención cumple un rol principal, no obstante, un mal control de seguridad genera ocurrencias de accidentes, lo que a su vez genera un importante impacto económico en la misma organización; por tanto el empleador y el empleado miembro de la organización tienen como resultado en la incedencia de la productividad y competitividad de ambos, esta da una mala percepción del desarrollo organizacional como inadecuado puesto que un accidente es una lesión que se produce durante la ejecución de órdenes de un jerarquico superior en la propia ejecución de una actividad dirigida (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018).

En la realidad peruana, cuando hablamos de la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en instituciones públicas, estas tienen un nivel deficiente, hay un desconocimiento de las autoridades en general de los integrantes de una institución, por más que sea de carácter obligatorio el cumplimiento de los principios establecidos en la Ley de seguridad y salud en el

trabajo, lo que permitiría reducir los accidentes, y por tanto mejorar los niveles de accidentes. Entre todo las deficiencias en la implementación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en instituciones públicas, un gran falencia es que no existen estudios de línea de base que midan el nivel de implementación, no se realizan de manera periódica los monitoreos ocupacionales, exámenes médicos o procesos de inducción, la falta de capacitaciones en el sistemas de seguridad, y escasa existencia de monitoreo de riesgos laborales como medida de prevención, todos ellos que de acuerdo a ley son de carácter obligatorio (Lancho, 2017).

Existe una obligatoriedad en la legislación peruana de cumplir con la implementación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en instituciones o empresas, siendo así contar con un sistema de gestión de la seguridad corresponde un trabajo de adaptación al cambio es que se plantea la relevancia de la investigación en identificar la relación entre el desarrollo organizacional y la seguridad y salud en el trabajo. Deben existir condiciones adecuadas que puedan facilitar el cambio en una organización que permita insertar, condiciones como la participación en los procesos, cumplimiento de objetivos, que sea progresivo, entendible en el proceso, integrar a los miembros de la organización, en este contexto para delimitar y entender la relación entre el trabajo seguro y el desarrollo de la organización.

La presente investigación pretende una identificación de la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional, pues se analiza que al maximizar y planificar estratégicamente el desarrollo organizacional, un clima adecuado con un estricto cumplimiento de las políticas institucionales, culturales, organizacionales y de seguridad del trabajador en su organización tendrá una consecuencia positiva en la implementación del sistema de gestión de la seguridad.

En el análisis local, en la Municipalidad provincial de Abancay se identifican los siguientes elementos de análisis en el proceso de implementación de la seguridad y salud en el trabajo: 1) Síntomas, 2) Causas, 3) Pronóstico, 4) Control al pronóstico; siendo así, procederemos a la descripción: 1) los síntomas, se determinan en la falta de implementación del sistema de gestión de la seguridad, lo que se visualiza en la no identificación de los requisitos mínimos contemplados en el proceso de

seguridad, la carencia de documentos de gestión de seguridad en la sede central y la escasa difusión la poca interacción del personal con las condiciones para la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; 2) las causas, podemos identificar que no existe un plan de trabajo orientado a la implementación del sistema de gestión de la seguridad, el desconocimiento de los trabajadores en el proceso y la falta de involucramiento de los integrantes de la organización; 3) el pronóstico, en este apartado se detectan impactos negativos en el clima organizacional, los trabajadores desconocen el proceso y requisitos, existe una falta de elementos en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la carencia de documentación del sistema de gestión de la seguridad generará un proceso inadecuado y poco entendimiento de su importancia, las malas estrategias generan un mal clima organizacional; 4) control del pronóstico; en este punto determinamos que realizar una buena planificación del sistema de gestión de la seguridad y una correcta difusión del proceso de gestión de la seguridad promoverá un resultado positivo.

1.2. Delimitaciones de la Investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

La investigación se desarrolló en la Municipalidad Provincial de Abancay, en la ciudad de Abancay, localizada en la región Apurímac y tiene una cobertura a los trabajadores de todas las áreas de la institución.

1.2.2. Delimitación Social

La investigación se desarrolló en el personal que labora en las diversas áreas de la municipalidad Provincial de Abancay, teniendo en consideración la estructura orgánica de la institución para una recolección de datos de manera sistemática y ordenada.

1.2.3. Delimitación Temporal

La presente investigación tuvo un tiempo de aplicación de cuatro meses, correspondiente a los meses de octubre, noviembre, diciembre y enero, que incluyó los procesos de revisión de fundamentos teóricos, aplicación de instrumentos, organización y procesamiento de datos, interpretación de resultados e informe final,

asimismo considera en el espacio temporal los trámites administrativos a ser realizados con la institución en la cual se ejecuta la investigación, la revisión y observaciones del informe final por parte del asesor y demás trámites realizados con la Universidad Alas Peruanas.

1.2.4. Delimitación Conceptual

En la presente investigación se aplican los conceptos señalados en el marco de los elementos que compone la ley de seguridad y salud en el trabajo de la legislación peruana y el ente rector de la misma que es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE, para la medición de la primera variable de estudio que corresponde a seguridad y salud en el trabajo se realizó con el instrumento elaborado por el investigador, la cual está constituida por tres dimensiones que son a) los documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, b) las actividades de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y c) comité de seguridad y salud en el Trabajo, que constan de 14 preguntas; y la segunda variable de desarrollo organizacional se midió mediante la Escala de Clima y Desarrollo Organizacional que fue adaptada a la realidad peruana en el año 2014, la que comprende un total de 8 dimensiones, y está compuesta de 40 preguntas de ampliación.

1.3. Problemas de la Investigación

1.3.1. Problema Principal

El problema principal de la investigación fue determinar si existe relación significativa entre la variable de seguridad y salud en el trabajo y la variable de desarrollo organizacional, lo que significa determinar la incidencia de una variable sobre la otra, presentado de la siguiente manera:

¿Cómo se relaciona la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

Los problemas específicos de la investigación buscaron determinar la relación directa entre las tres dimensiones planteadas de la variable de seguridad y

8

salud en el trabajo, las cuales son: 1) documentos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 2) actividades de la seguridad y salud en el trabajo 3) comité de seguridad y salud en el trabajo con la variable de desarrollo organizacional, vale decir que se pretende comprobar si al mejorar los niveles de las dimensiones de la variable de seguridad y salud en el trabajo mejorará los niveles de desarrollo organizacional en la institución; siendo así se presentan los tres problemas específicos a abordar:

¿Cómo se relacionan los documentos de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021?

¿Cómo se relacionan las actividades de la gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021?

¿Cómo se relaciona el comité de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. *Objetivo General*

El objetivo general de la presente investigación nace en referencia al problema general, que consiste en el análisis de determinar si existe relación directa entre la variable de seguridad y salud en el trabajo con la variable de desarrollo organizacional, siendo así podemos plantear como objetivo general el siguiente:

Determinar la relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021.

1.4.2. *Objetivos Específicos*

Los objetivos específicos de la presente investigación, pretendieron atender y responder cada problema específico que se planteó en referencia a la relación que

existe entre la variable de estudio desarrollo organizacional y las dimensiones de la variable de estudio seguridad y salud en el trabajo de manera específica con cada dimensión las cuales son: 1) documentos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 2) actividades de la seguridad y salud en el trabajo 3) comité de seguridad y salud en el trabajo, siendo así se plantean los siguientes objetivos específicos:

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre los documentos de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre las actividades de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el comité de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021.

1.5. Justificación e Importancia de la Investigación

1.5.1. Justificación

1.5.1.1. Justificación Social. La investigación se desarrolló en base al análisis de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021 la justificación social se presenta teniendo en consideración que la gestión de la seguridad permitirá identificar los niveles de implementación de la seguridad y es este nivel de implementación que ayudará en las actividades a los trabajadores para contribuir de manera efectiva en el trabajo, evitando los accidentes, mejorando el desarrollo de sus actividades, permitiendo un mejor desempeño de funciones para brindar servicio a la sociedad y un buen desenvolvimiento, se creará una cultura de seguridad, de la misma manera el desarrollo organizacional aportará a la sociedad que un buen cumplimiento de las funciones por parte de la institución, identificar los niveles de compromiso de los trabajadores para brindar una buena atención y un buen entorno a la sociedad.

3

1.5.1.2. Justificación Metodológica. Se determinó la justificación metodológica dado que la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud se aplican en empresas e instituciones para garantizar la integridad de sus procesos o actividades, y que estas están estrechamente relacionadas a cumplimiento de objetivos y al desarrollo de la organización o institución. Toda empresa, organización o institución en el territorio nacional debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que permita la protección de la salud de sus trabajadores y contribuya a un mejor desempeño y mayores beneficios, como la reducción de costos por accidentes o el acceso a tasas preferenciales en seguros y también asegurar que los trabajadores se desenvuelvan en un ambiente de desarrollo organizacional adecuado. Asimismo, como justificación metodológica se pretender un análisis de los requisitos y procedimientos para la implementación del sistema de gestión de la seguridad que permitirá un análisis ágil del sistema documentario, actitudinal y de gestión institucional; en tanto medir el desarrollo organizacional tiene su justificación en analizar el contexto interno de la organización y su desarrollo.

El aporte de la presente investigación a la institución y a sus trabajadores respectivamente se observa principalmente en detectar, atender y solucionar aquellos requisitos y acciones que la institución debe tomar para orientar un correcto cumplimiento de los criterios de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo asegurando a su vez un buen desarrollo organizacional.

1.5.1.3. Justificación Teórica. La justificación teórica nos permitió identificar y estudiar el problema presentado en la línea de investigación, conociendo y entendiendo las variables de estudio de la misma manera cada uno de sus indicadores y el entorno en el cual se aplica, mostrando la variable de seguridad y salud en el trabajo con un criterio medible que permitirá cuantificar su alcance; de la misma manera el desarrollo organizacional, permite evaluar de manera interna la organización.

Si bien podemos afirmar que la ley de seguridad y salud en el trabajo nos muestra los principios y actividades que las organizaciones deben desarrollar, estas tienen un alto grado de inobservancia por parte de las instituciones públicas, de la misma

manera la inobservancia del desarrollo organizacional es alto; por ello se pretende en su justificación teórica evidenciar el cumplimiento de ambas variables.

1.5.1.4. Justificación Práctica. La justificación práctica se observa en las actividades de los trabajadores que se encuentran expuestos a peligros, ya sea por el ambiente mismo o por la falta de protección o por un mal desarrollo de la organización, lo que genera pérdidas; por ello se debe buscar mantener a los empleados sanos, libres de accidentes y en un ambiente donde el empleador asegure el cumplimiento de los requisitos del sistema de gestión de la seguridad asegurando un buen cumplimiento de los requisitos y principios del sistema de seguridad, los trabajadores podrán realizar sus actividades de manera más efectiva y disminuirán las pérdidas ocasionadas por el accidente de un trabajador; de la misma manera el desarrollo organizacional permitirá analizar y detectar cuales son aquellos errores que presentan la organización o institucional en su estilo de dirección, pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, coherencia en la dirección y valores colectivos, este desarrollo organizacional permitirá entender de manera clara en que aspecto está fallando la organización y como podrá mejorar para un mejor desenvolvimiento y por lo tanto mejores resultados.

1.5.2. Importancia

Actualmente las organizaciones de diversos sectores público o privados, tiene una obligación legal de cumplir con los principios establecidos en la Ley de seguridad y salud en el trabajo, asimismo una obligación de generar un buen desarrollo organizacional para asegurar un correcto cumplimiento de objetivos; es por ello la importancia de la investigación ya que el estudio planteado ayudará a todos los involucrados identificar las acciones necesarias para cumplir con la norma vigente para su aplicación y detectar el nivel de desarrollo organizacional de la institución.

La presente investigación analizó los niveles de implementación de la seguridad y salud en el trabajo la cual permite identificar la falta de procedimientos para que las áreas de competencia puedan mejorar los estándares de actividad, lo que apoya y beneficia de manera directa a los trabajadores de la institución; asimismo el análisis

de los niveles de desarrollo organizacional permitirá identificar las falencias de la institución y permitirá al área competente el análisis para una mejora para un mejor desenvolvimiento y una mejor atención a los usuarios.

1.6. Factibilidad de la investigación

1.6.1. Factibilidad en Recursos Humanos

La factibilidad en recursos humanos son los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, a los cuales se aplicó los instrumentos presentados en la investigación, las encuestas fueron aplicadas con plena disposición del personal de la institución y colaboración del personal responsable de las unidades orgánicas, puesto que esto permite detectar en las áreas las deficiencias mismas que ayudarán a la mejora de las actividades, esta aplicación se realizó a los trabajadores están localizados en la sede institucional en sus respectivas áreas y la investigación se desarrolló de manera directa en cada unidad orgánica respetando los criterios, principios, horarios y demás consideraciones específicas por área acción desarrollada únicamente por el investigador.

1.6.2. Factibilidad Financiera y de Materiales

La factibilidad financiera y de materiales para la investigación, toma en consideración todos los gastos necesarios para la aplicación de la investigación, los cuales fueron asumidos por el investigador, estos recursos comprendieron la reproducción de encuestas (02 tipos de encuestas, una para cada variable en estudio), lapiceros (uno para cada encuestado para evitar mayor propagación del contacto), tableros para exhibición de encuestas, implementos de bioseguridad en cumplimiento con las medidas de bioseguridad requeridas para el estudio (mascarillas descartables, guantes, protectores faciales), además de gastos de transporte, movilización entre otras.

1.7. Limitaciones del Estudio

Durante el desarrollo de la investigación se presentaron las siguientes limitaciones: Primero, el escaso acceso a la información en el sector público, particularmente en los gobiernos subnacionales, como son las municipalidades distritales y municipalidades provinciales, las cuales no disponen de una base de

datos estructurada que permita el estudio directo de las variables en cuestión. Para superar esta limitación, se optó por complementar la información existente con entrevistas y encuestas a funcionarios clave, lo cual permitió obtener datos cualitativos y cuantitativos directamente de las fuentes primarias. Segundo, el acceso, localización y ubicación del personal en las zonas de trabajo fue otro reto, debido a las actividades cotidianas que demandan un alto tránsito de personas entre diversas áreas, además de los turnos y horarios variables que se manejan en los sectores públicos del estado. Para mitigar esta limitación, se implementó un plan de visitas coordinadas con los responsables de cada área, asegurando que las encuestas y entrevistas se realizaran en momentos de menor actividad o en espacios de tiempo previamente acordados con los trabajadores. Adicionalmente, se recurrió a medios digitales para facilitar la comunicación y el intercambio de información con aquellos que no podían estar presentes físicamente.

CAPITULO II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Mendoza (2019), en Colombia, en su investigación de grado Doctoral, titulada “La cultura preventiva, aspecto de la cultura organizacional para optimizar el desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo” tiene como objetivo evidenciar la identificar los elementos relacionados a cultura organizacional y su influencia en la implementación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el cual nos da como conclusión que la cultura organizacional puede proyectar elementos para garantizar una correlación con la seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto afirma una correlación significativa entre ambas variables de estudio, ello nos describe que una empresa consciente de su cultura organizacional puede apoyar en los valores que se necesitan para lograr cambios internos y externos en la organización, y que esta a su vez puede proyectar valores hacia la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, las herramientas al entorno de mejorar el clima organizacional, ayudan y preparan al personal frente a los riesgos que presentan en materia de gestión de la seguridad; asimismo que más allá de ofrecer implementos de seguridad, protocolos de atención, herramientas de prevención frente a accidentes, será de vital importancia la identificación de los valores de la organización, los objetivos y su estructura.

Zapata (2020), en Ecuador, en su proyecto de investigación de la Universidad Técnica de Ambato, titulado “Sistema de Gestión de Seguridad de la Información basado en las Normas ISO/IEC 27001, en el Departamento de Tecnologías de la Información del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato”, desarrollado en la ciudad de Ambato, Ecuador, establece como objetivo implementar un sistema de gestión que garantice la seguridad de la información en el GAD Municipal, tomando como referencia las normas ISO/IEC 27001. La investigación, que utilizó un enfoque documental y de campo, identificó múltiples vulnerabilidades y riesgos en los sistemas informáticos de la institución. Los resultados mostraron que, aunque el GAD contaba con algunas medidas de seguridad básicas, estas eran insuficientes para proteger la información crítica de la institución. Entre las vulnerabilidades más destacadas se encontraron puertos abiertos sin protección adecuada y configuraciones débiles en los servidores. El autor concluye que la implementación de un SGSI robusto y alineado con la norma ISO 27001 es esencial para mitigar estos riesgos, proponiendo medidas como el cierre de puertos innecesarios, el fortalecimiento de las políticas de acceso, y la capacitación continua del personal. Los resultados indicaron que un sistema de gestión de seguridad bien implementado no solo protege la información, sino que también mejora la eficiencia operativa y la confianza de los usuarios.

Bonilla y Valero (2021), en Colombia, en su trabajo de especialización de la Universidad ECCI, titulado “Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la Administración Municipal de Garagoa - Boyacá, conforme los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019”, desarrollado en Garagoa, Colombia, tiene como objetivo principal diseñar un sistema que asegure el mejoramiento continuo de las condiciones de salud y bienestar en el trabajo para los empleados de la alcaldía. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo, aplicando una evaluación inicial basada en los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019. Los resultados mostraron que la Alcaldía de Garagoa cumple solo con el 20% de los requerimientos exigidos, lo cual coloca al SG-SST en un estado crítico. Entre los principales hallazgos se identificó la falta de un sistema documentado que cubra todos los procedimientos, programas, políticas y formatos necesarios. Los autores

concluyen que es esencial implementar un SG-SST robusto y alineado con la normativa vigente para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, reducir los riesgos laborales y aumentar la productividad institucional. El diseño propuesto incluye la creación de manuales, políticas, reglamentos y programas específicos que abordan tanto la prevención de riesgos como la promoción de un entorno de trabajo seguro.

Guerrón (2022), en Ecuador, en su tesis de licenciatura de la Universidad Nacional de Chimborazo, titulada “La Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en el GAD Municipal del Cantón Penipe”, desarrollada en Riobamba, Ecuador, tuvo como objetivo analizar cómo la gestión del talento humano influye en el desarrollo organizacional dentro del GAD Municipal del Cantón Penipe. La investigación empleó un enfoque descriptivo y documental, con una población de 99 empleados del GAD Municipal. A través de un diseño de investigación no experimental, se evaluaron las variables clave que inciden en el desempeño organizacional. El autor destaca la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano como un elemento crucial para el desarrollo organizacional, enfatizando que una adecuada gestión no solo incrementa la productividad, sino que también mejora el clima laboral y la satisfacción de los empleados. Entre las estrategias propuestas, se incluyen programas de capacitación, mejora de la estructura organizacional, y un enfoque integral en la motivación y desarrollo del personal. El estudio concluye que una gestión del talento humano efectiva es esencial para el logro de los objetivos organizacionales y para garantizar un entorno de trabajo que promueva el bienestar de los empleados y, consecuentemente, el progreso del cantón.

Chávez (2022), en Ecuador, en su trabajo de titulación de la Universidad Nacional de Chimborazo, titulado “La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cumandá”, desarrollado en Cumandá, Ecuador, tuvo como objetivo principal determinar cómo la gestión administrativa influye en el desarrollo organizacional del GAD Municipal del cantón Cumandá. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y no experimental, aplicando encuestas a una

muestra de 21 funcionarios de la institución. Los resultados revelaron que la gestión administrativa en el GAD del cantón Cumandá presenta serias deficiencias, especialmente en el cumplimiento de la planificación y en la aplicación de un modelo de gestión que realmente contribuya al desarrollo organizacional. Un 42,86% de los encuestados calificó la gestión administrativa como “regular”, destacando la falta de un manual adecuado que guíe los procesos internos y la necesidad de actualizar las políticas y normas aplicadas. El autor concluye que la implementación de un manual de gestión administrativa actualizado es fundamental para mejorar la eficiencia y eficacia de la institución, lo que a su vez incidirá positivamente en el desarrollo organizacional. Los datos obtenidos evidencian que la mejora en la gestión administrativa podría incrementar significativamente el desempeño laboral y la satisfacción dentro del GAD, alineando mejor las actividades de la institución con los objetivos estratégicos y las necesidades de la comunidad.

Sánchez (2023), en Venezuela, en su investigación de maestría de la Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín, titulada “Relación del Conflicto Organizacional y Desempeño Laboral en Instituciones Públicas de Salud”, desarrollada en el estado Zulia, Venezuela, tuvo como objetivo principal relacionar el conflicto organizacional con el desempeño laboral en instituciones públicas de salud. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, utilizando una muestra censal de 18 personas del Ambulatorio tipo II del Seguro Social y el Hospital tipo III “Dr. Pedro García Clara”. Se empleó el “Cuestionario Conflicto Organizacional y Desempeño Laboral” (CO-DL) con 32 ítems en escala Likert, cuya confiabilidad fue validada con un Alfa de Cronbach de 0,99. Los resultados mostraron que los conflictos entre líderes y colaboradores, así como en la revisión del trabajo, fueron los tipos de conflictos más prevalentes, con un 46,11% de los encuestados estando totalmente de acuerdo con su existencia. Las causas principales de estos conflictos incluyeron valores distintos y problemas personales. En cuanto al desempeño laboral, se observó que los elementos organizacionales, como el trabajo en equipo y la autoestima, fueron los más afectados. La correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0,758, indicando una relación directa y proporcional entre el conflicto organizacional y el desempeño

laboral, afectando aproximadamente en un 75% el rendimiento de los profesionales odontológicos en las instituciones analizadas.

Antecedentes nacionales

Galvez (2019), en Perú, en su trabajo de titulación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, titulado “Propuesta para diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Municipalidad Distrital de Tumbán”, desarrollado en Tumbán, Lambayeque, tuvo como objetivo principal diseñar un sistema que permita prevenir y minimizar los riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores de la Municipalidad. La investigación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo y descriptivo, con una evaluación inicial de los riesgos laborales y condiciones de trabajo en diversas áreas de la Municipalidad. Los resultados mostraron que, en el año 2018, se perdieron 175 días por accidentes laborales, lo cual refleja un índice de accidentabilidad elevado debido a la falta de un Sistema Integrado de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Además, se identificó que las áreas de trabajo, como la gestión de residuos sólidos y la limpieza pública, carecen de medidas adecuadas de protección, lo que incrementa los riesgos para los trabajadores. El autor concluye que la implementación de un SG-SST robusto, conforme a la Ley 29783, es esencial para reducir los accidentes laborales, mejorar las condiciones de trabajo y asegurar el bienestar de los empleados. El diseño propuesto incluye políticas de seguridad, programas de formación, y la implementación de controles operativos para mitigar los riesgos identificados.

Duran (2021), en Perú, en su artículo científico publicado en la Revista Científica Searching, titulado “Planeamiento estratégico en el desarrollo organizacional de una municipalidad peruana”, desarrollado en una municipalidad distrital en la ciudad de Trujillo, tuvo como objetivo principal analizar la influencia del planeamiento estratégico en el desarrollo organizacional de dicha municipalidad. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional causal y transversal, aplicando un cuestionario a una muestra de 50 trabajadores administrativos. Los resultados indicaron que el 78% de los trabajadores perciben el nivel de planeamiento estratégico como bueno, y el 88%

considera que el desarrollo organizacional también es bueno. Además, se encontró una correlación significativa entre el planeamiento estratégico y el desarrollo organizacional, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,444 y un p-valor de 0,001, lo que sugiere una relación moderada y positiva entre estas variables. El auto concluye que un planeamiento estratégico bien estructurado influye significativamente en el desarrollo organizacional, mejorando la eficiencia y eficacia de la gestión municipal. La implementación de este enfoque permite establecer prioridades claras, optimizar el uso de recursos y mejorar la toma de decisiones, lo que a su vez contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la comunidad local.

Yauyo (2022), en Perú, en su trabajo de titulación de la Universidad Peruana de las Américas, titulada “La Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales en la División de Limpieza Pública en la Municipalidad de Lima Cercado, 2021”, desarrollada en Lima, tuvo como objetivo principal determinar la incidencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en los riesgos laborales dentro de la División de Limpieza Pública. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo, con una muestra de 152 colaboradores de la división. Los resultados de la investigación mostraron que el 55.9% de los colaboradores consideraron muy importantes las capacitaciones recibidas en seguridad y salud en el trabajo, lo que sugiere una fuerte correlación entre la capacitación continua y la reducción de accidentes laborales. Además, el estudio reveló que el 40.8% de los encuestados consideraron muy importante la difusión de cartillas preventivas, lo que indica que una adecuada comunicación sobre las medidas de seguridad puede mejorar significativamente la percepción y el cumplimiento de las normativas de seguridad por parte de los trabajadores. El autor concluye que la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, junto con la realización regular de capacitaciones y la difusión efectiva de información preventiva, tiene un impacto positivo y significativo en la reducción de riesgos laborales, mejorando así la seguridad y el bienestar de los trabajadores en la Municipalidad de Lima Cercado.

Gomez (2022), en Perú, en su tesis de licenciatura de la Universidad Nacional José María Arguedas, titulada “Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional en la

Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2021”, desarrollada en la ciudad de Andahuaylas, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión municipal y el desarrollo organizacional en dicha municipalidad. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental, aplicando encuestas a una muestra de 88 funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Los resultados revelaron que la gestión municipal presenta debilidades significativas, particularmente en áreas como la planificación estratégica, donde el 30.7% de los encuestados indicaron estar en desacuerdo con su efectividad, y en el financiamiento, con un 37.5% que ni están de acuerdo ni en desacuerdo sobre su adecuado manejo. La correlación de Rho de Spearman demostró una relación positiva entre la gestión municipal y el desarrollo organizacional, indicando que mejoras en la gestión contribuirían directamente a un mejor desarrollo organizacional. Con un alfa de Cronbach de 0.871 para la variable gestión municipal y 0.914 para desarrollo organizacional, la investigación concluye que fortalecer la planificación estratégica y el control en la gestión municipal es crucial para el desarrollo organizacional efectivo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

Kriete y Chagua (2024), en Perú, en su tesis de titulación de la Universidad Peruana Los Andes, titulada “Gestión por procesos y desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Monobamba, Jauja - 2022”, desarrollada en la región de Junín, tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la gestión por procesos y el desarrollo organizacional en dicha municipalidad. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental, aplicando encuestas a una muestra de 29 trabajadores de la municipalidad. Los resultados de la investigación revelaron una correlación positiva moderada entre la gestión por procesos y el desarrollo organizacional, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.661** y un valor de significancia bilateral de 0.000. Esto indica que a medida que se mejoran los procesos de gestión, se observa un desarrollo organizacional más efectivo dentro de la municipalidad. Los resultados mostraron que las dimensiones de procesos estratégicos, operativos y de apoyo tienen una relación significativa con el desarrollo organizacional, sugiriendo que una mejor estructuración y seguimiento de los procesos internos contribuye

directamente a la eficiencia y efectividad en la prestación de servicios municipales. Los autores concluyen que la implementación de estrategias para mejorar la gestión por procesos es fundamental para el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Monobamba, recomendando a las autoridades la mejora de los procesos administrativos y la implementación de acciones que optimicen la comunicación interna, lo que se reflejará en una mejor atención al público y en el logro de los objetivos institucionales.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Seguridad y Salud en el Trabajo

2.2.1.1. Definición. Se define la seguridad integral como un conjunto de acciones que tiene como principal objetivo el cuidado de las personas, que se realiza de manera continua, tiene una aplicación en todas las personas, se aplica en todos los lugares donde se desenvuelven las actividades, entendiéndose también como un conjunto de medidas técnicas, económicas y psicológicas que tendrá como principal meta ayudar a la empresa y a los trabajadores a prevenir accidentes de trabajo controlando cada uno de los riesgos que pueden presentarse, tiene como principales fundamentos la protección de la vida y salud de los trabajadores, salvaguardar las instalaciones y recursos y prevenir las pérdidas (Chamochumbi, 2014).

Se define la salud ocupacional como “una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones” (Organización Internacional del Trabajo, 2011, pág. 1).

2.2.1.2. Características de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Principios de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El marco normativo de la ley de seguridad y salud en el trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,

2011), contempla los principios del sistema de gestión de la seguridad aplicables a todos los sectores de actividad del territorio nacional, los cuales son:

1

a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores, b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores e) 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 f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros j) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales -o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores- en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011, pág. 4)

Accidentes, control y prevención. Se puede definir el accidente como un suceso ocurrido debido al contacto, exposición a sustancias, personas, animales, o acciones que alteran el orden de un proceso normal que genera daños personales, físico o materiales, generalmente causados por una mala praxis en la ejecución natural de actividades, distracciones, falta de equipos de protección personal, climas laborales inadecuados, malas organizaciones de trabajo o a causa del trabajador, que generara una afectación a la normal actividad desarrollada (Chamochumbi, 2014).

En tanto, entendemos el control como una medida de análisis que permitirá revisar las tareas y actividades de las distintas áreas mediante un programa que involucre a todos los trabajadores, las acciones de control analizan e identifican las condiciones dentro del ambiente laboral que puedan afectar las condiciones de trabajo, y permite aplicar medidas preventivas producto del análisis. Una correcta implementación de medidas de control mejorará la calidad del clima laboral, aumentará los niveles de satisfacción del empleo y productividad, detectará los riesgos y favorecerá la calidad de vida de los trabajadores (Ramirez & Garcia, 2017).

2 ***Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.*** El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es una parte integral e importante de todas las organizaciones e instituciones, la cual puede definirse como un conjunto de actividades, funciones, responsabilidades y acciones documentadas, todas ellas orientadas a objetivos en común de la organización; la existencia de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo corresponde a una obligación de la organización o institución, puesto que está orientado a evitar accidentes y enfermedades, hecho que afecta a todos los niveles de la organización (Ramirez J. , 2018).

Evaluación y gestión de los riesgos. Para la correcta identificación y revisión de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, describimos los riesgos y peligros ; el peligro como un potencial producto , proceso o situación que causa daños, efectos negativos en la salud, o genera perjuicio en las actividades de la organización, y el riesgo es la probabilidad de que una persona sufra daños o tenga alguna afectación si se expone al peligro, siendo este un parámetro inicial de medición, se determinan criterios secuenciales de gestión e identificación con la siguiente secuencialidad: a) Identificar los peligros b) Determinar quién podría resultar perjudicado c) evaluar los riesgos d) registrar conclusiones e) examinar un proceso; este proceso nos explica las consideraciones que guía un enfoque de evaluación, que en síntesis evalúa cada actividad a ser desarrollada en una organización. (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Contexto actual de la seguridad y salud en el trabajo. Entendemos la seguridad y salud en el trabajo en un contexto actual que debe ser empleado en un medio de organización no para alcanzar una buena imagen, ni con la finalidad de generar un falso clima de seguridad, sino que debe ser percibido como parte integral de la organización de un sistema de trabajo, hecho que genera un proceso de adecuación de los sectores con niveles bajos de implementación de a seguridad y salud en el trabajo, la expansión de las Tecnologías de la información permitieron adecuar las condiciones en países en vías de desarrollo para generar un conocimiento del tema masivo y continuo (Martinez & Yandún, 2017).

Una norma internacional de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es la ISO 45001, que tiene como principal objetivo la protección de los trabajadores y prevención de riesgos, la cual data del año 2018, y cuya aplicación genera estándares globales de adecuación, introduce una terminología de pensamiento basado en riesgo, la cual genera una constante y continua revisión de las actividades del sistema (Organismo de certificación internacional nqa, 2020).

La norma ISO 45001 que comprende a la organización internacional de estandarización, es la versión más reciente de la implementación de los sistemas de la seguridad y salud en el trabajo, tiene un objetivo principal en mejorar la protección de los trabajadores, reducción de riesgos y exposición a peligros, diseño y análisis de los sistemas de actividad de la organización (Salas , 2019).

2.2.1.3. Indicadores y Dimensiones Planteadas de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La variable de seguridad y salud en el trabajo se compone de tres dimensiones: 1) Documentos de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2) Actividades de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y 3) Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación, se describen cada dimensión junto con sus respectivos indicadores.

1. Dimensión: Documentos de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta dimensión incluye la documentación requerida para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo establece el marco normativo legal vigente en el Perú (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2012). Los indicadores asociados son:

- a) Plan de seguridad
- b) Política de seguridad
- c) Reglamento
- d) Matriz de evaluación

2. Dimensión: Actividades de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta dimensión se refiere a las actividades que deben realizarse para cumplir con los lineamientos legales y obligatorios en seguridad y salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2012). Los indicadores asociados son:

- a) Nro. Capacitación
- b) Nro. Registros
- c) Nro. Evaluaciones
- d) Nro. De Exámenes médicos

Registros obligatorios:

- a) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, incluyendo la investigación y medidas correctivas.
- b) Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- d) Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Registro de estadísticas de seguridad y salud.
- f) Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- g) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

h) Registro de auditorías.

3. Dimensión: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta dimensión se enfoca en la existencia y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la organización (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2012). Los indicadores asociados son:

- a) Conformación
- b) Elección

2.2.2. Desarrollo Organizacional

2.2.2.1. Definición. El desarrollo organizacional se define como el estudio de los procesos sociales que se dan dentro de una empresa, ello con el fin de apoyar, sostener e identificar las causas u obstáculos que bloquean los buenos resultados y evitan el cumplimiento de objetivos, corresponde a una estrategia que tiene la finalidad de cambiar la cultura organizacional y la estructura de la institución, insertando conceptos, ideas o tareas que permitan su desarrollo y mejora, efectuar un proceso de mejora del desarrollo organizacional permite: a) realizar actividades más eficientes b) relaciones interpersonales más eficaces c) muestra un trabajo articulado y orientado al cumplimiento de objetivos d) apoya y sostiene a la organización en la aplicación de nuevos conceptos de mejora continua (Montúfar, 1998).

2.2.2.2. Características del Desarrollo Organizacional, Proceso de Desarrollo Organizacional. El proceso del desarrollo organizacional es una secuencia ordenada y estructurada que permite a la empresa u organización cumplir de manera efectiva los mecanismos para desarrollar actividades en diversos rubros, sectores o actividades, es así que la administración de un proceso organizacional comprende un grupo de acciones que permiten tener buenos resultados, desarrollando estrategias, acciones de supervisión y procesos de implementación para los fines que se persiga; el propósito del proceso organizacional es asegurar que todos los miembros de una organización apoyen el proceso y que este se tenga como prioridad, y para que este funcione adecuadamente es necesario que se

aplique en su totalidad, teniendo como paso inicial la evaluación inicial, presentando una organización secuencial de pasos que son: a) diagnóstico del estado de la organización b) acciones/ intervenciones para corregir los problemas c) evaluación de los efectos de las acciones d) nuevas acciones o intervenciones según sea necesario (Montúfar, 1998)

Diagnóstico Organizacional. El diagnóstico organizacional es una actividad que involucra a distintos actores de una organización interesadas en plantear soluciones a situaciones de problemas o conflicto, sometiéndose a un plan (Rivera, 2017) concreto que permita dar soluciones efectivas, la base de este diagnóstico es que la institución, empresa u organización se someta a exámenes periódicos para detectar la fuente de error y le permita identificar los posibles problemas, estos exámenes periódicos constituyen una parte importante para una planificación operativa. Esta evaluación se desarrolla con un sistema bajo directrices establecidas (Hernandez, Gallarzo, & Espinoza, 2011).

Clima Organizacional, El clima organizacional es una relación entre el entorno de trabajo y las interacciones de este con su medio físico, es la forma como el trabajador se desenvuelve en el medio en el cual desarrolla su actividad específica en determinadas circunstancias laborales, se entiende también como el conjunto de acciones que rodean al individuo y los efectos que poseen para que el trabajador cumpla con los lineamientos establecidos. Este es de gran importancia al trabajador en vista que se realiza para que se promueva una buena realización de actividades y se cumplan los objetivos (Chiavenato, 2000).

En la significancia del clima organizacional se entiende de manera general que reflejaría valores, actitudes y creencias de los trabajadores, hecho que permitiría reconocer, entender y evaluar y porque de las fuentes de conflicto, cambios o problemas individuales de la organización (Brunet, 1987).

2.2.2.3. Indicadores y Dimensiones Planteadas del Desarrollo Organizacional.

La variable de desarrollo organizacional presenta ocho dimensiones de análisis, cada una con su respectiva definición conceptual e indicadores específicos. A continuación, se detalla cada dimensión:

1. Dimensión: Relaciones Interpersonales. Es el nivel de comunicación que se tiene entre todos los integrantes de una organización con temas específicos de desarrollo y análisis, desarrollados en un entorno específico (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Indicadores:

- a) Frecuencia de comunicación
- b) Nivel de apoyo en tareas.
- c) Cooperación y trabajo en equipo.

2. Dimensión: Estilos de Dirección. Corresponde a la forma de orientar los objetivos de una organización, el entorno y circunstancia que se generan en torno del cumplimiento de una actividad, y la forma en la que se desarrolla la orden (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Indicadores:

- a) Confianza generada por el jefe.
- b) Apoyo en decisiones.
- c) Claridad en órdenes.

3. Dimensión: Sentido de Pertenencia. Es el grado de identificación que siente un trabajador por su organización o empresa, deriva del sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con el cumplimiento de sus objetivos y programas, permite tener un alto grado de identificación con la función desarrollada (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Indicadores:

- a) Interés en el futuro de la empresa

b) Recomendación de la empresa.

4. **Dimensión: Retribución.** Es el grado de equidad remunerativa que recibe el trabajador de la empresa por el desarrollo de las funciones dentro de la organización, midiéndose en proporcionalidad a las obligaciones que este presenta y al cumplimiento de sus objetivos laborales específicos (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Indicadores:

- a) Satisfacción salarial.
- b) Equidad en beneficios.
- c) Frustración por políticas de la empresa.

5. **Dimensión: Disponibilidad de Recursos.** Es el grado de información, conocimiento o datos con el que cuentan los colaboradores de la institución para el desarrollo de las funciones específicas encomendadas (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Indicadores:

- a) Adecuación del espacio de trabajo.
- b) Acceso a información.

6. **Dimensión: Estabilidad.** Es el grado de continuidad o permanencia que tienen los colaboradores de la institución, es la percepción que tienen los trabajadores de un clima de continuidad vinculado a un buen desempeño (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Indicadores:

- a) Percepción de estabilidad laboral.
- b) Impacto de la permanencia en el desempeño.

7. **Dimensión: Claridad y Coherencia en la Dirección.** Es el grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa, es la disposición de actividades

claras y establecidas de manera ordenada para cumplir los objetivos señalados (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Indicadores:

- a) Claridad en metas.
- b) Coherencia entre tareas y objetivos.

8. Valores Colectivos. Es el grado en el que se mide y percibe el compromiso de trabajo colectivo de todos los integrantes de la organización en referencia a una tarea a ser cumplida (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Indicadores:

- a) Colaboración interdepartamental.
- b) Respuesta a necesidades laborales.

2.3. Definición de Términos Básicos

2.3.1. Variable Seguridad y Salud en el Trabajo

Cultura de Seguridad. Es considerada como un componente de la cultura de la organización, la cual es un principio de los elementos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la cultura de seguridad apoya las características individuales de actividades en toda la organización, precisando que existen los principales componentes de la cultura de seguridad que son: a) Factores psicológicos, personales, internos y subjetivos b) Comportamientos observables relacionados con la seguridad c) características situacionales objetivas (Díaz J. , 2020).

Factor de Riesgo. Los trabajadores de una organización se encuentran de manera frecuente y permanente expuestos a factores de riesgo que pueden ser químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos; las cuales se definen como afectaciones que promueven el deterioro de la salud, causa de accidentes o enfermedades laborales; en tanto el identificar los factores de riesgo permitirá a la organización plantear las medidas para su control o remediación (Risco, La

normatividad de seguridad y salud en el trabajo en la gestión pública de las entidades públicas - Trujillo 2020, 2020).

Identificación del Peligro. Es un proceso por el cual se identifica y localiza la presencia de un peligro que puede generar afectaciones a la vida y salud y al normal desarrollo de las actividades cotidianas en el área de trabajo, permitirá establecer una matriz que nos ayude a detectar todos los riesgos y peligros que podamos encontrar.

Inspecciones. Son acciones orientadas a detectar y corregir las circunstancias que podrían generar pérdidas en la organización, teniendo como fundamento que las acciones que realizan los colaboradores pueden ser sensibles de desgaste, errores, fallas de equipos o entre otras, teniendo como principales objetivos a) la identificación de daños, lesiones y enfermedad b) determinar las condiciones de los equipos c) detectar acciones inapropiadas d) identificar efectos en los cambios e) mostrar el compromiso de toda la organización (Rivera, 2017).

Gestión de la Seguridad. La gestión de la seguridad corresponde a un proceso ordenado en etapas para la aplicación correcta de los lineamiento establecidos, abarca a todos los trabajadores de la organización y se organiza en fases que permiten su buen entendimiento y aplicabilidad: a) Fase de planeamiento, donde se precisan los objetivos de la organización b) fase de ejecución, donde se ejecuta c) fase de verificación, se compara las acciones propuestas con las ejecutadas d) fase de mejora, se evalúa y corrigen errores (Obeso, 2020).

Plan de Acción. El plan de acción nos propone alcanzar una serie de objetivos estratégicos que fueron definidos y delimitados previamente, establece una serie de elementos establecidos para llevar acabo las acciones necesarias para la ejecución de estos planes (Aguirre, 2018).

Política de Seguridad. Es un documento que corresponde a los principales lineamientos que debe cumplir todo trabajador dentro de la organización, se precisa no crear únicamente los procedimientos, sino acompañar esos procesos de manera

paralela con la política de seguridad que debe ser presentada y cumplida en toda la organización (Rivera, 2017).

Salud Ocupacional. La salud ocupacional se precisa como una ciencia que apoya, mejora y protege la salud física, psicológica y social de todos los trabajadores de la organización, se compone de elementos como la planificación, organización y evaluación; con el único objetivo de salvaguardar la integridad de los colaboradores (Risco, La normatividad de seguridad y salud en el trabajo en la gestión pública de las entidades públicas - Trujillo 2020, 2020).

Trabajo. Se define el trabajo como aquel esfuerzo que realiza una persona que integra la organización para llevar a cabo una tarea específica, esta tarea específica da como conclusión la ejecución de una actividad que es medida por la organización y que sigue las necesidades planteadas (Díaz J. , 2020).

2.3.2. *Variable desarrollo organizacional*

Administración de Calidad Total. Corresponde a una forma de desarrollo de la organización con el cumplimiento de los parámetros que se establecen para obtener resultados sobresalientes, requiere que los trabajadores y que todos los integrantes de la organización actúen de manera más eficiente y con parámetros más altos, la administración de la calidad total supone mejorar de manera constante los niveles de actuación de la organización (Robbins, 1999).

Administración por Objetivos. La administración por objetivos enfatiza metas realizadas y verificables que se establecen en la institución u organización de manera participativa, permite hacer énfasis en el cumplimiento de los objetivos de manera rigurosa y proporciona acciones específicas de desempeño laboral (Robbins, 1999).

Comunicación. Es un conjunto de acciones, técnicas y actividades que tienen el objetivo de mejorar y diseñar los mensajes que se producen entre los integrantes de una organización, esto influye en todos los niveles y tiene un vínculo

en las opiniones, conductas y aptitudes de los trabajadores y de todas las personas que interactúan en el proceso de una actividad (Alvarez Ramos, 2020)

Conflicto. Podemos decir que el conflicto es un proceso que inicia cuando la parte contraria percibe que ha sido afectado, o que está por afectar negativamente algo que influye a la parte opuesta; tienen un rango desde los actos violentos hasta las más sutiles formas de oposición de ideas (Robbins, 1999).

Desempeño laboral. Se entiende como el conjunto de acciones que indican que lo colaboradores de una institución participan en actividades propias de la empresa y que han cumplido los objetivos establecidos por ella, trabajando de manera eficiente de acuerdo a las normas establecidas (Santoyo, 2019).

Liderazgo. Es un concepto vinculado a un estado de generación de influencia, cuyas tendencias deben ser enfocadas en el logro de objetivos en común, involucra un proceso de adaptación que permite la delegación de actividades de manera jerárquica y centradas en la mejora de los logros (Robbins, 1999).

Organización formal. Es aquella que está formada por un grupo de patrones interrelacionados en sus actividades que cumplen fines específicos y desarrolla actividades para el logro de objetivos, constituida legal y organizativamente, se orientan a objetivos específicos y buscan propósitos en común (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Recursos Humanos. Los recursos humanos son las personas que desarrollan sus actividades en una organización y cumplen con los objetivos encargados por la misma (Aguirre, 2018).

Sistema organizacional. Se refiere la organización en conjunto que representa un grupo de componentes, todos orientados a mismos objetivos, y este a su vez está conformado por una serie de elementos individuales que en su conjunto forman todo el sistema, todos ellos asumen distinto comportamiento según sus interacciones y propósitos planteados (Garbanzo, 2016).

CAPITULO III

Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis General

La hipótesis general de la investigación (H) plantea de manera afirmativa que existe una relación entre las dos variables de estudio presentadas, la primera variable seguridad y salud en el trabajo y segunda variable desarrollo organizacional, lo que pretende afirmar la relación entre ambas, entendiendo que mejorar los niveles de una variable genera la variación positiva de los niveles de la segunda variable; asimismo se presenta la hipótesis nula (H_0) la cual rechaza la hipótesis y afirma que no existe relación, la cual dependerá de los resultados arrojados mediante la rho de Spearman y la prueba de significancia respectiva entre ambas variables lo que indicará si se acepta o no la hipótesis, siendo así se presenta la hipótesis general (H) y la Hipótesis nula (H_0):

H: La gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, tienen una relación significativa.

H_0 : La gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, no tienen una relación significativa.

3.2 Hipótesis Específicas

Las hipótesis específicas de la investigación (H1, H2 y H3) plantean de manera afirmativa que existe una relación entre la variable desarrollo organizacional con las dimensiones de la variable de seguridad y salud en el trabajo que son 3: 1) documentos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 2) actividades de la seguridad y salud en el trabajo 3) comité de seguridad y salud en el trabajo, siendo así se entiende que al mejorar los niveles de las dimensiones de la variable de seguridad y salud en el trabajo, generaría una variación positiva en la variable de desarrollo organizacional; de la misma manera se presentan las hipótesis específicas nulas (H1o, H2o, H3o) las cuales rechazan las hipótesis específicas y afirmarían que no existe relación entre las dimensiones y la variable, la cual dependerá de los resultados arrojados mediante la rho de Spearman y la prueba de significancia respectiva entre la variable de desarrollo organizacional y las dimensiones de la variable de seguridad y salud en el trabajo lo que indicará si se acepta o no las hipótesis específicas planteadas, siendo así, se presentan tres hipótesis específicas que corresponde a las siguientes:

Hipótesis específica 1

H1: Los documentos de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, tienen una relación significativa.

H1o: Los documentos de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, no tienen una relación significativa.

Hipótesis específica 2

H2: Las actividades de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, tienen una relación significativa.

H2o: Las actividades de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, no tienen una relación significativa.

Hipótesis específica 3

H3: El comité de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, tienen una relación significativa.

H3o: El comité de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, no tienen una relación significativa.

3.3 Definición Conceptual y Operacionalización de las Variables

3.3.1. *Definición Conceptual de la Variable de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

La seguridad y salud en el trabajo, planteada en la presente investigación como una variable de estudio, corresponde a una serie de procedimientos, documentos y actividad que deben adoptarse en una organización para asegurar que los trabajadores eviten los accidentes y desarrollen sus funciones con una cultura de prevención, vinculada al entorno en el que se desarrollan sus actividades sostenido por el marco normativo vigente.

Los principios del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo aplicado al territorio peruano y presentado por la entidad rectora son los siguientes: a) asegurar un compromiso visible del empleador con la salud de los trabajadores b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza c) Proponer el mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice d) mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores e) fomentar la cultura de prevención de los riesgos laborales f) crear oportunidad para alentar al trabajador g) asegurar los medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador h) disponer los mecanismos de reconocimiento al

personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo i) evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar perjuicios a la salud j) fomentar y respetar la participación de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011).

3.3.2. Definición Operacional de la Variable de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se evalúa mediante un instrumento que mide el cumplimiento de los requisitos del sistema de gestión, abarcando tres dimensiones: documentos de gestión, actividades, y comité de seguridad. El instrumento consta de 14 ítems, valorados con una escala tipo Likert de 1 (Conoce muy poco) a 5 (Conoce muy bien). Según el puntaje obtenido, se clasifica en tres niveles: adecuado (53 a 70 puntos), promedio (34 a 52 puntos), e inadecuado (14 a 33 puntos). Esta evaluación permite identificar el grado de conocimiento y aplicación de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo dentro de una organización, proporcionando una herramienta útil para mejorar la cultura de prevención y la conformidad con los estándares normativos vigentes.

3.3.3. Definición Conceptual de la Variable de Desarrollo Organizacional

El Desarrollo organizacional, planteado en la presente investigación como una variable de estudio, se puede definir como un sistema que mide los niveles de cambio o adaptación a las diversas demandas externas e internas de la organización, tanto en las personas, actividades, tecnología o procedimientos, que permiten el cumplimiento de los objetivos, descrito por autores como parte integral para entender una organización.

El desarrollo organizacional es una estrategia que se adopta con el fin de lograr el cambio requerido por las exigencias y/o demandas internas y externas de la organización, se focaliza en aspectos como el clima organizacional, valores, relaciones interpersonales y relaciones grupales, por lo que es evidente que parte desde el recurso humano y se direcciona hacia la gestión de las metas o de la organización. Se apoya en la importancia del comportamiento entre el agente de cambio y los

componentes de la organización, siendo los primeros, portavoces de una filosofía social; un conjunto de valores referentes al mundo en general y a las organizaciones humanas en particular (Escudero, Luis, & Raúl, 2014).

3.3.4. Definición Operacional de la Variable de Desarrollo Organizacional

La variable de desarrollo organizacional se mide operacionalmente utilizando la Escala de Clima y Desarrollo Organizacional (EDCO), que consta de 40 ítems distribuidos en 8 dimensiones clave. Cada ítem se valora mediante una escala de Likert que va de “Siempre” (5) a “Nunca” (0). Según el puntaje total obtenido, el desarrollo organizacional se clasifica en tres niveles: adecuado (148 a 200 puntos), promedio (94 a 147 puntos) e inadecuado (40 a 93 puntos). Esta escala permite evaluar aspectos como relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, y valores colectivos. El objetivo es medir cómo la organización se adapta y responde a las demandas internas y externas, proporcionando una herramienta para identificar áreas de mejora y promover un entorno de trabajo favorable que apoye el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

3.4 Cuadro de Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	La gestión de seguridad y salud en el trabajo implica procedimientos, documentos y actividades para prevenir accidentes y promover una cultura de prevención, respaldada por normas legales. Sus principios incluyen compromiso, coherencia, mejora continua, cooperación, retroalimentación, y reconocimiento y participación activa de los trabajadores (Ministerio de	La variable se analiza con el instrumento de medición del nivel de seguridad y salud en el trabajo, se precisa como la cantidad de cumplimiento de los requisitos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, consta de 14 ítems las cuales agrupan 3 dimensiones que son los documentos de gestión, las actividades y el comité de seguridad y que según el puntaje se identifica en tres niveles: adecuado (53 a 70 puntos), promedio (34 a 52	Documentos de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo Actividades de gestión en Seguridad y salud en el trabajo Comité de Seguridad y salud en el trabajo	Plan de seguridad Política de seguridad Reglamento Matriz de evaluación Nro. Capacitación Nro. Registros Nro. Evaluaciones Nro. De Exámenes médicos Conformación Elección	La escala de valores del instrumento mide el nivel de conocimiento sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo, clasificado en cinco niveles: “Conoce muy poco” (CMP) con un valor de 1, “Conoce poco” (CP) con un valor de 2, “Conoce regular” (CR) con un valor de 3, “Conoce bien” (CB) con un valor de 4, y “Conoce muy bien” (CMB) con un valor de 5.

	Trabajo y Promoción del Empleo, 2011).	puntos), inadecuado (14 a 33 puntos), valorados con una escala tipo Likert que va de 1 (Conoce muy poco) a 5 (Conoce muy bien).				
Desarrollo organizacional	El desarrollo organizacional es un sistema que mide la adaptación de la organización a demandas internas y externas, enfocado en personas, actividades y tecnología, para cumplir objetivos. Es una estrategia clave basada en clima organizacional, valores y relaciones interpersonales (Escudero, Luis, & Raúl, 2014).	La variable se mide mediante la escala denominada EDCO (Escala de Clima y Desarrollo organizacional), consta de 40 ítems organizados en 8 dimensiones, valorados con escala de Likert en un rango que va de siempre (0 a 5) a Nunca (5 a 0) y que según el puntaje se identifica en tres niveles: desarrollo organizacional adecuado (148 a 200 puntos) promedio (94 a 147) e inadecuado (40 a 93).	Relaciones interpersonales	Frecuencia de comunicación Nivel de apoyo en tareas. Cooperación y trabajo en equipo.	La escala de valores del instrumento mide la frecuencia de las situaciones planteadas mediante las siguientes opciones: “Siempre” (S), “Casi Siempre” (CS), “A veces” (AV), “Casi nunca” (CN) y “Nunca” (N).	
			Estilo de dirección	Confianza generada por el jefe. Apoyo en decisiones. Claridad en órdenes.		
			Sentido de pertenecía	Interés en el futuro de la empresa Recomendación de la empresa.		
			Retribución	Satisfacción salarial. Equidad en beneficios. Frustración por políticas de la empresa.		

	Disponibilidad de recursos	Adecuación del espacio de trabajo. Acceso a información.
	Estabilidad	Percepción de estabilidad laboral. Impacto de la permanencia en el desempeño.
	Claridad y coherencia en la dirección	Claridad en metas. Coherencia entre tareas y objetivos.
	Valores colectivos	Colaboración interdepartamental. Respuesta a necesidades laborales.

CAPITULO IV

Metodología de la Investigación

4.1. Tipo y Nivel de la Investigación

4.1.1. *Tipo de Investigación*

Se definen los tipos de investigación científica que tenemos según la finalidad perseguida son dos a) investigación básica, denominada pura, teórica o dogmática, la cual tiene como objetivo la investigación y formulación de nuevas teorías b) investigación aplicada, denominada práctica o empírica, investigación aplicada comprende o depende de datos analizados previamente, o avances de datos previamente estudiados, este tipo de investigación pretende conocer para actuar, construir o modificar (Mendoza & Leyton, 2012).

En este contexto según detalle del autor la presente investigación es de tipo básica, puesto tiene como fundamento la investigación de elementos que apoyan la formulación de criterios nuevos, simplificación y consolidados del marco normativo vigente de la ley de seguridad y salud en el trabajo.

4.1.2. *Nivel de Investigación*

La definición de los niveles de investigación se da según la profundidad de la investigación y acorde al objetivo que persigue la misma, en tanto se presentan tres niveles de investigación: a) Investigación exploratoria o formulativa, usado para profundizar temas de investigación donde no se tengan claramente definidas las variables, buscan explicar o describir fenómenos b) Investigación descriptiva, tiene como objetivo investigar, evaluar y medir propiedades o componentes de una

variable, en este tipo de nivel también se tiene la investigación descriptiva correlacional, que tiene el objetivo de medir dos variables y su grado de relación que puede ser positiva o negativa c) Investigación explicativa, son aquellas que buscan generar conocimiento poco estudiado, explica el porqué de análisis (Sánchez y Reyes, 1998).

Acorde al concepto previo, la presente investigación es del nivel descriptivo correlacional, en ese contexto tiene por objetivo en análisis de dos variables de estudio, identificar y medir los niveles de ambas y además determinar si su correlación es positiva o negativa, pretende evaluar dimensiones o componentes importantes de una de las dos variables; pretende una predicción del comportamiento de las variables de seguridad y salud en el trabajo con el desarrollo organizacional.

4.2. Método y Diseño de la Investigación

4.2.1. *Método de Investigación*

Podemos definir los métodos de investigación como modos, formas, o direcciones que siguen los caminos para el análisis, el cual puede dividirse en tres métodos importantes de investigación según propósitos y tipo de problema que pretende resolver: a) método general, aplicado a ciencias en general b) método específico, aplicado a una determinada realidad c) método particular, aplicado a ciencias específicas de investigación (Torres Bardales, 1997).

Según detalle previo del autor, la presente investigación corresponde al método específico puesto que tiene como planteamiento el análisis de los elementos y cualidades internas de las variables de seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional y su relación interna.

Los métodos de investigación responden a una importante herramienta para la construcción del conocimiento, en tanto diversos autores presentan y plantean métodos de investigación que permiten sintetizar y analizar los resultados obtenidos, en esta concepción se identifican los métodos racionales que posibilitan el análisis de resultados obtenidos con el fin de construir o hallar una solución a un

problema y para la verificación de las hipótesis; como parte del método racional identificamos el método a) método analítico – sintético, el cual tiene su principal utilidad en la búsqueda y procesamiento de información, no se emplea para construcción de conocimiento, su finalidad persigue buscar conocimiento; b) método inductivo – deductivo, esta método refleja el estudio de casos particulares y rasgos comunes en grupos definidos, tiene un uso ampliado en las ciencias sociales y análisis de casos particulares; y c) método hipotético deductivo, la cual parte de una hipótesis inferida de principios y se someten a una verificación, se puede clasificar como un método para la construcción de conocimiento (Rodríguez & Perez, 2017).

Siendo de esta manera, según detalle de los autores, del párrafo previo podemos clasificar la investigación en el método hipotético deductivo, el cual analiza un estudio de un caso particular y rasgos comunes definidos, siendo el presente caso la Municipalidad Provincial de Abancay.

4.2.2. *Diseño de Investigación*

En su definición, el diseño de una investigación constituye el plan o estrategia para obtención de información, el cual debe ser presentado por el investigador de manera práctica y concreta, y orientada a los fines objetivo, pueden ser diseño experimental, no experimental que puede ser transeccional o longitudinal (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

La presente investigación es de diseño no experimental, se pretende de manera deliberada el análisis de las variables en estudio, observados de manera natural en su ambiente de acción, y es de corte transversal (diseño transeccional) puesto que se pretende la obtención de datos de un momento específico que en su significado es la recolección única de datos y de diseño exploratorio pues pretende conocer la variable en una locación sin preámbulos de diseños previos.

4.3. Población y Muestra de la Investigación

4.3.1. Población

La población de estudio son los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, para determinar la cantidad total de población se procedió a la revisión del instrumento de gestión denominado Cuadro analítico de personal (CAP), que se define como “documento de gestión institucional que contiene los cargos organizados y clasificados en la entidad en base a la estructura vigente” (Ministros, 2004, pág. 2); el cuadro analítico de personal (CAP) de la municipalidad provincial de Abancay, aprobado mediante ordenanza municipal Nro. 0.29-2010, vigente a la fecha, cuenta con una cantidad de plazas ocupadas de 202, de las cuales son consideradas aquellas que realizan actividad dentro del local institucional de la municipalidad provincial de Abancay las cuales son 135, son estas usadas como fuente de información para el cálculo de la muestra de la presente investigación donde se procederá a la aplicación de las encuestas para ambas variables de estudio. Presentamos la tabla de detalle de las plazas ocupadas según el cuadro analítico de personal:

Tabla 2

Distribución de plazas ocupadas por unidad orgánica según cuadro de asignación de personal CAP

Unidad orgánica	Nro. plazas ocupadas
Alcaldía	3
Procuraduría pública	3
Gerencia de control institucional	2
Secretaría general	2
Subgerencia de trámite documentario	4
Subgerencia de registros civiles	3
Gerencia municipal	2
Gerencia de planificación, presupuesto y racionalización	2
Subgerencia de presupuesto	2
Subgerencia de planificación y racionalización	2

Subgerencia de estadística e informática	2
Gerencia de asesoría Jurídica	3
Gerencia de administración y finanzas	2
Subgerencia de logística	10
Subgerencia de recursos humanos	4
Subgerencia de contabilidad	7
Subgerencia de tesorería	6
Subgerencia de equipo mecánico	10
Gerencia de administración tributaria	2
Subgerencia de registro, recaudación y control	4
Subgerencia de fiscalización tributaria	4
Subgerencia de comunicación social	2
Subgerencia de ejecución coactiva	3
Gerencia de acondicionamiento territorial y desarrollo u.	3
Subgerencia de obras públicas y privadas	3
Subgerencia de planeamiento, catastro y control	5
Subgerencia de defensa civil	1
Gerencia de medio ambiente y servicios públicos	2
Subgerencia de control de comercialización	18
Gerencia de transporte, regulación y circulación vial	1
Subgerencia de circulación de tránsito	1
Gerencia de promoción social y desarrollo económico	2
Subgerencia de desarrollo económico y proyectos prod.	2
Subgerencia de educación, salud, cultura, deporte	5
Subgerencia de participación ciudadana	2
Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente	2
Oficina de Atención a las Personas con Discapacidad	1
Programa vaso de leche	3
TOTAL	135

Nota: La presente fuente de información corresponde al cuadro analítico de personal CAP vigente, aprobado por la municipalidad provincial de Abancay, año 2010.

Estratificación. En la estratificación de la muestra se presenta el detalle de los tipos de plaza de trabajo consignadas en el cuadro analítico de personal CAP aprobado y vigente por la Municipalidad provincial de Abancay

Tabla 3

Estratificación de la población

Tipo de plaza de trabajo	Cantidad
Secretaria	8
Chofer	10
Directivo	35
Oficinista	7
Auxiliar	15
Técnico administrativo	18
Especialista	14
Operador	5
Trabajador de servicios	23
TOTAL	135

Nota: La presente fuente de información se extrae del instrumento institucional cuadro analítico de personal CAP vigente, aprobado por la municipalidad provincial de Abancay, año 2010.

4.3.2. Muestra

El tipo de muestreo es probabilístico, intencionado, aleatorio simple, asimismo podemos detallar que la muestra a ser utilizada en la presente investigación, es calculada mediante la fórmula de población finita la cual es aplicable debido a que se conoce el total de personas que componen la población de estudio que son los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, población de la investigación que se encuentra identificada, de la misma manera se

conoce el nivel de confianza esperado, la probabilidad de éxito y fracaso, así como el error de la muestra, a continuación presentamos la fórmula aplicada:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q^1}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

N = población

Z = Nivel de confianza

P = Probabilidad de éxito

Q = Probabilidad de fracaso

E= Error de la muestra

n= muestra

A continuación se procede al calculo de la muestra, mediante la fórmula de población finita con los datos de la investigación

N = población = 135

Z = Nivel de confianza = 95 % = 1.96

P = Probabilidad de éxito = 50 % = 0.5

Q = Probabilidad de fracaso = 50 % = 0.5

E= Error de la muestra = 5% = 0.05

n= muestra

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 135 \cdot 0.5 \cdot 0.5^1}{0.05^2 \cdot (135 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{129.654}{0.335 + 0.9604}$$

$$n = \frac{129.654}{1.2954}$$

$$n = 100.088$$

$$n = 100$$

La muestra seleccionada tiene una cantidad de 100 trabajadores.

Tabla 4

Distribución de las encuestas

Tipo de plaza de trabajo	Cantidad de encuestas
Secretaria	6
Chofer	7
Directivo	26
Oficinista	5
Auxiliar	11
Técnico administrativo	13
Especialista	10
Operador	4
Trabajador de servicios	17
TOTAL	100

Nota: La presente fuente de información corresponde a la aplicación de la regla de tres simple con los estratos de la población objetivo, extraído del documento de gestión de la municipalidad provincial de Abancay Cuadro Analítico de Personal CAP.

4.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas

La técnica aplicada en la presente investigación es la encuesta, la cual se da en la variable seguridad y salud en el trabajo y en la variable desarrollo organizacional, para la primera variable es usado el Instrumento de medición de la gestión de la Seguridad y salud en el trabajo que consta de 14 ítems y 3 dimensiones, diseñado por el investigador, la variable de seguridad y salud en el trabajo contiene en los ítems presentados la sistematización de los requisitos requeridos para la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).

La variable de desarrollo organizacional es medida mediante el instrumento denominado EDCO escala de clima y desarrollo organizacional que consta de 40 ítems y 8 dimensiones (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

Las encuestas tienen objetivo la obtención de datos para la presentación de los resultados, esta debe explicarse de manera clara y concisa para que el investigador refleje la verdadera voluntad de la respuesta materia de investigación, es una técnica de recolección de datos que tiene como objetivo la recepción y toma de datos cuyas respuestas generan la información requerida materia de investigación para lo cual se diseñan previamente los cuestionarios a fin de poder obtener el análisis materia de investigación, dentro de los principales riesgos que se asumen tenemos a) la falta de sinceridad en las respuestas b) la tendencia de decir si a todo c) la sospecha de una mala toma de información d) la falta de comprensión de la pregunta en mención e) la influencia del investigador respecto al tema que se investiga (Alfaro, 2012).

4.4.2. Instrumentos

El instrumento aplicado para la primera variable y segunda variable es el cuestionario, que consiste en la aplicación de un conjunto de preguntas respecto a las variables que se pretenden medir y debe estar ajustado a los problemas e hipótesis de la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Instrumento de Medición de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El instrumento aplicado para la primera variable se denomina instrumento de medición de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que consta de 14 ítems, los mismos que contienen los requisitos aplicables para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, conforme al reglamento de la ley de seguridad y salud y las actividades exigidas en el marco legislativo previo (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).

El instrumento consta de 14 ítems, y consta de 3 dimensiones: 1) Documentos de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo, 2) Actividades de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo 3) Comité de Seguridad y salud en el trabajo; con una escala de medición de Likert de 1 a 5 (Conoce muy poco, conoce poco, conoce

regular, conoce bien, conoce muy bien), la primera dimensión Documentos de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo consta de 5 ítems con niveles de implementación inadecuado (5 a 12 puntos), promedio (13 a 19 puntos) y adecuado (20 a 25 puntos) la segunda dimensión Actividades de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo consta de 5 ítems con niveles de implementación inadecuado (5 a 12 puntos), promedio (13 a 19 puntos) y adecuado (20 a 25 puntos) y la tercera dimensión comité de seguridad y salud en el trabajo consta de 4 ítems con niveles de implementación de inadecuado (5 a 10 puntos), promedio (11 a 15 puntos) y adecuado (16 a 20 puntos), con una escala global de implementación en la sumatoria total: inadecuado (14 a 33 puntos), promedio (34 a 52) y adecuado (53 a 70).

Instrumento de Medición del Desarrollo Organizacional. El instrumento aplicado para la segunda variable se denomina EDCO Escala de clima y desarrollo organizacional, que consta de 40 ítems, que tienes como objetivo identificar los parámetros generales sobre la percepción de las personas dentro de la organización, proporcionando información acerca de los procesos u ocurrencias en la estructura organizacional (Ascazibar, Espinoza, & Salazar, 2010).

El instrumento de medición de desarrollo organizacional consta de 40 ítems y 8 dimensiones: 1) Relaciones interpersonales, 2) Estilo de dirección, 3) Sentido de pertenencia, 4) Retribución 5) Distribución de recursos 6) Estabilidad 7) Claridad y coherencia en la dirección y 8) Valores colectivos, con una escala de medición tipo Likert de 1 a 5 (Siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca), cada una de las 8 dimensiones de la variable consta de 5 ítems, con niveles de inadecuado (5 a 11 puntos), promedio (12 a 17 puntos) y adecuado (18 a 25).

4.4.3. Validez y Confiabilidad

Validez y Confiabilidad de la Variable de Seguridad y Salud en el Trabajo. Descripción de la adaptación y autores: El instrumento aplicado para la medición de la seguridad y salud en el Trabajo, es propuesto por el investigador del presente proyecto, aplicando la metodología de Alfa de Cronbach para la

determinación de su confiabilidad y el juicio de expertos para la determinación de su validez, donde se consideran 5 expertos.

Sistemas de Medición. La variable de seguridad y salud en el Trabajo consta de 14 ítems con una puntuación con la escala de Likert con los criterios: a) conoce muy poco (una puntuación de 1) b) conoce poco (puntuación de 2) c) conoce regularmente (puntuación 3) d) conoce bien (puntuación 4) e) conoce muy bien (puntuación 5), con una puntuación global de 70 puntos, con una medición global de: a) adecuado (53 a 70 puntos) b) promedio (34 a 52) c) inadecuado (14 a 33), que representa el nivel de implementación de la variable Seguridad y salud en el Trabajo.

Confiabilidad. Respecto a la confiabilidad, fue determinada mediante el índice de alfa de Cronbach con una muestra de 70 personas cuyo índice es de 0.738. Se determina la muestra de 70 personas teniendo en consideración que existen 14 preguntas, y según sugiere la cantidad de personas aplicables para el cálculo de alfa de Cronbach es de 5 veces la cantidad de preguntas del instrumento (Pino, 2007).

Validez. La validez del presente estudio fue realizada por 5 jueces entre metodólogo, temático y de especialidad, se adjunta los formatos de validez firmados por los jueces en anexo. Se detalla que la validez se desarrolló mediante el método de Validación binomial, mostrando un resultado menor a 0,05, lo que indica que el instrumento se válida para ser aplicado (Pino, 2007).

Ficha Técnica. El instrumento de seguridad y salud en el trabajo elaborado por el investigador contempla una lista de 14 ítems, organizados de forma sistemática de acuerdo a las dimensiones que se plantean, el instrumento cuenta con 03 dimensiones que son Documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el que consta de 05 preguntas, la segunda dimensión corresponde a las actividades de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, dimensión que consta de 05 preguntas y la dimensión de seguridad y salud en el trabajo que consta de 04 preguntas.

Validez y Confiabilidad de la Variable de Desarrollo Organizacional.

Descripción de la adaptación y autores: El instrumento aplicado para la medición del Desarrollo organizacional es la Escala de clima y desarrollo organizacional, cuyos autores son Azacacibar León, Espinoza Lidia, Salazar mariana; la procedencia del instrumento es de la ciudad de Bogotá, el cual fue adaptado a la realidad peruana por Andrés Sánchez Dávila y ACP – Psychometric- Perú; en este entender la presente investigación cuenta con la autorización de los responsables de la adaptación a la realidad peruana exclusivamente para la presente investigación.

Sistemas de Medición. El instrumento Escala de clima y desarrollo organizacional cuenta con 40 ítems, con una puntuación entre 40 y 200, con una escala de medición de adecuado (entre 148 a 200 puntos) que representa un adecuado nivel de desarrollo organizacional, promedio (entre 94 a 147 puntos) que representa un nivel de desarrollo organizacional promedio e inadecuado (entre 40 a 93 puntos) que representa un nivel de desarrollo organizacional inadecuado.

Confiabilidad. Respecto a la confiabilidad, fue determinada mediante el índice de alfa de Cronbach con una muestra de 135 personas cuyo índice es de 0.779.

Validez. Respecto a la validez, la escala de clima y desarrollo organizacional en el Perú fueron validados mediante los criterios de jueces por Andrés Sánchez Dávila en el año 2014, logrando un nivel de aceptación entre 77 y 88 % en juicio de expertos (Ver Anexo N°4)

Ficha Técnica. El instrumento de Escala de clima y desarrollo Organizacional contempla una lista de 40 ítems, estos 40 ítem cuentan con 8 dimensiones en su análisis interno, organizados de manera ordenada en 5 preguntas equivalentes a cada dimensión de Relaciones interpersonales las primeras 5 preguntas, estilos de dirección las siguientes 5 preguntas, sentido de pertenencia las siguientes 5 preguntas, Retribución las siguientes 5 preguntas, disponibilidad de recursos las siguientes 5 preguntas, estabilidad las siguientes 5 preguntas, claridad

y coherencia las siguientes 5 preguntas y por ultimo valores colectivos las ultimas 5 preguntas.

4.4.4. *Procesamiento y Análisis de Datos*

La presente investigación que es de tipo básica, no experimental y de corte transversal, para el procesamiento y análisis de datos se tuvo una secuencia ordenada de procesamiento y análisis la cual se desarrolla a continuación:

Primero: Aplicación de las encuestas orientadas a las variables de seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional, a la muestra seleccionada, con el método aleatorio simple.

Segundo: recopilación de cada encuesta ejecutada en una base de datos en el programa informático Microsoft Excel para caracterizar cada uno de los ítems de las encuestas, así como información sobre las características de la población.

Tercero: procesar la información inicial con los resultados obtenidos previamente procesados para obtener los niveles de cada variable y los niveles de la dimensión de cada una, asimismo información de la muestra en estudio donde se caracterizará el grupo etario, sexo, estado civil, entre otra información.

Cuarto: se usó el software IBM SPSS para la obtención de información estadística nivel de significancia para la comprobación de las hipótesis generales y específicas plantea (existencia de correlación) y de correlación de datos, para hallar el nivel de correlación (mediante Rho de Spearman) entre ambas variables y entre las dimensiones de la variable de seguridad y salud en el trabajo con la variable de desarrollo organizacional.

Quinto: La técnica aplicada en la investigación para la interpretación y análisis de datos es un análisis estadístico, datos analizados, presentados y consolidados en primera instancia mediante el software Microsoft Excel, en el cual analizamos y presentamos las tablas de frecuencia y gráficos de barras, posteriormente con la información sistematizada, se procedió al análisis de datos mediante el software IBM SPSS, donde se analiza, presenta y obtiene los niveles de correlación entre las

variables y dimensiones, además se analizó su nivel de significancia y la Rho de Spearman; para su posterior interpretación de manera descriptiva según lo siguiente:

Tabla 5

Interpretación de coeficiente de Rho de Spearman

Valor de rho Significado	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
+0.10	Correlación nula
+0.25	Correlación positiva muy débil
+0.50	Correlación positiva débil
+0.75	Correlación positiva media
+0.90	Correlación positiva considerable
+1.00	Correlación positiva muy fuerte
1	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.

Nota: La tabla comprende los valores de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Batista Lucio, 2014, pág. 305)

4.4.5. *Ética en la Investigación*

La Universidad Alas Peruanas, como institución comprometida con la formación profesional y la garantía de investigaciones de calidad, pone a disposición su código de ética para la investigación. Este documento tiene como objetivo establecer los

marcos de conducta que deben guiar todo proceso de investigación, asegurando el respeto a los principios de propiedad intelectual, la correcta citación de fuentes y el cumplimiento de las normas APA7 para la presentación y referencia de la información.

Es imperativo que el investigador cumpla con el compromiso de veracidad y calidad en la información presentada, así como con la objetividad en el desarrollo de las pruebas. Además, se exige el respeto a la integridad humana, el cuidado del medio ambiente, la consideración del bien común y la orientación hacia una búsqueda de conocimiento con valor trascendental. El cumplimiento de estas normativas es esencial para la integridad y el rigor científico de la investigación.

CAPITULO V

Resultados

5.1. Análisis Descriptivo

La investigación se desarrolló en la municipalidad provincial de Abancay, mediante la cual se procedió a la recolección de datos mediante las encuestas presentadas para la medición de las variables de estudio a la población determinada con una muestra de 100 personas, elegidas según método aleatorio simple.

- a) Presentación de los participantes por sexo de la muestra de trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Tabla 6

Distribución del sexo de la muestra en estudio

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	81	81%
Femenino	19	19%
Total	100	100 %

Nota: La tabla Nro. 6 corresponde a la distribución de sexo de la muestra en estudio, información obtenida en el proceso de consolidación de los datos de los instrumentos aplicados y la sistematización de los mismos en Microsoft Excel.

Se observa que un mayor porcentaje de trabajadores del sexo masculino.

- b) Presentación de los participantes por estado civil de la muestra de trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Tabla 7

Distribución del estado civil de la muestra en estudio

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero (a)	27	27%
Casado (a)	52	52%
Conviviente	17	17%
Viudo (a)	2	2%
Divorciado (a)	2	2%
TOTAL	100	100%

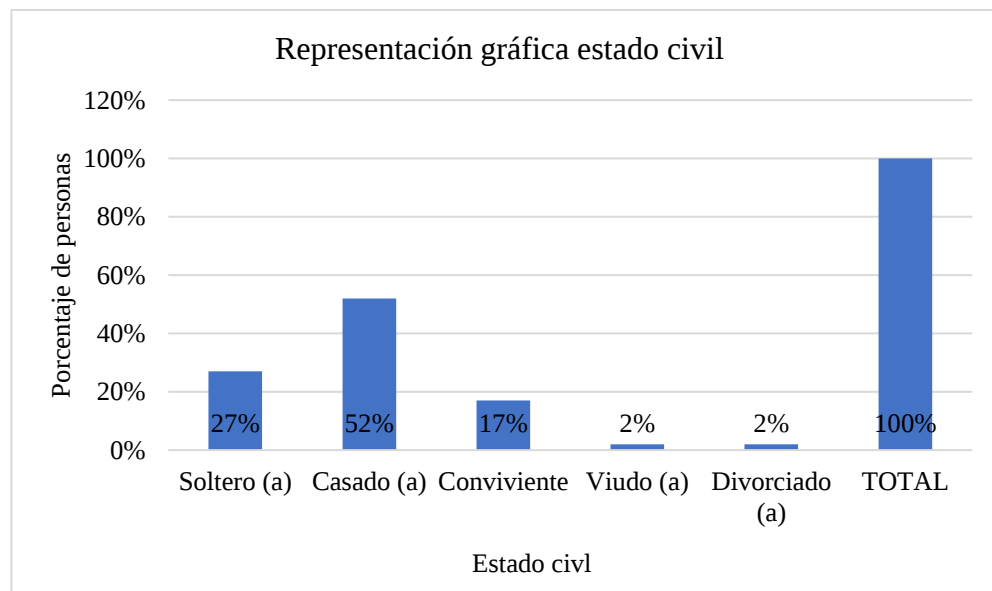
Nota: La tabla Nro. 7 corresponde a la distribución según el estado civil de la muestra en estudio, información obtenida en el proceso de consolidación de los datos de los instrumentos aplicados y la sistematización de los mismos en Microsoft Excel.

El mayor porcentaje que equivale al 52 % corresponde a personal con un estado civil de casado, inmediatamente en un segundo lugar se observa que el 27 % corresponde a personal con estado civil de soltero.

- c) Presentación de la gráfica de distribución de estado civil.

Figura 1

Representación gráfica del estado civil de la muestra en estudio (Trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021).



d) Presentación de los participantes por grupos etarios de la muestra de trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Tabla 8

Distribución del grupo etario de la población en estudio

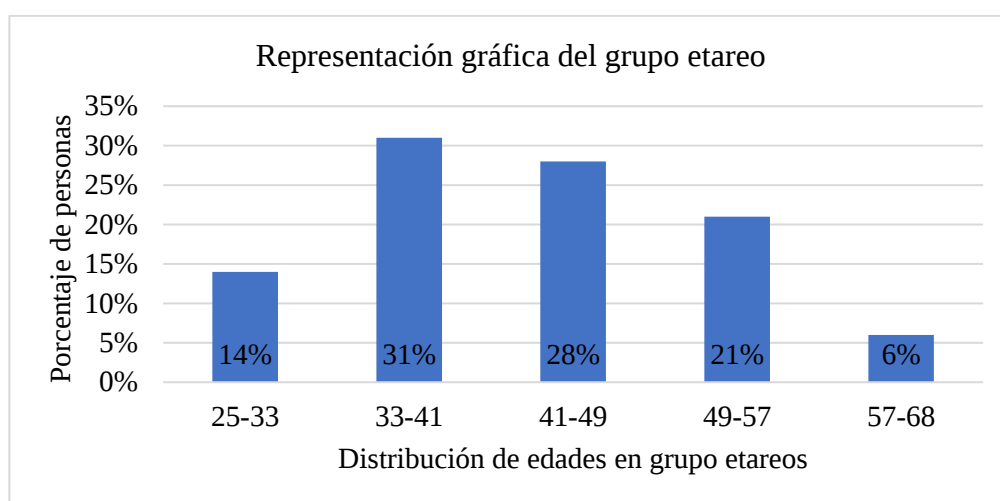
Rangos de edad		Frecuencia	Porcentaje
Mínimo	Máximo		
25	33	14	14%
33	41	31	31%
41	49	28	28%
49	57	21	21%
57	68	6	6%

Nota: La tabla nro. 8 presenta la distribución del grupo de edades de la muestra en estudio, información obtenida en el proceso de consolidación de los datos de los instrumentos aplicados y la sistematización de los mismos en Microsoft Excel.

e) Presentación del grupo de edades.

Figura 2

Representación gráfica del grupo etario de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.



f) Presentación del nivel de la variable en estudio sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 9

Nivel de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Nivel del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo				
Denominación	Puntaje		Frecuencia	Porcentaje
	Mínimo	Máximo		
Inadecuado	14	33	49	49%

Promedio	34	52	51	51%
Adecuado	53	70	0	0%

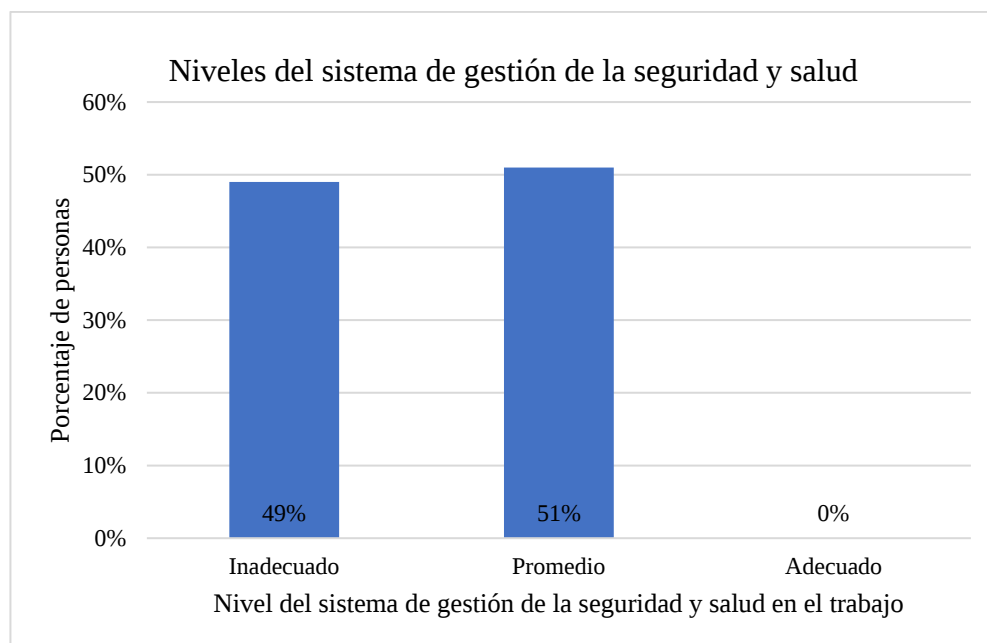
Nota: La tabla Nro. 9 corresponde a la información obtenida mediante el procesamiento de datos y análisis de frecuencias de la variable en estudio, información obtenida y procesada mediante el software Microsoft Excel.

De acuerdo a la tabla nro. 9, en primer lugar se tiene que el 51 % de la muestra en estudio ha obtenido un puntaje entre 34 a 52 que corresponde a un resultado promedio del nivel de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en segundo lugar se obtiene un 49% de la muestra en estudio con un puntaje entre 14 a 33 que corresponde a un resultado de inadecuado, por último en tercer lugar se tiene que existe un 0% de la población que obtiene un puntaje entre 53 a 70 que representa un resultado adecuado. Es así, que el 51 % de personas consideran que existe un nivel promedio de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y 49 % considera que es inadecuado y por último un 0% considera que existe un nivel adecuado de implementación del sistema. Es decir, el mayor porcentaje de personal que labora en la municipalidad provincial de Abancay (51 %) precisa un nivel promedio de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

g) Presentación gráfica de los niveles de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Figura 3

Representación gráfica del nivel del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.



h) Presentación del nivel de la variable en estudio desarrollo organizacional

Tabla 10

Nivel de desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Nivel de desarrollo organizacional				
Denominación	Puntaje		Frecuencia	Porcentaje
	Min.	Max.		
Adecuado	148	200	0	0%
Promedio	94	147	54	54%
Inadecuado	40	93	46	46%

Nota: La tabla corresponde a la información obtenida mediante el procesamiento de datos y análisis de frecuencias de la variable en estudio, información obtenida y procesada mediante el software Microsoft Excel.

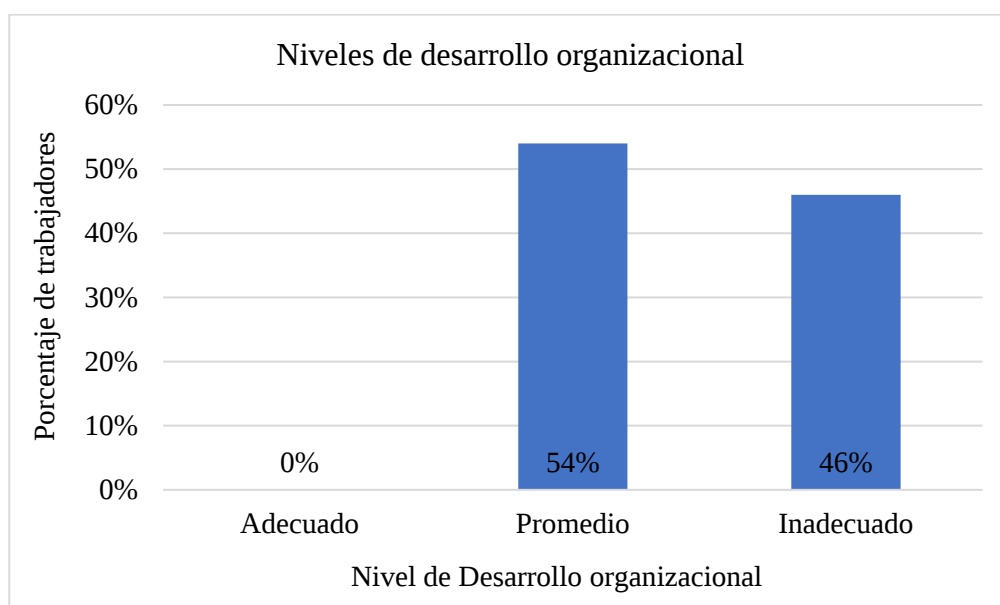
De acuerdo a la tabla nro. 10, el 54 % de la muestra en estudio ha obtenido un puntaje entre 94 a 147 que corresponde a un resultado promedio del nivel de desarrollo organizacional, en segundo lugar, se obtiene un 46% de la muestra en

estudio con un puntaje entre 40 a 93 que corresponde a un resultado de inadecuado, por último, existe un 0% de la población que obtiene un puntaje entre 40 a 93 que representa un resultado adecuado. Es así, que el 54 % de la población en estudio considera que existe un nivel promedio de desarrollo organizacional y 46 % de la población en estudio considera que existe un nivel inadecuado de desarrollo organizacional, por último, un 0% considera que existe un nivel adecuado de implementación del sistema. Es decir, el mayor porcentaje de personal que labora en la municipalidad provincial de Abancay (54 %) precisa un nivel promedio de desarrollo organizacional.

- i) Presentación gráfica de los niveles de desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Figura 4

Representación gráfica del nivel de desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.



- j) Presentación del nivel de la dimensión de documentos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 11

Nivel de los documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Documentos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo				
Denominación	Puntaje		Frecuencia	Porcentaje
	Mínimo	Máximo		
Inadecuado	5	12	95	95%
Promedio	13	19	5	5%
Adecuado	20	25	0	0%

Nota: La tabla corresponde a la información obtenida mediante el procesamiento de datos y análisis de frecuencias de la variable en estudio, información obtenida y procesada mediante el software Microsoft Excel.

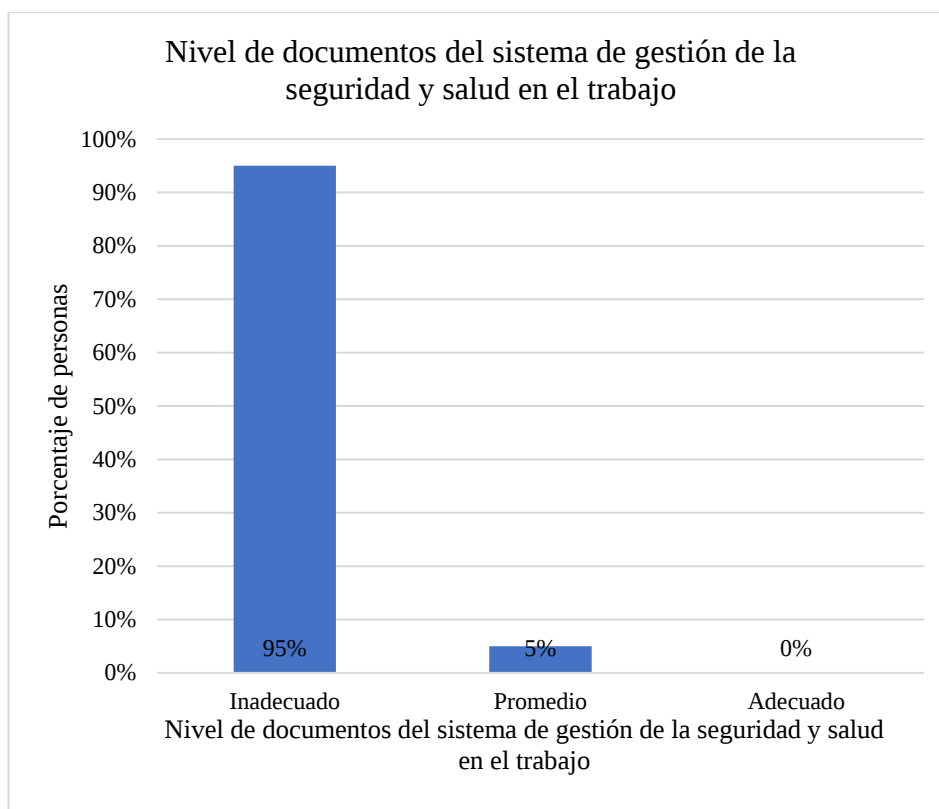
De acuerdo a la tabla nro. 11, se presentan los niveles de la dimensión de documentos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, identificados como nivel adecuado, promedio e inadecuado, en primer lugar se tiene que el 95 % de la muestra en estudio ha obtenido un puntaje entre 5 y 12, que corresponde a un resultado inadecuado del nivel de documentos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en segundo lugar se obtiene un 5 % de la muestra en estudio con un puntaje entre 13 y 19 que corresponde a un resultado promedio, por último en tercer lugar existe un 0 % de la población en estudio que obtiene un puntaje entre 20 y 25 que representa un resultado adecuado.

- k) Presentación gráfica del nivel de la dimensión de documentos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Figura 5

Representación gráfica del nivel de documentos del sistema gestión de la

seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay,2021.



Es así que el 95 % de personas consideran que existe un nivel inadecuado de implementación de documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, un 5 % considera que existe un nivel promedio de implementación de los documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y por último un 0 % considera que existe un nivel de implementación adecuado. Es decir, el mayor porcentaje de personal que labora en la municipalidad provincial de Abancay (95 %) precisa que existe un nivel inadecuado de documentos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

14

- l) Presentación del nivel de la dimensión de actividades de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 12

Nivel de actividades de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Actividades del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo				
Denominación	Puntaje		Frecuencia	Porcentaje
	Mínimo	Máximo		
Inadecuado	5	12	77	77%
Promedio	13	19	23	23%
Adecuado	20	25	0	0%

Nota: La tabla corresponde a la información obtenida mediante el procesamiento de datos y análisis de frecuencias de la variable en estudio, información obtenida y procesada mediante el software Microsoft Excel.

De acuerdo a la tabla nro. 12, se presentan los niveles de la dimensión de actividades del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, identificados como nivel adecuado, promedio e inadecuado, en primer lugar se tiene que el 77 % de la muestra en estudio ha obtenido un puntaje entre 5 y 12, que corresponde a un resultado inadecuado del nivel de actividades de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en segundo lugar se obtiene un 23 % de la muestra en estudio con un puntaje entre 13 y 19 que corresponde a un resultado promedio, por último en tercer lugar existe un 0 % de la población en estudio que obtiene un puntaje entre 20 y 25 que representa un resultado adecuado.

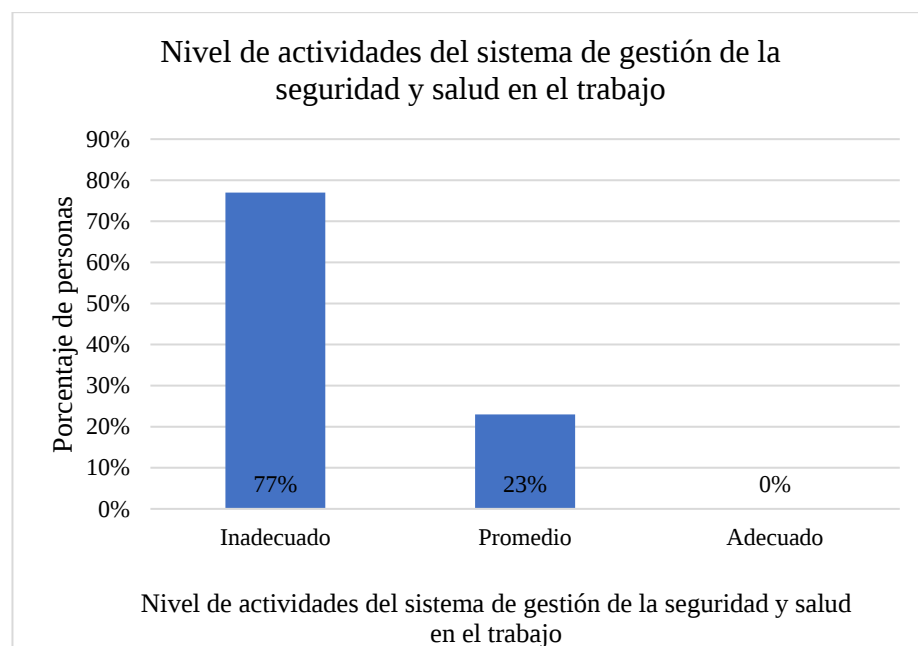
Es así que el 77 % de personas consideran que existe un nivel inadecuado de implementación de actividades de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, un 23 % considera que existe un nivel promedio de actividades de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y por último un 0 % considera que existe un nivel

de implementación adecuado. Es decir, el mayor porcentaje de personal que labora en la municipalidad provincial de Abancay (77 %) precisa que existe un nivel inadecuado de documentos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

m) Presentación gráfica del nivel de la dimensión de actividades de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Figura 6

Representación gráfica del nivel de documentos del sistema gestión de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.



6

- n) Presentación del nivel de la dimensión de comité de seguridad y salud en el trabajo de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 13

Nivel del comité de seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Comité del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo				
Denominación	Puntaje		Frecuencia	Porcentaje
	Mínimo	Máximo		
Inadecuado	5	10	13	13%
Promedio	11	15	87	87%
Adecuado	16	20	0	0%

Nota: La tabla corresponde a la información obtenida mediante el procesamiento de datos y análisis de frecuencias de la variable en estudio, información obtenida y procesada mediante el software Microsoft Excel.

De acuerdo a la tabla nro. 13, se presentan los niveles de la dimensión de comité de seguridad y salud en el trabajo, identificados como nivel adecuado, promedio e inadecuado, en primer lugar se tiene que el 87 % de la muestra en estudio ha obtenido un puntaje entre 11 y 15, que corresponde a un resultado promedio del nivel de comité de seguridad y salud en el trabajo, en segundo lugar se obtiene un 13 % de la muestra en estudio con un puntaje entre 5 y 10 que corresponde a un nivel inadecuado, por último existe un 0 % de la población en estudio que obtiene un puntaje entre 16 y 20 que representa un resultado adecuado.

Es así que el 87 % de personas consideran que existe un nivel promedio de comité de seguridad y salud en el trabajo, un 13 % considera que existe un nivel inadecuado de comité de seguridad y salud en el trabajo y por último un 0 % considera que existe un nivel de implementación adecuado. Es decir, el mayor porcentaje de

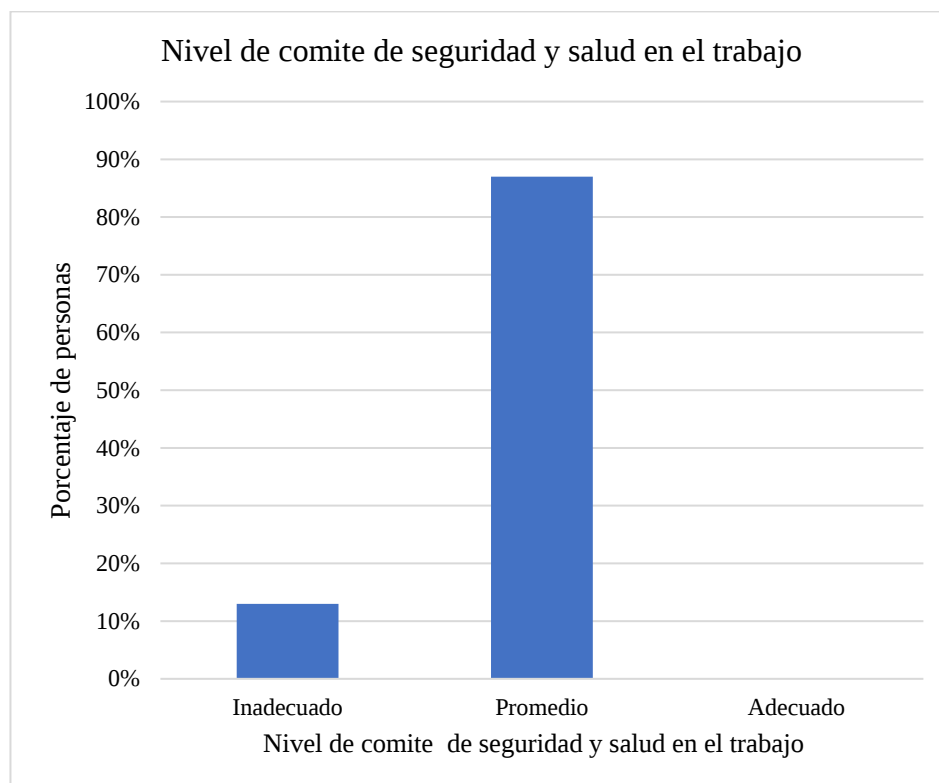
5

personal que labora en la municipalidad provincial de Abancay (87 %) precisa que existe un nivel promedio de documentos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

- o) Presentación gráfica del nivel de la dimensión de comité de seguridad y salud en el trabajo de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Figura 7

Representación gráfica del nivel de documentos del sistema gestión de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.



- p) Presentación de tabulación cruzada entre la variable de seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional

Tabla 14

Tabulación cruzada entre la variable gestión de la seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Tabulación entre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional

			Desarrollo organizacional			Total
			Adecuado	Promedio	Inadecuado	
Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Inadecuado	Recuento	0 %	19 %	30 %	49 %
	Promedio	Recuento	0 %	35 %	16 %	51 %
	Adecuado	Recuento	0 %	0 %	0 %	0 %
Total		Recuento	0 %	54 %	46 %	100 %

Nota: La tabla corresponde a la información obtenida mediante el procesamiento de datos y análisis de las variables en estudio, información obtenida y procesada mediante el software IBM SPSS.

La tabla nro. 14 presenta los porcentajes de la variable de seguridad y salud en el trabajo que consta de los niveles inadecuado, promedio y adecuado, con el porcentaje de la variable de desarrollo organizacional que consta de los niveles inadecuado, promedio y adecuado; se obtiene como resultado que en el personal de la municipalidad provincial de Abancay un total de 51 % de personal presenta un nivel promedio de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, dentro de ese mismo, se observa que un 35 % se ubica en un nivel promedio de desarrollo organizacional y un 16 % se ubica en un nivel inadecuado

de desarrollo organizacional; asimismo, un total del 49 % de personal presenta un nivel inadecuado de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, dentro de ese mismo, se observa que un 30 % se ubica en un nivel inadecuado de desarrollo organizacional y un 19 % se ubica en un nivel promedio; en tanto se tiene que un 0 % de personal considera un nivel adecuado de implementación del sistema de gestión de la seguridad.

5.2. Análisis Inferencial

En el análisis inferencial se presenta la prueba de normalidad y la evaluación de las hipótesis planteadas, general y específicas; donde se presenta la existencia de la significancia y el grado de significancia entre las variables, y las variables con las dimensiones.

5.2.1. Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad obedece a la distribución de datos obtenidos de la población, lo cual es necesario para determinar la viabilidad de la aplicación de las pruebas estadísticas, esto responde a que los resultados son entendidos en una distribución normal respecto a los resultados (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Batista Lucio, 2014). Para el cálculo de la prueba de Normalidad se aplica a cada variable de estudio mediante la Prueba de Kolgomorov Smirnov, obteniendo como resultado el estimador de Kolgomorov.

Prueba de Kolgomorov Smirnov en la variable 1

Tabla 15

Parámetros requeridos para la aplicación de la prueba de Kolgomorov en la primera variable de estudio.

Parámetros de la prueba de Kolgomorov	
Media	33.6
Desviación	2.265240193
mínimo	29

máximo	38
rango	9
número de datos	100
número de intervalos	7.6
número de intervalos de raíz	10
tamaño de intervalo	0.9

Nota: En la tabla 15 se presentan los parámetros requeridos para la ejecución de la prueba de normalidad mediante el método de Kolgomorov Smirnov.

Tabla 16

Resultados de la aplicación de los parámetros de la prueba de Normalidad en la primera variable.

INTERV ALOS	Lim. Inferior	Lim. Superior	Frec. Obs.	Frec. Obs. Relativa	FORA Frec. Obs. R. Ac.	FERA Frec. Esper. Relat.	FORA-FERA Resta de frec. Obs. – F. esper.
1	29.00	29.90	5.00	0.05	0.05	0.051194459	-0.0011945
2	29.90	30.80	4.00	0.04	0.09	0.108215899	-0.0182159
3	30.80	31.70	8.00	0.08	0.17	0.200801117	-0.0308011
4	31.70	32.60	15.00	0.15	0.32	0.329442073	-0.0094421
5	32.60	33.50	17.00	0.17	0.49	0.48239424	0.0076058
6	33.50	34.40	16.00	0.16	0.65	0.638017039	0.0119830
7	34.40	35.30	14.00	0.14	0.79	0.773514847	0.0164852
8	35.30	36.20	9.00	0.09	0.88	0.87447054	0.0055295
9	36.20	37.10	8.00	0.08	0.96	0.938837754	0.0211622
10	37.10	38.00	4.00	0.04	1.00	0.973958254	0.0260417

Nota: La tabla 16 nos muestra los resultados de límite inferior, límite superior, frecuencia, frecuencia observada relativa, frecuencia observada relativa acumulada, frecuencia esperada relativa y la diferencia entre la frecuencia observada relativa acumulada y la frecuencia esperada relativa.

Tabla 17

Resultados de la prueba de Normalidad de la primera variable.

Resultados de la prueba de Normalidad	
Estimador de Kolgomorov Smirnov	0.0260417
Grados de libertad	100
Nivel de significancia de 0.05	0.136
Comprobar prueba de conformidad	SE ACEPTA
Nota: estimador de Kolgomorov menor a la significancia	

Nota: La tabla 17 nos muestra el resultado de la prueba de normalidad, donde el estimador de Kolgomorov de 0.0260417 es menor al nivel de significancia de Kolgomorov de 0.136, con lo que la prueba de normalidad se acepta.

Prueba de Kolgomorov Smirnov en la variable 2

Tabla 18

Parámetros requeridos para la aplicación de la prueba de Kolgomorov en la segunda variable de estudio.

Parámetros de la prueba de Kolgomorov	
Media	99.39
Desviación	11.62450824
mínimo	76
máximo	134
rango	58
número de datos	100
número de intervalos	7.6
número de intervalos de raíz	10
tamaño de intervalo	5.8

Nota: En la tabla 18 se presentan los parámetros requeridos para la ejecución de la prueba de normalidad mediante el método de Kolgomorov Smirnov.

Tabla 19

Resultados de la aplicación de los parámetros de la prueba de Normalidad en la segunda variable.

INTERV ALOS	Lim. Inferior	Lim. Superior	Frec. Obs.	Frec. Obs. Relativa	FORA Frec. Obs. R. Ac.	FERA Frec. Esper. Relat.	FORA-FERA Resta de frec. Obs. – F. esper.
1	76.00	81.80	2.00	0.02	0.02	0.065117	-0.0451167
2	81.80	87.60	11.00	0.11	0.13	0.155235	-0.0252350
3	87.60	93.40	25.00	0.25	0.38	0.303175	0.0768250
4	93.40	99.20	20.00	0.20	0.58	0.493480	0.0865203
5	99.20	105.00	15.00	0.15	0.73	0.685310	0.0446895
6	105.00	110.80	11.00	0.11	0.84	0.836838	0.0031616
7	110.80	116.60	9.00	0.09	0.93	0.930629	-0.0006291
8	116.60	122.40	3.00	0.03	0.96	0.976117	-0.0161167
9	122.40	128.20	1.00	0.01	0.97	0.993401	-0.0234011
10	128.20	134.00	3.00	0.03	1.00	0.998546	0.0014538

Nota: La tabla 19 nos muestra los resultados de límite inferior, límite superior, frecuencia, frecuencia observada relativa, frecuencia observada relativa acumulada, frecuencia esperada relativa y la diferencia entre la frecuencia observada relativa acumulada y la frecuencia esperada relativa.

Tabla 20

Resultados de la prueba de Normalidad de la primera variable.

Resultados de la prueba de Normalidad	
Estimador de Kolgomorov Smirnov	0.0865203
Grados de libertad	100
Nivel de significancia de 0.05	0.136
Comprobar prueba de conformidad	SE ACEPTA

Nota: estimador de Kolgomorov menor a la significancia

Nota: La tabla 20 nos muestra el resultado de la prueba de normalidad, donde el estimador de Kolgomorov es de 0.0865203, que es menor al nivel de significancia de Kolgomorov de 0.136, con lo que la prueba de normalidad se acepta.

5.2.2. *Prueba y Evaluación de la Hipótesis General*

1) Formulación de la hipótesis general

H: La gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, tienen una relación significativa.

Ho: La gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, no tienen una relación significativa.

2) Prueba estadística

Rho de Spearman

3) Elección del nivel de significancia (ρ)

= 0,05 (Si es menor o igual existe significancia)

4) Regla de decisión

Si $\rho <$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

5) Cálculo estadístico de la prueba

Tabla 21

Análisis de la relación entre el Síndrome de burnout y desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	Desarrollo Organizacional	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
			1,000	,301**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	100	100
	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	,301**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	100	100

Nota: La tabla presentada contiene la información de los datos procesados mediante el software IBM SPSS en el procesamiento de la información.

6) Interpretación

De la tabla de correlaciones entre la variable sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la variable desarrollo organizacional, se tiene como resultado que el valor de la significancia (p) es menor a 0.05, con lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis con un coeficiente de correlación de spearman de 0,301 con lo que se puede afirmar que existe un correlación positiva muy débil (en atención a la tabla de significancia de correlación Rho de Spearman) entre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional, a medida que incrementan o mejoran los niveles de seguridad y salud ocupacional mejorarán los niveles de desarrollo organizacional, esto se puede entender y detallar visto que el sistema de gestión de seguridad es un proceso de actividades que son paralelas a todas las actividades de una organización y buscan un proceso ordenado y seguro, está presente en cada área y se exige como un

cumplimiento obligatorio, asimismo el desarrollo organizacional, sugiere las condiciones para el buen desenvolvimiento de actividades en diversas áreas de acción, por tanto mejorar los niveles de una variable, mejora los niveles de la segunda variable.

5.2.3. *Prueba y Evaluación de la Hipótesis Específica 1*

1) Formulación de la hipótesis específica 1

H1: Los documentos de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, tienen una relación significativa.

H1o: Los documentos de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, no tienen una relación significativa.

2) Prueba estadística

Rho de Spearman

3) Elección del nivel de significancia (ρ)

= 0,05 (Si es menor o igual existe significancia)

4) Regla de decisión

Si $\rho <$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

5) Cálculo estadístico de la prueba

Tabla 22

Análisis de la relación entre documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Correlaciones				
			Desarrollo Organizacional	Documentos de la seguridad y salud en el trabajo
Rho de Spearman	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,069
		Sig. (bilateral)	.	,495
		N	100	100
	Documentos de la seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	,069	1,000
		Sig. (bilateral)	,495	.
		N	100	100

Nota: La tabla presentada contiene la información de los datos procesados mediante el software IBM SPSS en el procesamiento de la información.

6) Interpretación

De la tabla de correlaciones entre la dimensión documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la variable desarrollo organizacional, se tiene como resultado que el valor de la significancia (p) es mayor a 0.05, dando como resultado 0,069, con lo que se rechaza la hipótesis, aceptando la hipótesis nula con un con lo que se puede afirmar que no existe relación entre los documentos de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional, esto se puede entender y detallar visto que el sistema de gestión de seguridad es un proceso de actividades, documentos, organización de comité de seguridad entre otras vinculadas a todas las áreas, por otro lado el desarrollo organizacional presenta un bloque de preguntas que verifican elementos físicos y del entorno, mas no documentos de cumplimiento

de gestión, por lo tanto el desarrollo organizacional en el análisis no presenta documentación, a diferencia de la seguridad y salud en el trabajo que si lo presenta.

5.2.4. *Prueba y Evaluación de la Hipótesis Específica 2*

1) Formulación de la hipótesis específica 2

H2: Las actividades de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, tienen una relación significativa.

H2o: Las actividades de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, no tienen una relación significativa.

2) Prueba estadística

Rho de Spearman

3) Elección del nivel de significancia (ρ)

= 0,05 (Si es menor o igual existe significancia)

4) Regla de decisión

Si $\rho <$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

5) Cálculo estadístico de la prueba

Tabla 23

Análisis de la relación entre documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Correlaciones				
			Desarrollo Organizacional	Actividades de la seguridad y salud en el trabajo
Rho de	Desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,350**
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Actividades de la	Coeficiente de correlación	,350**	1,000
	seguridad y salud	Sig. (bilateral)	,000	.
	en el trabajo	N	100	100

Nota: La tabla presentada contiene la información de los datos procesados mediante el software IBM SPSS en el procesamiento de la información.

6) Interpretación

De la tabla de correlaciones entre la dimensión actividades de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la variable desarrollo organizacional, se tiene como resultado que el valor de la significancia (p) es menor a 0.05, dando como resultado 0,000, con lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis, con lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva muy débil (en atención a la tabla de significancia de correlación Rho de Spearman) entre las actividades de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional, a medida que incrementan o mejoran las actividades de seguridad y salud en el trabajo, mejorarán los niveles de desarrollo organizacional, esto se puede entender y detallar visto que en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, las actividades son todas aquellas ejecutadas por los trabajadores en su entorno laboral, en sus respectivas estaciones de trabajo, asimismo el desarrollo organizacional, sugiere las

condiciones de trabajo para el buen desenvolvimiento en el entorno laboral, por tanto mejorar los niveles la dimensión de actividades de la seguridad y salud en el trabajo, mejora los niveles de desarrollo organizacional.

5.2.5. *Prueba y Evaluación de la Hipótesis Específica 3*

1) Formulación de la hipótesis específica 3

H3: El comité de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, tienen una relación significativa.

H3o: El comité de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, no tienen una relación significativa.

2) Prueba estadística

Rho de Spearman

3) Elección del nivel de significancia (ρ)

= 0,05 (Si es menor o igual existe significancia)

4) Regla de decisión

Si $\rho <$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

5) Cálculo estadístico de la prueba

Tabla 24

Análisis de la relación entre Comité de seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

Correlaciones				
			Desarrollo Organizacional	Comité de seguridad y salud en el trabajo
Rho de Spearman	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,270**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	100	100
	Comité de seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	,270**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	100	100

Nota: La tabla presentada contiene la información de los datos procesados mediante el software IBM SPSS en el procesamiento de la información.

6) Interpretación

De la tabla de correlaciones entre la dimensión comité de seguridad y salud en el trabajo y la variable desarrollo organizacional, se tiene como resultado que el valor de la significancia (p) es menor a 0.05, dando como resultado 0,007, con lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis, con lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva muy débil (en atención a la tabla de significancia de correlación Rho de Spearman) entre el comité de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional, esto significa que a medida que incrementan o mejoran el nivel del comité de seguridad y salud en el trabajo, mejorarán los niveles de desarrollo organizacional, esto se explica ya que el comité de seguridad y salud en el trabajo involucra actividades para mejorar, supervisar y evaluar los

requerimientos mínimos de las medidas de seguridad y de los requisitos indispensables para las condiciones de seguridad, asimismo el desarrollo organizacional, sugiere las condiciones de trabajo para el buen desenvolvimiento en el entorno laboral, por tanto mejorar los niveles la dimensión comité de seguridad y salud en el trabajo, mejora los niveles de desarrollo organizacional.

CAPITULO VI

Discusión de Resultados

6.1. Análisis Descriptivo de los Resultados

En el análisis de las variables de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional, el presente estudio nos muestra que con respecto a la variable de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en la municipalidad provincial de Abancay existe un 51 % con nivel promedio de implementación, un 49 % con nivel promedio de implementación y un 0 % con un nivel adecuado de implementación de la variable de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la cual cuenta con tres dimensiones para su correcta evaluación: 1) documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo 2) actividades de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y 3) comité de seguridad y salud en el trabajo; se evidencia elevados porcentajes de implementación con un nivel de 51 % (nivel promedio) y 49 % (nivel inadecuado). Con respecto a la variable de desarrollo organizacional existe un 54 % con un nivel promedio de implementación y un 46 % con un nivel de implementación inadecuado de desarrollo organizacional. En cuanto a la correlación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional, el valor p es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,301 se puede afirmar que existe una correlación media entre las variables sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional, este hecho será representado mediante el análisis de cada dimensión de la variable de seguridad y salud en el trabajo para identificar su comportamiento asociado individualmente con el desarrollo organizacional.

Con respecto a la dimensión documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, un total de 95 % tiene un nivel inadecuado, un 5 % tiene un nivel promedio y un 0 % cuenta con un nivel adecuado de implementación de los documentos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; **podemos entender** como documentos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a todos aquellos instrumentos de gestión que de manera física o digital son exigidos en el marco normativo legal peruano, los cuales sirven como instrumentos de medición, guía, parámetros de cumplimiento y procedimientos exigibles; la ley de seguridad y salud en el trabajo delimita los documentos de gestión de la seguridad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011). Podemos entender y explicar que existe un 95 % de nivel inadecuado, dado que los trabajadores en las instituciones desconocen en gran medida sobre los principales documentos de gestión requeridos en materia de seguridad y a ello se suma la falta de difusión de los documentos en mención por parte de los empleadores; todo ello llega a que el trabajador no identifique los requerimientos mínimos exigidos en el sistema de gestión de la seguridad. En cuanto al análisis de la correlación de la dimensión de documentos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el desarrollo organizacional, el valor de p es de 0,069, por tanto, se rechaza la hipótesis y se acepta la hipótesis nula, en la cual afirmamos que no existe relación directa entre los documentos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el desarrollo organizacional.

Con respecto a la dimensión actividades de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, un total de 77 % tiene un nivel inadecuado, un 23 % tiene un nivel promedio y un 0 % cuenta con un nivel adecuado de implementación de los documentos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; **podemos entender** como actividades de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a aquellas acciones verificación o desarrollo de requisitos para el cumplimiento del marco normativo legal peruano, la ley de seguridad y salud en el trabajo delimita las actividades ejecutadas de gestión de la seguridad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011). La dimensión de actividades de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo presenta un 77 % de nivel inadecuado, hecho que puede entenderse por la falta de obligatoriedad de las instituciones de exigir el cumplimiento del marco normativo de la ley de seguridad, o del poco entendimiento de la importancia del cumplimiento

de la ley de seguridad, por ende, de las actividades solicitadas, de la misma manera se presenta un 23 % de nivel promedio y un 0 % de nivel adecuado, con lo que se afirma que no existen personas que puedan reflejar el hecho del cumplimiento de las actividades exigidas. En cuanto al análisis de la correlación entre las actividades de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el desarrollo organizacional, se tiene una significancia (p) de 0,000, con un valor menor a 0.05, con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis existiendo una correlación con un coeficiente Rho de Spearman de 0.350, se puede afirmar que existe una correlación positiva muy débil (en atención a la tabla de significancia de correlación Rho de Spearman) entre las actividades de la gestión de la seguridad y el Desarrollo organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, lo que significa que el incremento de los niveles de las actividades de la gestión de la seguridad mejorará los niveles de desarrollo organizacional.

Con respecto a la dimensión de comité del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, un total de 13 % tiene un nivel inadecuado, un 87 % tiene un nivel promedio y un 0 % cuenta con un nivel adecuado de implementación del comité del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; **podemos entender** como comité de seguridad y salud en el trabajo a la conformación, actividades y desarrollo de funciones del comité de seguridad de la institución, que tiene a su mando un bloque de acciones de competencia y cumplimiento obligatorio en el marco de la ley de seguridad y salud en el trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011). La dimensión de comité de seguridad y salud en el trabajo presenta un 87 % de nivel promedio, hecho que puede entenderse dado que el comité de seguridad de una institución es el procedimiento más visible en la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de la misma manera se presenta un 13 % de nivel inadecuado y un 0 % de nivel adecuado, con lo que se afirma que no existen personas que puedan reflejar el hecho del cumplimiento del comité de seguridad, sin embargo tiene algún indicio de la existencia de este. En cuanto al análisis de la correlación entre las el comité de seguridad y salud en el trabajo con el desarrollo organizacional, se tiene una significancia (p) de 0,007, con un valor menor a 0.05, con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis existiendo una correlación con un coeficiente

Rho de Spearman de 0.270, se puede afirmar que existe una correlación positiva muy débil (en atención a la tabla de significancia de correlación Rho de Spearman) entre las actividades de la gestión de la seguridad y el Desarrollo organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, lo que significa que el incremento de los niveles del comité de seguridad y salud en el trabajo mejorará los niveles de desarrollo organizacional.

6.2. Comparación de Resultados con el Marco Teórico

La Presente investigación afirma y comprueba que existe una relación entre las variables en estudio, la variable sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la variable desarrollo organizacional; con un nivel de significancia menor a 0.05, afirmando la existencia de la correlación entre ambas con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.301, mostrando que existe una correlación positiva muy débil (en atención a la tabla de significancia de correlación Rho de Spearman); en una muestra de 100 trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, en tanto a la comparación de resultados con los estudios presentados en el marco teórico se presenta lo siguiente:

Yauyo (2022), en su trabajo de titulación titulado “La Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales en la División de Limpieza Pública en la Municipalidad de Lima Cercado, 2021”, encontró que una gestión efectiva de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo capacitaciones continuas y la difusión de cartillas preventivas, tiene un impacto positivo y significativo en la reducción de riesgos laborales. Este enfoque, centrado en la capacitación y la comunicación efectiva, mejoró considerablemente la percepción y el cumplimiento de las normativas de seguridad por parte de los trabajadores. En comparación con la presente investigación realizada en la municipalidad provincial de Abancay, se encontró que las dimensiones de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (documentos, actividades, y comité de seguridad) presentan niveles mayoritariamente inadecuados o promedio en su implementación, con correlaciones positivas muy débiles con el desarrollo organizacional. Por ejemplo, los documentos de gestión de la seguridad y salud muestran un 95% de nivel inadecuado y una correlación no significativa con el desarrollo organizacional ($p =$

0,069). En cuanto a las actividades de gestión, el 77% se encuentra en un nivel inadecuado, aunque existe una correlación débil pero significativa con el desarrollo organizacional (Rho de Spearman = 0,350). Finalmente, la implementación del comité de seguridad muestra un 87% de nivel promedio, con una correlación débil pero significativa (Rho de Spearman = 0,270) con el desarrollo organizacional. A diferencia del estudio de Yauyo, donde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo tuvo un impacto claro y positivo en la reducción de riesgos, en Abancay, la implementación insuficiente de las dimensiones clave de la gestión de seguridad y salud en el trabajo revela una correlación más débil con el desarrollo organizacional. Esto sugiere que, al igual que en Lima Cercado, un enfoque más robusto en la capacitación y la difusión de información, así como una mayor atención a la implementación de documentos y actividades de seguridad, podría mejorar significativamente tanto la seguridad laboral como el desarrollo organizacional en Abancay.

Durán (2021), en Perú, en su artículo científico publicado en la Revista Científica Searching, titulado “Planeamiento estratégico en el desarrollo organizacional de una municipalidad peruana”, desarrollado en una municipalidad distrital en la ciudad de Trujillo, nos muestra que existe una correlación significativa entre el planeamiento estratégico y el desarrollo organizacional, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,444 y una significancia menor a 0,05, afirmando que un planeamiento estratégico bien estructurado mejora significativamente el desarrollo organizacional. En comparación con la presente investigación, se observa una equivalencia en las variables analizadas, siendo que la variable de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es similar a la de planeamiento estratégico en términos de su impacto en la organización, ya que ambas buscan optimizar procesos y resultados. Sin embargo, en esta investigación, la correlación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional muestra un Rho de Spearman de 0,301, también con un nivel de significancia menor a 0,05, lo que sugiere una relación positiva pero más débil en comparación con el estudio de Durán. Esto indica que, aunque ambas variables son influyentes, el planeamiento estratégico tiene un impacto más fuerte en el desarrollo organizacional en el contexto estudiado por Durán.

Gómez (2022), en su tesis titulada “Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2021”, se centró en la relación entre la gestión municipal y el desarrollo organizacional, destacando la importancia de una gestión efectiva para mejorar el desarrollo organizacional. Su investigación encontró que las deficiencias en la gestión, especialmente en la planificación estratégica, afectaban negativamente el desarrollo organizacional en la municipalidad de Andahuaylas. En la presente investigación realizada en la municipalidad provincial de Abancay, también se estudió el desarrollo organizacional, pero en relación con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Aunque ambos estudios exploran el desarrollo organizacional, los enfoques son diferentes. Mientras que Gómez encontró una correlación positiva más significativa con un fuerte enfoque en la planificación estratégica, en Abancay la correlación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional fue más débil, con un Rho de Spearman de 0,301. Esto sugiere que, aunque la gestión de la seguridad y salud en el trabajo contribuye al desarrollo organizacional, otros factores, como la planificación estratégica destacada en el estudio de Gómez, podrían tener un impacto más determinante en la mejora del desarrollo organizacional en Abancay.

Kriete y Chagua (2024), en su tesis titulada “Gestión por procesos y desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Monobamba, Jauja - 2022”, encontraron una correlación positiva moderada entre la gestión por procesos y el desarrollo organizacional, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.661 y una significancia bilateral de 0.000. Esto sugiere que la mejora en la estructuración y seguimiento de los procesos internos dentro de la municipalidad contribuye significativamente al desarrollo organizacional, incrementando la eficiencia y efectividad en la prestación de servicios municipales. En comparación con la presente investigación en la municipalidad provincial de Abancay, donde se analizó la relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional, se encontró una correlación más débil, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.301. Mientras que en Monobamba la gestión por procesos tiene un impacto considerable en el desarrollo organizacional, en Abancay, aunque la

gestión de la seguridad y salud en el trabajo muestra una relación positiva, su influencia es menos significativa. Esto sugiere que, para mejorar el desarrollo organizacional en Abancay, podría ser necesario no solo fortalecer la gestión de seguridad y salud, sino también considerar la implementación de una gestión por procesos más robusta, similar a la que se ha mostrado efectiva en Monobamba.

Sánchez (2023), en Venezuela, en su investigación de maestría de la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, titulada “Relación del Conflicto Organizacional y Desempeño Laboral en Instituciones Públicas de Salud”, encontró una fuerte correlación entre el conflicto organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,758 y una significancia menor a 0.05, afirmando que a medida que aumentan los conflictos organizacionales, el desempeño laboral se ve significativamente afectado. En comparación con la presente investigación realizada en la municipalidad provincial de Abancay, se observa que la correlación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional es más débil, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,301, aunque también con una significancia menor a 0.05, lo que indica una relación positiva pero menos intensa. Esta diferencia en la fuerza de la correlación sugiere que, aunque ambos estudios se centran en variables organizacionales, el impacto de la gestión de seguridad y salud en el trabajo sobre el desarrollo organizacional en Abancay es menos significativo que el impacto del conflicto organizacional sobre el desempeño laboral en las instituciones de salud de Venezuela. Esto refleja la necesidad de un enfoque más integrado en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo para fortalecer su influencia en el desarrollo organizacional.

Mendoza (2019), en su investigación doctoral titulada “La cultura preventiva, aspecto de la cultura organizacional para optimizar el desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”, concluyó que la cultura organizacional tiene una influencia significativa en la implementación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo. Mendoza argumenta que una cultura organizacional bien definida y consciente de sus valores puede proyectar y apoyar los cambios necesarios para una implementación efectiva del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Además, destaca que la preparación del personal a través de la mejora del

clima organizacional es crucial para enfrentar los riesgos asociados a la gestión de seguridad. En comparación con la presente investigación en la municipalidad provincial de Abancay, se observa que las dimensiones clave de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como los documentos, actividades y comités de seguridad, presentan niveles mayoritariamente inadecuados o promedio, con correlaciones débiles con el desarrollo organizacional. Por ejemplo, la correlación entre las actividades de gestión de seguridad y el desarrollo organizacional fue débil pero significativa (Rho de Spearman = 0,350), lo que contrasta con los hallazgos de Mendoza, donde la cultura organizacional fortalecida muestra una correlación significativa con la gestión de seguridad. La diferencia clave radica en que, mientras Mendoza enfatiza la importancia de la cultura organizacional como un motor para optimizar la gestión de seguridad y salud en el trabajo, en Abancay, la falta de una implementación adecuada y una cultura organizacional robusta parece limitar la efectividad de las prácticas de seguridad y su impacto en el desarrollo organizacional. Esto sugiere que, para mejorar la gestión de seguridad y salud en el trabajo en Abancay, sería beneficioso no solo fortalecer las dimensiones técnicas de la gestión, sino también promover una cultura organizacional que apoye y refuerce estas prácticas, tal como se observó en el estudio de Mendoza.

Conclusiones

La presente investigación presenta las siguientes conclusiones

Mediante la investigación se concluye que existe una relación entre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en el personal de la municipalidad provincial de Abancay, 2021; esto se afirma dado que se obtiene una significancia menor a 0.05, y con una Rho de Spearman de 0.301 se determina que es una correlación positiva lo que significa que mientras los niveles de gestión de la seguridad sean mayores, mayores serán también los niveles de desarrollo organizacional, se puede adicionalmente precisar que las dimensiones del sistema de gestión de la seguridad y seguridad en el trabajo están involucrados con los aspectos organizacionales de la institución, como son las relaciones interpersonales, dirección, estabilidad, valores colectivos, los cuales son características que también podemos apreciar en las actividades de la seguridad y salud en el trabajo y en el comité de seguridad, que tienen como fin lograr una buena articulación y ejecución de actividades para evitar los accidentes en todas las actividades de la organización, afirmando nuevamente que mejorando los niveles de una variable mejoramos los niveles de la segunda variable.

Mediante la investigación se concluye que no existe relación entre los documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el desarrollo organizacional; esto se da al haber obtenido como resultado una significancia mayor a la requerida para aceptar la relación, por lo tanto la documentación obligatoria del sistema de gestión que son 1) el plan de seguridad, 2) política de seguridad, 3) reglamento interno 4) matriz de evaluación de riesgos 5) mapa de riesgos, no estaría vinculada al desarrollo organizacional, asimismo podemos precisar en la conclusión que la variable de desarrollo organizacional no contienen documentación física y/o administrativa siendo así se entendería por ello que el incremento de los niveles de la documentación no afecta la mejora de los niveles de desarrollo organizacional.

Mediante la investigación se concluye que existe una correlación entre las actividades de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el desarrollo organizacional en el personal de la municipalidad provincial de Abancay, dado que obtenemos una significancia menor a 0.05, con lo se puede afirmar que existe un correlación, y con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.350 se aprecia que esta relación es positiva,

podemos decir que un nivel adecuado de actividades de la gestión de la seguridad mejora los niveles de desarrollo organizacional, de manera complementaria podemos especificar que el cumplimiento de acciones específicas presentadas en la gestión de la seguridad como son inducciones, charlas, inspecciones, simulacros, inherentes a todas las áreas de actividad; las cuales son vinculadas a las acciones exigidas para un buen desarrollo organizacional como son la identificación de áreas de trabajo, conocimiento de las actividades, buenas dirección, cumplimiento de objetivos, trabajo en equipo; con lo que se concluye que un buen desarrollo de actividades de la gestión de la seguridad, mejora el desarrollo organizacional.

Mediante la investigación se concluye que existe correlación entre el comité de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en el personal de la municipalidad provincial de Abancay, teniendo como resultado una significancia menor a 0.05, y con un coeficiente Rho de Spearman de 0.270 se aprecia que la relación es positiva; por lo tanto un buen nivel de implementación del comité de seguridad mejorará los niveles de desarrollo organizacional; se puede concluir que la articulación del comité con las actividades institucionales, la presencia de planes de seguridad, acciones permanentes de un asistente social, la elección de los integrantes del comité de seguridad, y la propia absolución de quejas; son vinculantes a la variable de desarrollo organizacional por lo que se afirma que mejorar los niveles de implementación del comité de seguridad y salud en el trabajo mejorará los niveles de desarrollo organizacional, puesto que los niveles de desarrollo organizacional se encuentran vinculados a actividades que recaen en toda la organización lo mismo que podemos apreciar en el comité de seguridad que es de competencias de todos los niveles orgánicos.

Recomendaciones

Se recomienda a la municipalidad sistematizar la información contenida respecto a los dimensiones de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional, a fin de mantener una data de fácil acceso, y procesar la información para maximizar el alcance y difusión permanente de los requisitos mínimos exigidos en cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo, categorizándolos en documentos, actividades y comité a fin de que cada trabajador conozca, entienda y replique la importancia de este y de cómo influye en el desarrollo de la organización, dado que al promover la implementación del sistema de gestión de la seguridad, fortaleceremos todos los niveles de la organización, dado que ambas variables tienen una relación directa positiva.

Se recomienda a la municipalidad la implementación de un sistema que integre la información vinculante a los indicadores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, enfocado en las tres dimensiones propuestas, así como los indicadores de desarrollo organizacional, enfocado en sus ocho dimensiones, a fin de medir ambos de manera simultanea con una base de datos que permita el análisis progresivo y acumulativo de manera anual.

6 Se recomienda a la municipalidad realizar una revisión específica por parte del área de seguridad de la documentación obligatoria del sistema de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en atención de la ley de seguridad y salud en el trabajo, 1) el plan de seguridad, 2) política de seguridad, 3) reglamento interno 4) matriz de evaluación de riesgos 5) mapa de riesgos, la misma que se sugiere sea consolidada y comunicada a todas las áreas por parte de la unidad competente; esta revisión independiente se recomienda dado que la dimensión de documentos de seguridad y salud en el trabajo no tiene correlación con el desarrollo organizacional, sin embargo la documentación es de carácter obligatorio y ser conocida por todos los niveles jerárquicos de la organización.

Se recomienda a la municipalidad poner un énfasis especial en las actividades de seguridad y salud en el trabajo, desarrollando una evaluación conjunta y coordinada entre las áreas de seguridad, salud y recursos humanos. Dado que existe una correlación positiva entre el desarrollo organizacional y las actividades de seguridad y salud en el trabajo, mejorar e implementar estas actividades contribuirá a alcanzar mejores niveles

de desarrollo organizacional. Es responsabilidad del área de recursos humanos transmitir los lineamientos de cumplimiento de actividades, políticas y visión a cada área responsable. Además, se sugiere que la unidad de recursos humanos realice un monitoreo constante de los niveles de desarrollo organizacional por área, notificando a aquellas que presenten niveles inadecuados para la aplicación de medidas correctivas.

Se recomienda a la municipalidad que las acciones del comité de seguridad y salud en el trabajo sean ejecutadas por el área de seguridad de la institución de manera conjunta con el área de personal (recursos humanos) a fin de involucrarla en el proceso de las actividades del comité, esto debido a que al existir una significancia menor a 0.05 se afirma la relación entre el desarrollo organizacional y las actividades del comité de seguridad; por lo tanto al mejorar los niveles de aplicación y ejecución del comité, mejorará de manera sustancial los niveles de desarrollo organizacional, entendiendo de esta manera de mejor manera el cumplimiento de actividades, políticas, visión, y demás que como organización se persiguen; se sugiere notificar al área de personal sobre las acciones del comité de seguridad.

Fuentes de información

- Aguirre, O. (2018). *Análisis del clima organizacional para la implementación de planes de acción y mejora de factores críticos en empresas de juegos de entretenimiento de Lima metropolitana*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima.
- Alfaro, C. (2012). *Metología de la investigación científica aplicada a la ingeniería*. Universidad Nacional del Callao, Callao.
- Alvarez Ramos, N. S. (2020). *Clima laboral y estilos de afrontamiento al estrés en el personal de salud, hospital Carlos Alcántara, ILMolina, Lima 2020. (tesis de grado)*. Universidad Autónoma de Ica, Lima.
- Anaya, A. (2017). *Modelo de salud y seguridad en el trabajo con gestión integral para la sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS)*. Guadalajara. doi:10.4067/S0718-24492017000200095
- Arcos, C. (2015). *La seguridad y salud ocupacional y su incidencia en el clima organizacional de la curtiduría Aldaz*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Ascazibar, L., Espinoza, L., & Salazar, M. (2010). *Escala de Clima y desarrollo organizacional*. Bogotá: ACP-PsychoMetric-Perú.
- Bonilla Londoño, L., & Valero Duarte, E. (2021). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la administración municipal de Garagoa - Boyacá. Conforme los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019*. Boyacá. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1027>
- Brunet, L. (Ed.). (1987). *el clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: editorial trillas .
- Cárdenas, J. (Ed.). (2018). *Investigación cuantitativa*. Peru.

- Chamochumbi, C. M. (2014). *Seguridad e higiene industrial*. Lima, Peru: Fondo editorial Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Chávez Cobo, D. (2022). *La Gestión Administrativa y su incidencia en el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cumandá*. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9304>
- Chiavenato, I. (2000). *administracion de recuersos humanos*. brazil: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A .
- Diaz , D., Isla, R., Rolo, G., Villegas, O., Ramos, Y., & Hernandez, E. (2008). *La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora*. Madrid. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829110>
- Diaz, J. (2020). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa comercial manzanares S.A.C*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Duran LLaro, K. (2021). Planeamiento estratégico en el desarrollo organizacional de una municipalidad peruana. 2(1), págs. 59–67. Obtenido de <https://doi.org/10.46363/searching.v1i2.142>
- Escudero, J., Luis, D., & Raúl, A. (2014). *El desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las orgaizaciones*.
- Galvez Cieza, E. (2019). *Propuesta para diseñar e implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la Municipalidad distrital de Tuman*. Lambayeque. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12893/4475>
- Garbanzo, G. (2016). *Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. Revista Educación, San Jose. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>

- Gomez Guerreros, J. (2022). *Gestión municipal y desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de Andahuaylas - 2021*. Andahuaylas. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14168/705>
- Guerrón Morán, M. (2022). *La Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en el GAD Municipal del Cantón Penipe*. Riobamba. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10050>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México, México: McGraw-Hill.
- Hernandez, J. (2020). *Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español*. Madrid. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332012000300012
- Hernandez, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo organizacional enfoque latinoamericano*. Pearson 2012.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México, México: McGraw-Hill.
- Idiart, H. p. (Ed.). (2012). *metodologia de la investigacion*. argentina .
- Kriete Prado, A., & Chagua Garcia, A. (2024). *Gestión por procesos y desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Monobamba, Jauja - 2022*. Jauja. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/7687>
- Lancho, J. (2017). *Implementación de la ley N° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo en entidades públicas*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Martinez, M., & Yandún, E. (2017). *Seguridad y salud ocupacional en Ecuador: Contribución normativa a la responsabilidad social organizacional*. Quito. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.135>

- Mendoza, D., & Leyton, A. (2012). *Clases de investigación científica*.
- Mendoza, J. (2019). *La cultura preventiva, aspecto de la cultura organizacional para optimizar el desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. Universidad Militar nueva Granada, Bogota.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2011). *Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Lima: El peruano Normas legales.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Consultoria para la obtención del valor económico de los accidente de trabajo en el Perú*. Lima.
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Reglamento de la ley de seguridad y salud en el trabajo D.S. 005 - 2012 - TR*. Lima.
- Ministros, P. d. (2004). *Aprueban el lineamiento para la elaboración y aprobación del CAP*. El peruano.
- Montúfar, R. (1998). *Desarrollo organizacional principios y aplicaciones*. Mexico, Mexico: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Obeso, M. (2020). *Modelo de aplicación de la ley 29783 para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Cajamarca*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.
- Organismo de certificación internacional nqa. (2020). *organismo de certificación internacional nqa*. Obtenido de <https://www.nqa.com/es-pe/certification/standards/iso-45001>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Sistema de gestión de la SST Una herramienta de mejora continua*. Turin.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro trabajo*. Ginebra, Suiza: Oficina internacional del trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*.

Recuperado el 18 de julio de 2021, de Organización Internacional del Trabajo:

<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/programmes-projects/safety-health-for-all/lang--es/index.htm>

Ortega Ruiz, C., & Lopez Rios, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/337/33740108.pdf>

Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima: San marcos.

Ramirez, J. (2018). *Gestión de la seguridad y salud en el Trabajo en la empresa natucultura S.A*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.

Ramirez, K., & Garcia, L. (2017). *Éxitos organizacional a través de la salud ocupacional*. Mexico.

Risco, J. (2020). *La normatividad de seguridad y salud en el trabajo en la gestión pública de las entidades públicas - Trujillo 2020*. Trujillo.

Risco, J. (2020). *La normatividad de seguridad y salud en el trabajo en la gestión pública de las entidades públicas - Trujillo 2020*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.

Rivera, L. (2017). *Método para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la industria manufacturera - Caso: empresa SIDERQUIMIC*. Universidad Nacional de San agustín de Arequipa, Arequipa.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. Pearson Education.

Rodriguez, A., & Perez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y construcción de conocimiento. *Revista Escuela de Administración de negocios*(82), 1-26. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

- Salas , J. (2019). *Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basada en a norma ISO 45001:2018 en la empresa mecánica Pakim Metales S.A.C.* Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa.
- Sánchez, C., & Meza, R. (1998). *Metodología de la investigación científica*.
- Sánchez, D. (2023). Relación del Conflicto Organizacional y Desempeño Laboral en Instituciones Públicas de Salud. 8(2), págs. 60–67. Obtenido de <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v8i2.2005.2023>
- Santoyo, S. (2019). *Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.O. Juan Abad en el distrito de Motupe*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Torres Bardales. (1997). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima.
- Yauyo Cayhualla, R. (2022). *La gestión de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales en la división de limpieza pública en la Municipalidad de Lima Cercado, 2021*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1859>
- Zapata Chasiguasin, K. (2020). *Sistema de gestión de seguridad de la información basado en las Normas ISO/IEC 27001, en el Departamento de Tecnologías de la Información del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato*. Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/30694>

Anexos

ANEXO N°1: Matriz de Consistencia

Pregunta de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones de las variables	Metodología
Pregunta General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Documentos de	Tipo
			Independiente	Gestión de la	Básica
¿Cómo se relaciona la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021?	Determinar la relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021.	La gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, tienen una relación significativa.	Gestión Seguridad y salud en el trabajo.	seguridad y salud en el trabajo.	Nivel
				Actividades de	Descriptivo
				gestión de la	correlacional
				Seguridad y salud en el trabajo	Diseño de Investigación
					No experimental de corte transeccional.
				Comité de Seguridad y salud en el trabajo	

		Hipótesis específica 1			
Pregunta específica 1 ¿Cómo se relacionan los documentos de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021?	Objetivo específico 1 Determinar la relación entre los documentos de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021.	Los documentos de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, tienen una relación significativa.	Variable 2 Dependiente Desarrollo organizacional adecuado (entre 148 a 200 puntos) promedio (entre 94 a 147 puntos) inadecuado (entre 40 a 93 puntos)	Relaciones interpersonales Estilo de dirección Sentido de pertenecía	Población Personal de la municipalidad provincial de Abancay. Tipo de muestreo: Muestreo aleatorio simple Muestra: 100 trabajadores.
Pregunta específica 2 ¿Cómo se relacionan las actividades de la gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en	Objetivo específico 2 Determinar la relación entre las actividades de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en	Hipótesis específica 2 Las actividades de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, tienen		Retribución Distribución de recursos	Tipo de muestreo: Probabilístico. Técnica Observación Encuesta

trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021?	trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021.	una relación significativa. Hipótesis específica 3 El comité de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021, tienen una relación significativa.	Estabilidad Claridad y coherencia en la dirección Valores colectivos	Instrumentos a) Cuestionario de Seguridad y salud en el Trabajo b) Cuestionario de clima organizacional y desarrollo organizacional.
Pregunta específica 3 ¿Cómo se relaciona el comité de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021?	Objetivo específico 3 Determinar la relación entre el comité de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2021.			Prueba de hipótesis Rho de Spearman

Nota: la presente matriz de consistencia contiene los parámetros contemplados para especificar la pregunta de investigación, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones de las variables y metodología.

ANEXO N°2: Instrumento (s) de Recolección de Datos Organizado en Variables, Dimensiones e Indicadores.

Instrumento de recolección de la variable de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Instrumento de medición de la gestión de la Seguridad y salud en el trabajo

El presente instrumento cuenta con 14 preguntas, para responder marque sobre las letras de acuerdo a las siguientes claves:

Conoce muy poco: CMP, Conoce poco: CP, Conocer regular: CR, Conoce bien: CB, Conoce muy bien: CMB.

Conoce muy poco: 1; conoce poco: 2; conoce: 3; conoce bien:4 y conoce muy bien:5.

	Conoce muy poco (1)	Conoce poco (2)	Conoce Regular (3)	Conoce bien (4)	Conoce muy bien (5)
A. DOCUMENTOS DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
1. Conoce si en su institución existe una política de seguridad y salud en el trabajo y/u objetivos de la seguridad y salud en el trabajo	CMP	CP	CR	CB	CMB
2. Conoce el reglamento interno del comité de seguridad	CMP	CP	CR	CB	CMB
3. Conoce los peligros y riesgos de su área de trabajo o institución	CMP	CP	CR	CB	CMB
4. Conoce el mapa de gestión de riesgos de su institución	CMP	CP	CR	CB	CMB
5. Conoce de el plan de seguridad y salud en el trabajo de su institución	CMP	CP	CR	CB	CMB
B. ACTIVIDADES PARA LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
6. Ha participado en capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo	CMP	CP	CR	CB	CMB
7. Ha participado de algún examen médico ocupacional o alguna evaluación en materia de seguridad y salud realizada por la institución.	CMP	CP	CR	CB	CMB

Instrumento de medición de la Seguridad y salud en el trabajo - segunda parte.

8. Ha participado/observado alguna inspección de seguridad efectuado por su institución	CMP	CP	CR	CB	CMB
9. Ha observado equipos de seguridad o emergencia como botiquín, camilla, extintores	CMP	CP	CR	CB	CMB
10. Ha participado de algún simulacro de cualquier índole efectuado por su institución	CMP	CP	CR	CB	CMB
C. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
11. Conoce si existe un comité de seguridad y salud en el trabajo o inspector de seguridad y salud en el trabajo en su institución y/o las funciones que este realiza.	CMP	CP	CR	CB	CMB
12. Conoce si su institución promueve acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo como instalar un comité de seguridad, realizar planes de seguridad, atiende los accidentes, existe un asistente social	CMP	CP	CR	CB	CMB
13. Conoce a algún integrante del comité de seguridad y salud en el trabajo de su institución y/o a participado en la elección del comité de seguridad.	CMP	CP	CR	CB	CMB
14. Ha presentado alguna queja en materia de seguridad y salud en el trabajo ante el comité de seguridad y salud en el trabajo	CMP	CP	CR	CB	CMB

ANEXO N°3: Instrumento de recolección de la variable de Desarrollo Organizacional (Escala de clima y desarrollo organizacional).

Instrumento de medición del Desarrollo organizacional

El presente instrumento cuenta con 40 preguntas, para responder marque sobre las letras de acuerdo a las siguientes claves:

Siempre: S; Casi Siempre: CS, A veces: AV, Casi nunca: CN, Nunca: N.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	S	CS	AV	CN	N
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo	S	CS	AV	CN	N
3	Los miembros del grupo son distantes conmigo	S	CS	AV	CN	N
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo	S	CS	AV	CN	N
5	El grupo de trabajo valora mis aportes	S	CS	AV	CN	N
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	S	CS	AV	CN	N
7	El jefe es mal educado	S	CS	AV	CN	N
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	S	CS	AV	CN	N
9	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	S	CS	AV	CN	N
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo	S	CS	AV	CN	N
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa	S	CS	AV	CN	N
12	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades	S	CS	AV	CN	N
13	Estoy de acuerdo con la asignación salarial	S	CS	AV	CN	N
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	S	CS	AV	CN	N
15	Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	S	CS	AV	CN	N
16	Realmente me interesa el futuro de la empresa	S	CS	AV	CN	N
17	Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo	S	CS	AV	CN	N
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa	S	CS	AV	CN	N
19	Sin remuneración no trabajo horas extras	S	CS	AV	CN	N
20	Sería más feliz en otra empresa	S	CS	AV	CN	N

Instrumento de medición de desarrollo organizacional - segunda parte.

21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	S	CS	AV	CN	N
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	S	CS	AV	CN	N
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	S	CS	AV	CN	N
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	S	CS	AV	CN	N
25	La iluminación del área de trabajo es deficiente	S	CS	AV	CN	N
26	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	S	CS	AV	CN	N
27	La empresa brinda estabilidad laboral	S	CS	AV	CN	N
28	La empresa contrata personal temporal	S	CS	AV	CN	N
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	S	CS	AV	CN	N
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	S	CS	AV	CN	N
31	Entiendo de manera clara las metas de la empresa	S	CS	AV	CN	N
32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	S	CS	AV	CN	N
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas	S	CS	AV	CN	N
34	Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa	S	CS	AV	CN	N
35	Las metas de la empresa son poco entendibles	S	CS	AV	CN	N
36	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.	S	CS	AV	CN	N
37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales	S	CS	AV	CN	N
38	Cuando necesito información de otras dependencias las puedo conseguir fácilmente	S	CS	AV	CN	N
39	Cuando las cosas salen mal, las dependencias son rápidas en culpar a otras	S	CS	AV	CN	N
40	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras	S	CS	AV	CN	N

ANEXO N°4: Validación de Expertos

Formato de validación del instrumento de Seguridad y salud en el Trabajo

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Barriga Paria Christ Jesus
1.2 Grado académico : Maestro
1.3 Cargo e institución donde labora : Universidad Nacional de Moquegua
1.2. Título de la Investigación : Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.
1.4 Autor del instrumento : José Raúl Farfán Portugal
1.5 Maestría/ Doctorado/ Mención : Maestría en ingeniería de sistemas con mención en administración de empresas e instituciones.
1.6 Nombre del instrumento : Instrumento de medición del nivel de la variable de seguridad y salud en el trabajo.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95 %
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90%
SUB TOTAL						95%
TOTAL						95%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19.00

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Válido para su aplicación

Lugar y fecha: 07 de agosto 2021.


Firma y Posfima del experto
DNI: 44331713

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Rivera Carazas Adolfo Alexander
- 1.2 Grado académico : Maestro en Administración de negocios
- 1.3 Cargo e institución donde labora : Universidad Privada de Tacna
- 1.2. Título de la Investigación : Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.
- 1.4 Autor del instrumento : José Raúl Farfán Portugal
- 1.5 Maestría/ Doctorado/ Mención : Maestría en ingeniería de sistemas con mención en administración de empresas e instituciones.
- 1.6 Nombre del instrumento : Instrumento de medición del nivel de la variable de seguridad y salud en el trabajo.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90 %
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95 %
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95 %
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95 %
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95 %
SUB TOTAL Promedio						93 %
TOTAL						93 %

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.60

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Adecuada para su aplicación

Lugar y fecha: Tacna, 07 de agosto 2021

FIRMA

NOMBRES Y APELLIDOS: **ADOLFO ALEXANDER RIVERA CARAZAS**
DNI: **45457730**

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : MONTERO GONZÁLEZ ANDREA GABRIELLE
1.2 Grado académico : MAESTRO
1.3 Cargo e institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL ENRIQUE GUZMAN Y VALLE
1.2. Título de la Investigación : Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.
1.4 Autor del instrumento : José Raúl Farfán Portugal
1.5 Maestría/ Doctorado/ Mención : Maestría en ingeniería de sistemas con mención en administración de empresas e instituciones.
1.6 Nombre del instrumento : Instrumento de medición del nivel de la variable de seguridad y salud en el trabajo.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					98%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90%
SUB TOTAL						92%
TOTAL						92%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.40

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APTO PARA SU APLICACION

Lugar y fecha: Lima, 07 de agosto de 2021

Andrea G. Montero González
PSICÓLOGA
C.P.R. 28625
DNI: 709 38 120

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : ARAOZ VALVERDE, TALIA FERNANDA
 1.2 Grado académico : MAESTRO EN ADMINISTRACION
 1.3 Cargo e institución donde labora : HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA - APUKIMAC
 1.3. Título de la Investigación : Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.
 1.4 Autor del instrumento : José Raúl Farfán Portugal
 1.5 Maestría/ Doctorado/ Mención : Maestría en ingeniería de sistemas con mención en administración de empresas e instituciones.
 1.6 Nombre del instrumento : Instrumento de medición del nivel de la variable de seguridad y salud en el trabajo.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80%	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas paulas en la investigación y construcción de teorías.				80%	
SUB TOTAL (PROMEDIO)						90%
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.00

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APTO PARA SU APLICACION

Lugar y fecha: ABANCAY, 7 de Mayo 2021

Firma y Posfirma del experto
DNI: 31039021

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Barrantes Checco Frída Teófila
1.2 Grado académico : Maestría en gestión de servicios de salud
1.3 Cargo e institución donde labora : Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega - Apurímac
1.6 Título de la Investigación : Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.
1.4 Autor del instrumento : José Raúl Farfán Portugal
1.5 Maestría/ Doctorado/ Mención : Maestría en ingeniería de sistemas con mención en administración de empresas e instituciones.
1.6 Nombre del instrumento : Instrumento de medición del nivel de la variable de seguridad y salud en el trabajo.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80%	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100%
SUB TOTAL						92%
TOTAL						92%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.40

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Recomendado para su aplicación

Lugar y fecha: Abancay 07 de agosto 21

F. Barrantes

Firma y Posfirma del experto
DNI: 3405334

Formato de validación del instrumento de Desarrollo organizacional (Escala de clima y Desarrollo organizacional)

ANEXO N°5: Autorización de uso de instrumento de clima y desarrollo organizacional EDCO.



Amancio Josué EGOÁVIL DORREGARAY
RUC: 10254565283

AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO

Quien suscribe la presente,

Psicólogo Amancio Josué EGOÁVIL DORREGARAY, a solicitud de José Raúl FARFÁN PORTUGAL quien realiza la investigación titulada "Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desarrollo organizacional en trabajadores de la Municipalidad provincial de Abancay, 2021.", donde utilizará la Plantilla de Calificación Informatizada (PCI) instrumento de mi autoría para la Escala de Clima y Desarrollo Organizacional EDCO adaptada por ACP-PsychoMetric.

Por lo tanto, autorizo a la mencionada persona UTILIZAR la PCI del instrumento señalado con el compromiso de compartir la data respectiva que incrementará una base estadística actualizada de este instrumento.

FIRMO este consentimiento esperando que esta herramienta pueda brindarle un acercamiento psicométrico amigable al problema de investigación.

Lima, 07 de Agosto de 2021.

ACP - PsychoMetric

Lic. Josué Egoavil D.
DIRECTOR

DNI 25456528

ANEXO N°6: Tabla de Prueba de Validación (prueba binomial)

a) Resultados de prueba de validación binomial

	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	Probabilidad (p)
Ítem 1	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0.03125
Ítem 2	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0.03125
Ítem 3	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0.03125
Ítem 4	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0.03125
Ítem 5	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0.03125
Ítem 6	No	No	No	No	No	No	0.03125
Ítem 7	No	No	No	No	No	No	0.03125
Ítem 8	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0.03125
Ítem 9	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0.03125
Ítem 10	Si	Si	Si	Si	Si	Si	0.03125

Nota: La tabla de resultados de la prueba binomial que considera 10 ítems, presenta los valores si y no, que se presentan con valores de 1 (para sí) y 0 (para no), información respondida por los jueces de acuerdo a la ficha de validación adjunta (Figura Nro. 18).

b) Prueba de validación binomial con los valores numéricos

	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	Probabilidad (p)
Ítem 1	1	1	1	1	1	5	0.03125
Ítem 2	1	1	1	1	1	5	0.03125
Ítem 3	1	1	1	1	1	5	0.03125
Ítem 4	1	1	1	1	1	5	0.03125
Ítem 5	1	1	1	1	1	5	0.03125
Ítem 6	0	0	0	0	0	0	0.03125
Ítem 7	0	0	0	0	0	0	0.03125
Ítem 8	1	1	1	1	1	5	0.03125
Ítem 9	1	1	1	1	1	5	0.03125
Ítem 10	1	1	1	1	1	5	0.03125

Nota: La tabla de resultados de la prueba binomial considera 10 ítems para la validación, obteniéndose valores de probabilidad p menores a 0.05, con lo que se valida los instrumentos utilizados; se aplican los valores de 1 para respuestas afirmativas y 0 para respuestas negativas (Tabla 21); asimismo según detalle en el libro Metodología de la investigación, elaboración de diseños para contrastar hipótesis, cuando el valor de “p” es menor a 0.05, el instrumento queda validado (Pino, 2007).

ANEXO N°7: Ficha de validación por prueba binomial

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN POR PRUEBA BINOMIAL

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto : _____

1.2 Grado académico : _____

1.3 Cargo e institución donde labora : _____

1.4 Título de la Investigación : Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021.

1.5 Autor del instrumento : José Raúl Farfán Portugal

1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención : Maestría en ingeniería de sistemas con mención en administración de empresas e instituciones.

1.7 Nombre del instrumento : Instrumento de medición del nivel de la variable de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿Las encuestas desarrolladas formulan bien el problema?			
2	¿Los instrumentos facilitan la comprensión a los encuestados?			
3	¿El número de ítems de la encuesta planteada enfoca realmente las dimensiones consideradas en el estudio?			
4	¿Considera que existe coherencia en la elaboración de las preguntas, la relación de las preguntas es correcta?			
5	El diseño de instrumento facilitara el análisis y su procesamiento de datos			
6	Eliminaría algún ítem de la encuesta			
7	Agregaría algún ítem			
8	El diseño del instrumento será accesible a la muestra			
9	La redacción es clara y sencilla			
10	Existe coherencia interna en la formulación de preguntas del cuestionario			

Lugar y fecha: _____

Firma y Posfirma del experto
DNI: _____

ANEXO N°8: Copia de la Data Procesada

Base de datos de la variable de Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (14 preguntas)

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el Trabajo

Detalle: 14 ítems, consta de 3 dimensiones; niveles por dimensión: implementación inadecuado (5 a 12 puntos), promedio (13 a 19 puntos) y adecuado (20 a 25 puntos) (En la dimensión 1 y dimensión 2); implementación inadecuado (5 a 10 puntos), promedio (11 a 15 puntos) y adecuado (16 a 20 puntos); total: inadecuado (14 a 33 puntos), promedio (34 a 42) y adecuado (53 a 70).

					Documentos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (d1)					Actividades de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (d2)					Comité de seguridad y salud en el trabajo (d3)				TOTAL			
NOMBRES Y APELLIDOS	Fecha	Sexo	EDAD	ESTADO CIVIL	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14		
Trabajador 1	Noviembre	M	34	Conviviente	1	1	2	1	2	7	2	2	2	2	3	11	3	3	2	3	11	29
Trabajador 2	Noviembre	M	34	Casado (a)	1	2	2	1	2	8	2	3	2	2	2	11	2	3	2	3	10	29
Trabajador 3	Noviembre	M	54	Soltero (a)	1	1	2	1	2	7	2	3	2	2	2	11	2	3	2	4	11	29
Trabajador 4	Noviembre	M	29	Soltero (a)	1	1	2	2	2	8	2	2	2	3	2	11	3	2	3	3	11	30
Trabajador 5	Noviembre	M	50	Soltero (a)	1	1	3	2	2	9	2	2	2	2	3	11	3	3	2	4	12	32
Trabajador 6	Noviembre	M	56	Conviviente	2	2	2	1	3	10	2	3	2	2	2	11	2	4	2	3	11	32
Trabajador 7	Noviembre	M	57	Conviviente	2	1	2	1	2	8	2	3	2	2	2	11	2	3	2	3	10	29
Trabajador 8	Noviembre	M	46	Casado (a)	1	2	3	2	2	10	2	2	2	3	2	11	2	3	2	2	9	30
Trabajador 9	Noviembre	F	49	Conviviente	2	2	3	1	3	11	2	3	2	2	2	11	3	3	3	3	12	34
Trabajador 10	Noviembre	M	29	Soltero (a)	1	1	3	1	3	9	2	2	2	3	2	11	3	2	2	3	10	30
Trabajador 11	Noviembre	M	35	Soltero (a)	2	1	3	1	3	10	2	3	2	1	3	11	2	3	2	4	11	32
Trabajador 12	Noviembre	M	37	Casado (a)	2	1	3	2	2	10	2	3	2	3	1	11	2	3	2	3	10	31
Trabajador 13	Noviembre	F	48	Casado (a)	1	2	2	1	2	8	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	10	30

Trabajador 14	Noviembre	M	43	Conviviente	1	2	2	1	2	8	2	3	2	1	4	12	2	2	2	3	9	29
Trabajador 15	Noviembre	M	25	Casado (a)	2	1	2	2	2	9	2	3	4	1	2	12	3	3	2	3	11	32
Trabajador 16	Noviembre	M	68	Conviviente	1	2	3	1	2	9	2	3	2	4	1	12	3	3	3	2	11	32
Trabajador 17	Noviembre	M	55	Soltero (a)	3	2	3	2	2	12	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	12	36
Trabajador 18	Noviembre	M	42	Soltero (a)	2	1	3	1	2	9	3	3	2	2	2	12	2	3	2	3	10	31
Trabajador 19	Noviembre	M	41	Casado (a)	1	1	3	2	3	10	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	10	32
Trabajador 20	Noviembre	F	29	Casado (a)	2	1	3	1	3	10	2	3	2	2	3	12	2	2	3	4	11	33
Trabajador 21	Noviembre	M	35	Casado (a)	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	3	11	3	3	2	4	12	36
Trabajador 22	Noviembre	M	33	Conviviente	2	2	3	1	2	10	2	3	2	2	2	11	3	2	3	3	11	32
Trabajador 23	Noviembre	M	45	Casado (a)	1	2	3	2	2	10	2	2	1	4	2	11	3	3	2	3	11	32
Trabajador 24	Noviembre	F	42	Soltero (a)	2	2	3	1	3	11	2	2	2	2	3	11	2	4	2	3	11	33
Trabajador 25	Noviembre	M	46	Casado (a)	3	2	4	2	3	14	2	2	2	2	3	11	3	3	3	4	13	38
Trabajador 26	Noviembre	M	34	Casado (a)	3	2	3	1	3	12	2	2	2	1	4	11	2	4	3	3	12	35
Trabajador 27	Noviembre	M	46	Conviviente	3	1	3	1	2	10	2	2	3	2	2	11	3	4	3	3	13	34
Trabajador 28	Noviembre	F	35	Soltero (a)	2	1	3	1	2	9	2	2	2	2	3	11	3	3	2	3	11	31
Trabajador 29	Noviembre	M	37	Casado (a)	1	2	3	1	2	9	3	2	2	2	2	11	4	3	3	3	13	33
Trabajador 30	Noviembre	M	41	Conviviente	1	2	2	2	3	10	2	2	3	2	2	11	3	4	2	2	11	32
Trabajador 31	Noviembre	M	37	Casado (a)	2	1	2	2	3	10	3	2	2	2	2	11	3	3	2	3	11	32
Trabajador 32	Noviembre	M	39	Casado (a)	2	1	3	2	3	11	3	3	2	3	2	13	2	3	2	4	11	35
Trabajador 33	Noviembre	M	40	Casado (a)	2	1	3	2	3	11	2	2	3	3	3	13	3	2	2	3	10	34
Trabajador 34	Noviembre	M	28	Casado (a)	1	2	3	2	3	11	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	12	36
Trabajador 35	Noviembre	M	31	Casado (a)	1	2	3	1	2	9	2	1	4	3	3	13	3	4	3	3	13	35
Trabajador 36	Noviembre	F	52	Casado (a)	2	2	3	1	3	11	3	3	2	3	2	13	3	4	2	4	13	37
Trabajador 37	Noviembre	M	64	Casado (a)	2	1	3	1	3	10	2	1	4	3	3	13	3	3	2	3	11	34
Trabajador 38	Noviembre	M	59	Casado (a)	2	1	3	2	2	10	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	10	33
Trabajador 39	Noviembre	M	45	Casado (a)	2	1	3	1	1	8	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	11	32
Trabajador 40	Noviembre	M	48	Conviviente	1	1	2	2	2	8	2	2	3	3	3	13	2	3	3	4	12	33
Trabajador 41	Noviembre	M	46	Conviviente	1	1	3	1	3	9	2	1	4	3	3	13	3	3	3	3	12	34

Trabajador 42	Noviembre	M	44	Conviviente	1	2	3	2	3	11	3	3	2	3	2	13	3	4	2	3	12	36
Trabajador 43	Noviembre	F	56	Soltero (a)	1	2	3	1	3	10	3	3	3	2	2	13	4	4	2	3	13	36
Trabajador 44	Noviembre	M	45	Conviviente	2	2	3	2	2	11	2	1	4	3	3	13	3	4	2	4	13	37
Trabajador 45	Noviembre	M	53	Casado (a)	2	2	3	1	2	10	2	2	2	2	4	12	3	3	3	3	12	34
Trabajador 46	Noviembre	F	52	Soltero (a)	2	1	3	1	2	9	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	11	32
Trabajador 47	Noviembre	M	51	Conviviente	3	1	4	2	2	12	2	2	2	4	2	12	2	3	3	3	11	35
Trabajador 48	Noviembre	M	57	Soltero (a)	2	1	4	2	1	10	2	3	2	2	3	12	3	3	2	3	11	33
Trabajador 49	Noviembre	M	46	Soltero (a)	1	1	3	1	2	8	4	2	2	2	2	12	3	3	3	3	12	32
Trabajador 50	Noviembre	M	34	Casado (a)	2	2	2	1	2	9	3	2	2	3	2	12	4	3	3	3	13	34
Trabajador 51	Noviembre	M	33	Soltero (a)	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	3	12	3	3	2	3	11	34
Trabajador 52	Noviembre	F	31	Casado (a)	1	1	2	2	2	8	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	12	31
Trabajador 53	Noviembre	M	37	Soltero (a)	1	1	3	2	3	10	2	2	3	2	2	11	2	4	2	3	11	32
Trabajador 54	Noviembre	M	47	Casado (a)	2	2	3	1	2	10	2	2	2	1	4	11	3	4	2	3	12	33
Trabajador 55	Noviembre	F	39	Soltero (a)	2	2	3	1	2	10	2	2	2	2	3	11	3	3	3	2	11	32
Trabajador 56	Noviembre	F	29	Soltero (a)	1	2	3	1	2	9	1	4	2	2	2	11	3	4	3	3	13	33
Trabajador 57	Noviembre	M	34	Soltero (a)	2	2	4	2	2	12	2	2	1	4	2	11	4	4	3	3	14	37
Trabajador 58	Noviembre	M	44	Soltero (a)	1	1	3	2	2	9	2	2	2	2	3	11	3	3	2	3	11	31
Trabajador 59	Noviembre	M	46	Soltero (a)	1	1	3	2	2	9	3	3	3	3	1	13	2	3	2	4	11	33
Trabajador 60	Noviembre	M	53	Casado (a)	2	2	4	3	2	13	3	3	3	3	1	13	3	3	2	4	12	38
Trabajador 61	Noviembre	M	61	Divorciado (a)	2	2	3	2	2	11	3	3	3	2	2	13	3	4	2	4	13	37
Trabajador 62	Noviembre	M	31	Casado (a)	1	2	3	1	1	8	2	2	2	4	2	12	4	4	2	3	13	33
Trabajador 63	Noviembre	M	30	Casado (a)	1	1	4	1	1	8	2	2	2	3	3	12	3	3	2	3	11	31
Trabajador 64	Noviembre	F	40	Casado (a)	1	1	2	2	2	8	2	3	2	2	3	12	2	3	3	3	11	31
Trabajador 65	Noviembre	F	35	Casado (a)	2	2	3	2	2	11	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	12	35
Trabajador 66	Noviembre	F	36	Soltero (a)	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	4	4	3	2	13	36
Trabajador 67	Noviembre	M	38	Soltero (a)	3	1	4	3	3	14	2	2	2	3	2	11	3	4	3	3	13	38
Trabajador 68	Noviembre	M	35	Divorciado (a)	2	1	3	2	3	11	2	2	2	3	2	11	3	4	3	3	13	35
Trabajador 69	Noviembre	M	40	Casado (a)	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	1	11	2	3	2	3	10	31

Trabajador 70	Noviembre	F	35	Soltero (a)	3	1	3	2	2	11	2	2	2	3	2	11	3	4	2	3	12	34
Trabajador 71	Noviembre	M	64	Soltero (a)	1	2	3	2	2	10	2	3	2	3	3	13	3	3	2	4	12	35
Trabajador 72	Noviembre	M	35	Casado (a)	1	2	3	2	1	9	2	3	1	3	4	13	3	2	2	4	11	33
Trabajador 73	Noviembre	M	37	Casado (a)	2	1	3	2	1	9	1	4	1	4	3	13	4	3	2	3	12	34
Trabajador 74	Noviembre	F	47	Casado (a)	1	1	4	2	1	9	2	3	2	2	3	12	4	4	3	2	13	34
Trabajador 75	Noviembre	M	48	Casado (a)	2	2	3	2	2	11	3	2	2	3	2	12	3	3	3	3	12	35
Trabajador 76	Noviembre	M	49	Casado (a)	1	1	3	2	2	9	2	2	2	3	3	12	3	4	3	4	14	35
Trabajador 77	Noviembre	M	54	Casado (a)	1	1	3	3	2	10	1	3	2	3	3	12	3	3	3	4	13	35
Trabajador 78	Noviembre	F	52	Casado (a)	2	1	3	2	3	11	2	2	2	3	2	11	2	4	2	3	11	33
Trabajador 79	Noviembre	M	56	Soltero (a)	2	2	3	2	3	12	1	3	2	2	3	11	3	3	2	2	10	33
Trabajador 80	Noviembre	M	54	Casado (a)	1	1	4	2	3	11	2	3	2	2	2	11	3	4	2	3	12	34
Trabajador 81	Noviembre	M	55	Casado (a)	1	1	3	2	2	9	2	2	2	2	3	11	3	3	3	4	13	33
Trabajador 82	Noviembre	F	52	Conviviente	2	2	3	2	2	11	2	2	2	4	2	12	2	3	3	3	11	34
Trabajador 83	Noviembre	M	51	Casado (a)	2	1	4	1	1	9	2	3	2	2	3	12	3	4	4	3	14	35
Trabajador 84	Noviembre	M	50	Casado (a)	2	1	3	2	1	9	3	3	1	1	4	12	4	3	3	3	13	34
Trabajador 85	Noviembre	M	35	Casado (a)	2	1	3	2	1	9	2	3	2	2	3	12	3	4	2	3	12	33
Trabajador 86	Noviembre	M	37	Casado (a)	1	2	3	3	2	11	2	2	3	3	2	12	3	4	3	3	13	36
Trabajador 87	Noviembre	M	38	Soltero (a)	2	1	4	3	2	12	2	3	2	3	3	13	2	3	4	3	12	37
Trabajador 88	Noviembre	M	45	Casado (a)	2	1	4	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	2	3	3	11	35
Trabajador 89	Noviembre	M	42	Casado (a)	1	1	4	2	2	10	2	3	2	2	3	12	3	3	2	3	11	33
Trabajador 90	Noviembre	M	44	Casado (a)	1	1	4	3	2	11	3	3	2	2	3	13	4	4	2	3	13	37
Trabajador 91	Noviembre	M	51	Casado (a)	1	1	4	3	3	12	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	12	37
Trabajador 92	Noviembre	M	36	Casado (a)	1	1	4	3	2	11	3	3	2	2	3	13	2	4	4	3	13	37
Trabajador 93	Noviembre	M	33	Casado (a)	2	2	4	2	3	13	2	2	1	4	3	12	3	4	3	3	13	38
Trabajador 94	Noviembre	M	43	Casado (a)	2	1	3	3	2	11	2	2	2	3	3	12	3	4	2	3	12	35
Trabajador 95	Noviembre	M	32	Casado (a)	2	1	3	3	1	10	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	12	34
Trabajador 96	Noviembre	M	46	Conviviente	2	1	3	3	2	11	3	2	1	4	2	12	2	3	4	3	12	35
Trabajador 97	Noviembre	M	43	Viudo (a)	1	1	3	3	3	11	3	2	2	2	3	12	3	4	3	3	13	36

Trabajador 98	Noviembre	M	44	Viudo (a)	1	1	3	3	2	10	2	2	2	3	3	12	3	4	2	2	11	33
Trabajador 99	Noviembre	M	61	Conviviente	2	2	4	3	1	12	2	2	2	3	3	12	3	4	2	3	12	36
Trabajador 100	Noviembre	F	39	Soltero (a)	1	1	3	3	2	10	3	2	2	2	3	12	2	3	3	4	12	34

Nota: La presente información corresponde al resumen de las encuestas aplicadas de la variable de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

ANEXO N°9: Base de datos de la variable de desarrollo organizacional (40 preguntas)

Desarrollo organizacional

Cuenta con 40 ítems, con una puntuación entre 40 y 200, con una escala de medición de adecuado (entre 148 a 200 puntos) que representa un adecuado nivel de desarrollo organizacional, promedio (entre 94 a 147 puntos) que representa un nivel de desarrollo organizacional promedio e inadecuado (entre 40 a 93 puntos).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
Trabajador 1	2	5	2	3	2	5	5	5	5	5	5	3	2	5	1	4	4	5	5	5	5	2	3	3	1	4	4	4	1	2	2	2	2	4	4	2	1	3	1	2	130
Trabajador 2	2	2	2	3	1	1	3	4	3	3	5	4	2	3	3	5	5	3	2	3	4	2	1	2	3	3	5	2	3	3	5	2	2	1	2	2	4	3	1	2	111
Trabajador 3	3	2	5	5	1	3	1	3	4	3	5	4	2	4	3	4	4	5	3	5	5	3	1	2	3	5	4	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	3	133
Trabajador 4	2	2	2	5	2	1	4	4	2	1	4	4	4	4	1	5	4	5	4	5	4	2	1	2	2	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	5	2	2	2	5	120
Trabajador 5	3	2	2	5	2	1	4	5	4	5	5	4	2	4	3	5	5	5	3	4	5	2	1	2	4	4	2	4	2	2	5	2	1	4	1	2	2	2	1	2	123
Trabajador 6	2	2	2	4	1	3	5	4	3	5	4	4	2	2	4	4	4	5	4	5	4	2	1	2	2	4	3	4	3	2	5	2	3	2	4	2	2	2	1	3	122
Trabajador 7	2	2	4	3	1	1	4	3	3	4	4	3	2	3	1	5	2	5	2	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	4	3	3	1	2	4	2	3	3	2	2	114
Trabajador 8	2	2	2	1	2	1	5	3	3	5	5	3	1	1	1	5	2	5	5	5	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	5	2	1	3	3	4	1	3	2	2	109
Trabajador 9	2	5	2	1	2	3	5	3	5	5	3	3	1	1	1	3	2	5	3	1	3	2	1	3	2	1	5	3	1	2	4	2	2	3	3	2	1	3	1	1	101
Trabajador 10	2	2	2	1	1	1	5	4	3	3	5	1	4	1	3	3	3	5	1	5	5	2	1	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	104
Trabajador 11	2	2	2	5	2	1	5	3	4	4	5	1	1	1	1	3	2	5	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	5	5	2	3	3	3	2	1	3	1	1	97
Trabajador 12	1	2	2	1	1	1	5	5	5	5	2	3	1	1	1	3	2	5	1	1	3	1	1	2	1	1	5	2	2	5	3	2	2	1	2	2	1	3	1	3	91
Trabajador 13	1	2	2	3	3	1	2	4	3	3	5	3	3	1	2	4	4	5	1	4	2	1	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	108

Trabajador 14	1	5	2	3	2	1	3	4	3	3	5	3	1	1	2	3	3	5	1	5	4	2	2	3	1	2	1	1	1	1	3	5	3	2	2	5	3	3	2	1	103
Trabajador 15	1	5	5	3	2	3	3	4	3	2	5	3	3	1	1	3	2	5	1	1	5	1	2	1	1	1	4	1	2	1	3	1	1	3	3	4	3	2	1	1	97
Trabajador 16	2	4	3	1	2	1	3	3	3	3	4	3	4	1	2	3	3	5	1	1	4	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	5	4	3	1	1	102		
Trabajador 17	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	3	5	1	1	4	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	3	3	3	2	3	1	3	1	1	98
Trabajador 18	1	5	3	3	3	1	2	3	5	3	5	3	1	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	5	3	1	1	3	3	3	1	1	92
Trabajador 19	2	3	2	1	2	1	3	4	5	5	4	4	3	1	1	3	2	2	2	1	4	1	2	1	2	1	2	2	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	104
Trabajador 20	1	3	2	1	2	1	2	3	5	3	1	3	1	5	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	3	4	5	3	2	5	3	1	1	90
Trabajador 21	1	3	2	1	2	3	5	4	5	5	4	3	1	5	5	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	4	2	4	3	4	2	3	4	1	1	103
Trabajador 22	2	3	2	1	1	1	2	2	1	5	1	1	1	3	3	3	5	2	2	1	1	5	2	1	1	1	2	2	1	1	3	5	1	5	2	5	1	3	1	1	86
Trabajador 23	1	3	2	1	1	1	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	1	2	1	1	1	1	1	5	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	89
Trabajador 24	1	3	2	1	1	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	2	2	4	3	2	1	93
Trabajador 25	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	1	2	4	2	2	1	3	1	1	2	2	1	4	5	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	1	1	1	76
Trabajador 26	2	3	1	1	2	3	2	4	3	5	5	1	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	86
Trabajador 27	1	2	1	1	2	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	3	3	4	1	2	2	88
Trabajador 28	1	2	1	1	1	1	3	3	4	4	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	1	2	1	1	4	2	3	1	2	2	90
Trabajador 29	1	2	1	2	2	3	2	3	5	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	1	88
Trabajador 30	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	5	4	4	3	3	2	3	2	4	5	4	4	2	2	3	2	4	2	3	2	1	2	1	2	2	5	1	1	5	2	104
Trabajador 31	3	2	2	1	1	3	5	3	5	5	3	1	4	3	5	5	5	2	3	5	5	1	2	1	1	2	5	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	4	3	2	109
Trabajador 32	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	3	1	1	4	2	2	4	2	3	5	1	1	2	3	3	4	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	4	85
Trabajador 33	2	2	1	2	1	1	2	1	3	3	5	1	1	1	2	3	5	5	1	5	5	1	3	1	3	1	3	3	2	2	1	2	1	1	3	5	1	3	3	2	93
Trabajador 34	2	3	1	2	1	1	2	1	2	5	5	5	1	3	1	3	1	3	2	5	3	1	2	1	2	1	4	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	97
Trabajador 35	1	2	1	2	1	5	2	1	4	4	5	4	4	1	2	2	5	2	2	5	5	1	5	1	5	2	1	1	1	1	3	2	4	4	4	2	1	1	1	2	102

Trabajador 36	1	2	1	2	1	3	2	1	2	3	3	5	5	1	2	2	5	2	4	4	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	2	2	1	3	3	2	90		
Trabajador 37	1	2	2	2	2	5	2	1	5	5	5	4	1	3	3	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	1	5	1	4	5	5	1	3	5	2	134		
Trabajador 38	1	2	2	2	2	4	2	1	3	4	4	1	3	3	2	2	4	3	2	5	4	4	2	1	4	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	109		
Trabajador 39	1	2	2	3	2	4	4	2	5	3	1	3	2	5	2	5	5	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	2	2	1	3	4	3	1	1	5	1	3	1	1	114		
Trabajador 40	1	3	2	3	3	1	3	3	3	5	1	3	3	3	3	5	3	3	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2	2	1	3	1	2	5	1	1	1	1	2	1	90		
Trabajador 41	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	1	1	1	5	1	5	5	5	1	5	4	1	3	1	3	5	3	3	3	1	1	3	2	3	5	2	5	5	1	1	110		
Trabajador 42	2	2	1	2	2	1	3	3	2	4	1	2	3	3	1	2	2	5	1	1	1	3	1	4	1	3	4	2	1	3	1	3	3	3	3	2	2	1	3	2	89		
Trabajador 43	2	2	1	1	2	5	5	5	5	5	1	3	4	1	3	2	3	5	5	1	4	3	1	1	5	2	2	2	5	5	5	3	3	3	4	2	4	3	1	1	120		
Trabajador 44	2	2	1	2	2	4	5	4	5	5	2	4	1	1	1	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	5	3	5	1	1	5	2	1	2	4	5	4	2	2	108		
Trabajador 45	2	2	1	2	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	2	1	3	2	1	4	1	2	2	2	4	3	1	5	3	2	3	2	4	4	2	4	104		
Trabajador 46	2	2	1	3	2	4	5	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	5	3	1	5	4	2	1	1	4	3	2	3	4	4	4	2	3	2	4	3	2	1	2	112		
Trabajador 47	3	2	1	5	1	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	1	1	3	2	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	1	3	110		
Trabajador 48	1	2	1	3	5	1	3	3	5	5	1	3	3	5	3	1	3	5	5	1	5	3	2	1	2	1	3	1	5	1	1	1	4	5	2	3	1	1	2	1	104		
Trabajador 49	2	2	1	5	3	3	5	4	3	3	2	4	3	2	1	2	1	3	3	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	4	1	4	2	2	2	3	3	1	1	1	93		
Trabajador 50	1	4	1	3	2	4	3	5	3	3	2	1	5	3	5	2	5	5	3	1	5	2	2	3	1	1	1	2	1	3	1	5	3	3	2	2	5	1	2	1	107		
Trabajador 51	1	2	1	1	2	5	5	5	5	5	2	3	3	3	2	2	5	5	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	4	4	1	3	3	2	5	1	1	1	101		
Trabajador 52	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	4	3	2	3	2	1	1	4	4	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	1	80		
Trabajador 53	1	2	1	1	3	2	4	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	4	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	83		
Trabajador 54	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	4	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	4	2	2	3	2	2	5	2	1	2	3	92		
Trabajador 55	2	2	1	2	1	2	1	5	3	4	1	1	1	4	3	1	4	1	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	1	4	3	2	1	2	3	3	3	1	2	2	86		
Trabajador 56	2	2	1	1	1	2	3	4	4	2	2	2	1	3	2	1	3	3	2	3	2	1	2	3	1	2	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	3	1	2	3	93		
Trabajador 57	3	3	2	2	1	5	2	5	2	3	1	3	1	2	2	1	3	3	1	3	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	1	2	4	93

Trabajador 58	1	2	3	2	1	4	3	2	4	3	2	2	1	5	2	3	3	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1	1	4	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	87
Trabajador 59	1	3	3	2	1	4	2	1	5	4	2	3	2	3	3	4	3	5	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	4	4	2	3	3	4	2	5	1	3	2	100
Trabajador 60	1	1	1	1	3	3	4	1	2	2	2	4	3	3	4	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	3	5	2	2	3	1	1	3	4	3	4	1	1	2	89
Trabajador 61	1	2	3	1	3	4	3	2	5	3	2	2	3	2	3	2	1	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	4	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	89
Trabajador 62	1	2	1	1	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	4	1	2	2	1	1	2	3	2	4	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	91
Trabajador 63	2	2	3	4	1	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	1	2	3	3	2	4	1	1	2	1	2	2	4	2	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	87
Trabajador 64	1	3	3	1	5	5	5	4	2	3	2	4	3	3	4	3	4	5	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	4	1	1	5	2	2	1	4	3	2	3	105
Trabajador 65	1	3	3	5	4	4	5	3	2	2	4	3	4	2	1	3	1	5	5	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	4	2	3	96
Trabajador 66	4	4	2	2	4	2	4	3	4	1	3	1	5	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	5	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	4	3	1	1	88
Trabajador 67	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	5	1	4	3	3	3	1	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	87
Trabajador 68	1	3	3	1	2	3	5	4	1	1	5	1	4	1	2	3	3	4	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	4	2	3	3	3	2	2	3	1	1	92
Trabajador 69	1	3	3	1	4	5	1	4	2	3	3	2	3	4	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1	2	5	2	3	2	4	1	1	93
Trabajador 70	1	2	3	3	4	3	4	1	5	5	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	4	5	2	2	4	2	2	4	1	3	2	3	2	1	2	1	5	100
Trabajador 71	1	5	3	2	4	1	5	3	3	4	1	5	2	5	1	1	1	5	5	3	2	1	2	5	4	2	1	1	1	2	5	1	2	4	2	2	2	2	2	3	106
Trabajador 72	1	5	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	5	1	2	2	1	5	5	4	2	1	1	1	2	1	1	2	4	2	4	2	2	1	1	116
Trabajador 73	1	5	2	2	4	3	4	3	4	4	1	2	2	3	2	4	5	2	2	2	1	2	1	1	4	2	1	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	2	1	2	92
Trabajador 74	3	3	2	2	1	1	4	2	3	2	4	2	5	1	2	4	4	3	3	1	2	1	1	1	3	2	4	2	1	2	4	1	3	2	2	2	1	2	1	2	91
Trabajador 75	1	2	1	3	2	2	3	3	4	5	2	2	3	3	3	2	1	4	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	1	2	1	2	85
Trabajador 76	1	2	1	1	3	3	2	5	1	2	3	3	4	3	4	2	1	4	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	4	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	83
Trabajador 77	3	2	2	1	4	4	3	2	5	4	3	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	4	2	5	2	3	3	2	3	1	1	4	3	2	1	2	2	1	4	96
Trabajador 78	1	3	2	2	2	5	2	3	4	5	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	5	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	5	91
Trabajador 79	3	3	4	1	1	2	3	5	3	4	2	3	4	2	1	1	2	5	1	3	2	1	1	1	4	4	1	1	2	2	1	1	1	4	2	1	2	3	2	3	92

Trabajador 80	2	2	3	2	1	2	4	3	3	3	4	3	5	2	3	1	2	4	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	5	1	1	1	3	3	1	3	2	2	3	93
Trabajador 81	3	3	5	2	2	5	5	3	5	5	3	4	1	2	3	4	5	5	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	4	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	103
Trabajador 82	3	3	2	3	2	2	5	2	3	3	4	4	3	4	5	1	2	4	1	1	1	4	3	1	4	4	1	2	2	3	1	1	1	4	2	3	1	2	2	5	104
Trabajador 83	1	3	5	2	4	5	5	4	3	2	2	2	2	1	3	4	3	5	1	1	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	4	4	3	2	2	105
Trabajador 84	2	3	3	2	3	3	4	2	5	5	2	3	2	1	3	2	1	4	1	1	4	4	1	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1	92
Trabajador 85	2	2	3	3	2	4	3	2	4	5	1	2	2	3	3	4	3	3	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	2	3	2	2	1	92
Trabajador 86	3	2	5	2	2	2	3	4	2	1	3	4	3	1	4	3	3	2	1	1	1	4	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	3	4	3	4	1	2	2	1	97
Trabajador 87	2	3	4	2	1	1	4	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3	4	1	3	4	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	4	91
Trabajador 88	2	3	4	2	3	4	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3	2	4	1	3	1	2	3	4	2	3	2	1	96
Trabajador 89	2	2	4	3	3	4	2	5	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	4	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	1	97
Trabajador 90	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	3	1	91
Trabajador 91	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	1	4	2	2	90
Trabajador 92	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	5	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	2	5	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	85
Trabajador 93	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	3	1	89
Trabajador 94	3	4	2	2	2	5	3	4	4	4	5	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	5	2	1	4	3	2	1	1	1	2	89
Trabajador 95	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	5	3	1	2	2	1	4	4	4	5	5	3	3	1	3	3	3	1	1	5	3	2	1	1	3	5	5	3	3	2	115
Trabajador 96	2	2	3	3	2	4	2	5	3	5	5	4	1	1	3	1	3	2	5	5	5	5	3	1	2	2	3	2	1	5	5	2	1	4	3	2	1	4	1	2	115
Trabajador 97	2	2	2	2	2	4	5	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	5	4	4	2	1	2	4	3	2	2	3	4	3	1	1	3	4	3	3	1	2	114
Trabajador 98	2	2	2	2	2	4	5	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	5	4	4	2	3	2	4	3	2	2	3	4	3	1	3	3	2	3	3	1	2	116
Trabajador 99	5	2	2	2	2	5	1	5	3	3	5	3	1	1	2	1	3	2	1	5	5	5	2	3	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	94
Trabajador 100	3	2	2	2	2	5	5	5	3	3	5	3	2	1	2	1	3	2	1	3	4	3	1	1	2	2	3	5	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	95

ANEXO N°10: Consentimiento Informado

Consentimiento informado – primera parte

Consentimiento informado
TITULO DE LA INVESTIGACION GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU RELACION CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2021.
PROPOSITO DEL ESTUDIO La presente investigación tiene como proposito medir los niveles de las variables de seguridad y salud en el trabajo y desarrollo organizacional de la institución, con el fin de analizar la relación que existe entre ambas y determinar si al mejorar los niveles de la seguridad y salud en el trabajo mejorarán los niveles de desarrollo organizacional.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACION El procedimiento que se desarrollará para la toma de información es la aplicación de encuestas para la obtención de datos de las variables propuestas en la presente investigación que corresponden a dos encuestas: a) la primera encuesta denominada Instrumento de medición de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la misma que cuenta con 14 ítems y b) la segunda encuesta denominada Escala de clima y desarrollo organizacional que cuenta con 40 ítems. Ambos instrumentos son presentados al encuestado para que de manera anónima y confidencial proceda al llenado de las mismas.
RIESGOS No se presentan riesgos hacia la persona que llena las encuestas dado que esta es realizada de manera anónima, no presenta un riesgo laboral o en el desenvolvimiento de su actividad, ni riesgo físico por el llenado dado a que es realizada en la locación de su actividad.
BENEFICIOS El llenado de las dos encuestas no representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado.
COSTOS El llenado de las dos encuestas no representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.
INCENTIVOS O COMPENSACIONES (Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información) El llenado de las dos encuestas no involucra la dación de incentivos ni compensaciones al que brinda la información.

Consentimiento informado – segunda parte

TIEMPO
La duración de toma de información tiene un plazo de tres a cuatro semanas en la institución, y de manera individual, cada persona demora un tiempo estimado de 10 a 20 minutos en el llenado de las dos encuestas.
CONFIDENCIALIDAD
Los datos recolectados en la presente investigación, son de manera estricta usados únicamente en la presente tesis, guardando los principios de confidencialidad.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Nombre: _____
DNI: _____

ANEXO N°11: Autorización de la Entidad Donde se Realizó el Trabajo de Campo




MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

AUTORIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Mediante el presente documento, me dirijo a Ud. Con la finalidad de comunicar la **AUTORIZACIÓN** requerida por su persona en calidad de tesista de la Universidad Alas Peruanas para el desarrollo de la investigación de la tesis de maestría denominada **GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2021**, la cual consiste en la aplicación de dos encuestas: Medición de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y encuesta de medición del desarrollo organizacional, acción que no demanda recursos económicos, personales ni laborales a la Municipalidad provincial de Abancay. Es cuanto de emite para los fines.

Abancay, 8 de noviembre del 2021.



CPC. Guido CHAHUAYLLA MALDONADO
ALCALDE

ANEXO N°12: Declaratoria de Autenticidad del Informe de Tesis

VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO

**DECLARACIÓN JURADA INFORME FINAL
DE TESIS**

Yo, José Raúl Farfán Portugal egresado de la maestría de Ingeniería de sistemas con mención en administración de empresas e instituciones del Programa de post grado de la Universidad Alas Peruanas con Código N ° 2017114440, identificado con DNI: 45961243 con informe final de tesis titulado:

"Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desarrollo organizacional en trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2021"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El informe final de Tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, el informe final de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Abancay, febrero del 2022.



Firma: José Raúl Farfán Portugal
DNI: 45961243



Huella